**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMAKMUR SAWIT BERJAYA**

 **ROKAN HULU**

**Ismail1), Raden Lestari Garnasih2), Prima Andreas2)**

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

Email : ismailranda282@gmail.com

*The Influence Of Occupational Safety And Health (K3) and Work Motivation On Employees' Work Productivity at PT. Indomakmur Palm Berjaya Rokan Hulu*

ABSTRACT

*The research aims to analyze the influence of Occupational Safety and Health (K3) and work motivation on employee work productivity at PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu. The population and sample of this research are permanent employees of PT. Indomakmur Sawit Wins in 2022 as many as 89 people. The types of data used in this research are primary data and secondary data. Data collection used in this research is interviews, questionnaires and documentation. The analysis used in this research is descriptive analysis and quantitative analysis. From the research results, it is known that Occupational Safety and Health (K3) variables and work motivation partially influence employee work productivity at PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu because the value obtained tcount > ttable. Simultaneously, Occupational Safety and Health (K3) and work motivation have a significant effect on employee work productivity at PT. Indomakmur Sawit was successful in Rokan Hulu because it obtained a value of fcount > ftable. The adjusted R square value was obtained at 0.743, which means that 74.3% of the variable is the amount of employee work productivity at PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu can be explained by variations in Occupational Safety and Health (K3)/X1 and work motivation/X2. Meanwhile, the remaining 25.7% is explained by other variables outside those studied.*

*Keywords: Occupational Safety and Health (K3), work motivation and employee work productivity*

**PENDAHULUAN**

Suatu perusahaan yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan perusahaannya, mempertahankan hidup, dan menghasilkan laba, maka produktivitas kerja karyawan sangat penting sebagai alat keberhasilan dalam menjalankan usaha. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan pada perusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kesehatan kerja. Perusahaan perlu memelihara kesehatan para karyawan, agar mereka tidak mengalami tingkat absensi yang tinggi dan produksi yang rendah. Adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan, sehingga secara keseluruhan akan mampu bekerja lebih lama yang berarti lebih produktif (Damanik, 2015).

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit kerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dianti (2018), Wahyuni (2018) dan Swastika (2022) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun hasil penelitian Lumenta (2021) menunjukkan hasil bahwa secara parsial terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja, tetapi Kesehatan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Selanjutnya produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para karyawan. Motivasi sebagaimana diungkapkan Wursanto (2016) adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Reskar (2018) mengenai motivasi melakukan penelitian dan mendapatkan hasil yang positif mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan tersebut tinggi. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan itu rendah. Penelitian terdahulu lainnya juga dilakukan oleh Laksmiari (2019), Lukman (2018) dan Azhari (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Rampisel (2020) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

PT. Indomakmur Sawit Berjaya berlokasi di Jl. Raya Muara Rumbai Surau Tinggi Barat, Rokan Hulu, Riau merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan kelapa sawit yang berdiri pada tahun 2001 di Kecamatan Rambah Hilir kabupaten Rokan Hulu. PT Indomakmur Sawit Berjaya (PT ISB) bergerak dalam pengolaha sawit menjadi Crude Palm Oil (CPU) dan kernel. Berikut ini dapat dilihat jumlah karyawan PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu dari tahun 2018-2022.

**Tabel 1. Jumlah Karyawan PT. Indomakmur Sawit Berjaya Tahun 2018-2022**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tahun** | **Jumlah Tenaga Kerja** | **Jumlah** |
| **Tetap** | **Tidak Tetap** |
| 2018 | 88 | 202 | 290 |
| 2019 | 90 | 191 | 281 |
| 2020 | 98 | 174 | 272 |
| 2021 | 81 | 182 | 263 |
| 2022 | 89 | 177 | 266 |

**Sumber :** *PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu*

Dari tabel 1. dapat dilihat jumlah karyawan PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu tahun 2022 sebanyak 266 orang. Produktivitas kerja karyawan merupakan fokus utama perusahaan bagi manajemen PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu, hal ini karena masalah produktivitas kerja di PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu sedang mengalami suatu masalah, dimana tidak stabilnya produksi karena tidak tercapainya kapasitas pabrik (throughput), terjadinya jam olah yang tinggi serta tingginya jam waktu henti.

Untuk mencapai produktivitas yang direncanakan maka manajemen PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu harus memperhatikan tenaga kerja yang mempengaruhi produktiviats kerja, salah satunya adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Dalam menjalankan operasional banyak menggunakan mesin-mesin dan alat yang mempunyai resiko terhadap terjadinya kecelakaan kerja. Karena itu dibutuhkan keterampilan dan kedisiplinan yang baik dari karyawan. Bisa saja terjadi kecelakaan dalam bekerja baik kecelakaan ringan, berat bahkan meninggal dunia.

Berdasarkan prasurvey awal di PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu diketahui bahwa masih banyak karyawan yang melanggar peraturan K3 yaitu tidak menggunakan alat perlindung saat berkerja seperti helm, sarung tangan, masker dan sepatu sehingga masih terdapat kecelakaan kerja. Berikut ini tingkat Kecelakaan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu dapat dilihat pada Tabel 2 :

**Tabel 2. Tingkat Kecelakaan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu Tahun 2018-2022**

| **Tahun** | **Jumlah Karyawan** | **Klasifikasi Kecelakaan Kerja** | **Jumlah Persentase****(%) Kecelakaan Kerja** |
| --- | --- | --- | --- |
| **Ringan** | **Berat** | **Meninggal** | **Ringan** | **Berat** | **Meninggal** |
| 2018 | 290 | 14 | 4 | - | 4,83 | 1,38 | - |
| 2019 | 281 | 9 | 3 | - | 3,20 | 1,07 | - |
| 2020 | 272 | 13 | 4 | - | 4,78 | 1,47 | - |
| 2021 | 263 | 11 | 5 | - | 4,18 | 1,90 | - |
| 2022 | 266 | 16 | 9 | - | 6,02 | 3,38 | - |

**Sumber :** *PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu*

Kecelakaan tersebut mengakibatkan dampak yang buruk bagi pekerja seperti tulang patah, jari putus dan luka serius lainnya. Hasil observasi dan wawancara terhadap karyawan PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu dimana perusahaan telah menerapkan Sistem Manajemen K3 (SMK3). Pelaksanaan program K3 seperti mengadakan pelatihan bagi karyawan, melakukan pengawasan, menyediakan Alat pelindung Diri (APD), dan menerapkan prosedur kerja aman berupa poster pemberitahuan dan SOP, namun hasil kecelakaan kerja masih terjadi pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu karena kurangnya komitmen dari karyawan dan tidak adanya sanksi yang tegas apabila karyawan bekerja tidak sesuai prosedur, sehingga menyebabkan banyaknya kasus kecelakaan kerja di perusahaan tersebut. Selain itu kurang ketatnya pengawasan supervisor dalam mengawasi para karyawan untuk menaati peraturan seperti ketentuan memakai sarung tangan, masker, sepatu, pakaian, dan helm yang sesuai standart yang sudah ditetapkan di PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu juga turut menjadi penyebab kecelakaan kerja.

Untuk memotivasi karyawan PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu telah memberikan *reward* (penghargaan) kepada karyawannya berupa:

**Tabel 3. Pemberian Motivasi berupa Reward yang diberikan dalam bentuk tunjangan kepada Karyawan PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Keterangan** | **Karyawan Tetap** | **Karyawan Tidak Tetap** |
| 1. | Tunjangan | Ada | Ada |
| 2. | Asuransi kecelakaan kerja dan cacat akibat kecelakaan kerja di tempat kerja | Ada | Ada |
| 3. | Asuransi meninggal di tempat kerja | Ada | Ada |
| 4. | Asuransi kecelakaan dan cacat akibat kecelakaan diluar tempat kerja | Ada | Ada |
| 5. | Asuransi kematian diluar tempat kerja | Ada | Ada |
| 6. | Asuransi kesehatan karyawan | Ada | Ada |
| 7. | Asuransi kesehatan pasangan/istri karyawan | Ada | Tidak Ada |
| 8. | Asuransi kesehatan anak-anak karyawan | Ada | Tidak Ada |
| 9. | Cuti | Ada | Ada |
| 10. | Cuti melahirkan | Ada | Ada |
| 11. | Cuti keagamaan | Ada | Ada |
| 12. | Tunjangan hari raya keagamaan | Ada | Ada |
| 13. | Dana Pensiun | Ada | Tidak Ada |
| 14. | Pesangon | Ada | Tidak Ada |

**Sumber :** *PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu*

Selanjutnya Menurut Rivai (2015) ada 4 dimensi yang dapat mengukur motivasi kerja karyawan yaitu dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas serta rasa tanggung jawab.

Berdasarkan pra survey menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu terhadap motivasi kerja, adapun indikator yaitu dorongan mencapai tujuan sebesar 50 %, semangat kerja sebesar 85 %, inisiatif dan kreatifitas sebesar 90 %, dan rasa tanggung jawab sebesar 85 persen. Menurut Rivai (2015), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Dengan adanyamotivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin dan akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan, semakin tinggi kinerja yang dimiliki maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Permasalahan yang muncul dari faktor motivasi karena berdasarkan hasil pra survey yang ada di PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu yakni dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap karyawan, dimana belum efektifnya pemberian motivasi kerja yang dirasakan karyawan adalah kurangnya pendekatan secara personal dari pimpinan atau kepala bagian yang menyebabkan kurangnya dukungan kerja secara emosional yang dapat mengakibatkan karyawan kurang semangat dalam bekerja. Belum terpenuhinya semua hak karyawan menjadi salah satu faktor yang menyebabkan karyawan kurang motivasi dalam bekerja. Karyawan merasa kurang bergairah dalam bekerja karena seringnya terjadi keterlambatan pemberian hak karyawan seperti gaji. Hal tersebut menyebabkan merasa jenuh dalam melaksanakan tugasnya dan pada akhirnya kurangnya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan.

Selanjutnya dalam hal motivasi kerja karyawan PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu, terlihat kurangnya kesadaran karyawan akan tanggung jawab pekerjaan yang diembannya, juga masih adanya karyawan yang memiliki pemikiran dalam dirinya bahwa pekerjaan itu bukanlah sesuatu yang harus dikerjakan dengan baik dan sungguh-sungguh. Masih terlihatnya beberapa keadaaan yang ada pada sebagian karyawan seperti kurangnya kerjasama tim dalam pekerjaan, egoisme dalam mengerjakan pekerjaan, rendahnya pemahaman karyawan terhadap tugas-tugas yang diemban, dan disamping itu seorang pimpinan yang otoriter sehingga karyawan kurang bebas dalam mengeluarkan pendapat dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka rumusan masalah dalam pen elitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu? 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu? 3) Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu ?

**TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

**Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Sunyoto (2015), produktivitas secara filosofi merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang pergunakan, produktivitas tenaga merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan.

Produktivitas hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara kuantitas dan kualitas, sehingga dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Hal ini diutarakan oleh pendapat Simamora (2018) indikator produktifitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Ketepatan Waktu

**Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Tarwaka (2014) keselamatan kerja juga dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, yang menyangkut aspek keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja, perlakuan sesuai martabat manusia dan moral agama. Hal tersebut dimaksudkan agar para tenaga kerja secara aman dapat melakukan pekerjaannya guna meningkatkan hasil kerja dan produktivitas kerja. Dengan demikian, para tenaga kerja harus memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan kesehatannya di dalam setiap pelaksaan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Kasmir(2016) keselamatan kerja merupakan kegiatan perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga karyawan agar tidak mengalami kecelakan pada saat melakukan pekerjaannya.

**Kesehatan Kerja**

Menurut Tarwaka (2014) kesehatan kerja (*Occupational Health*) sebagai suatu aspek atau unsur kesehatan yang erat berkaitan dengan lingkungan kerja dan pekerjaan yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja. Menurut Sayuti (2017) pengertian kesehatan kerja adalah hal yang menyangkut kemungkinan ancaman terhadap kesehatan seseorang yang bekerja pada sesuatu tempat atau perusahaan selama waktu kerja yang normal. Menurut Kasmir (2016) kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga karyawan agar tetap sehat dalam bekerja jangan sampai kondisi lingkungan kerja mengganggu kesehatan karyawan.

Menurut Mangkunegara (2018) menjelaskan beberapa indikator pada keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu :

1. Keadaan tempat lingkungan kerja merupakan tempat yang disediakan untuk menata dan menyimpan benda - benda berbahaya yang dapat mempengaruhi keselamatan kerja karyawan.
2. Penerangan. Pengaturan penerangan yang cukup untuk ruangan yang digunakan karyawan untuk bekerja.
3. Pemakaian peralatan kerja yaitu alat pelindung diri karyawan yang sudah tidak layak dipakai perlu adanya penggantian alat pelindung yang baru agar terhindar dari kecelakan kerja pada karyawan.
4. Jaminan fisik dan mental yaitu program jaminan kesehatan yang harus perusahaan berikan seperti asuransi jaminan kesehatan kerja dan menyedikan klinik kesehatan dalam perusahaan.

**Motivasi Kerja**

Menurut Wibowo (2018) “motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan”. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Sedangkan menurut Hariandja (2016) motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Menurut Sunyoto (2015) indikator atau pengukuran motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)
2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

**Kerangka Kemikiran**

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**



 Berdasarkan penelitian diatas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

**METODE PENELITIAN**

Penelitian dilakukan di PT. Indomakmur Sawit Berjaya berlokasi di Jalan Raya Muara Rumbai Surau Tinggi Barat, Rokan Hulu, Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Indomakmur Sawit Berjaya tahun 2022 sebanyak 89 orang. Untuk menentukan besarnya sampel menurut Arikunto (2014) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Mengingat jumlah subyek yang diteliti kurang dari 100 orang, maka peneliti menggunakan penelitian populasi yang artinya obyek penelitian adalah seluruh karyawan tetap PT. Indomakmur Sawit Berjaya tahun 2022 yang berjumlah 89 orang.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu data yang diperoleh dengan mengumpulkan bahan-bahan sehubungan dengan perusahaan dan penelitian ini. Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode i*nterview,questioner, documentation.* Dalam menganalisa data yang diperoleh dari perusahaan penulis menggunakan metode deskriptif, yaitu mengolah data dan membandingkan antara teori yang ada dengan kenyataan yang ditemui di lapangan pada saat melakukan enelitian.Dan kemudian dilanjutkan untuk menganalisa pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu. Dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis linier berganda (*Multiple Regession Analysis*). Dari hasil perhitungan dengan menggunakan komputer dalam *Statistical Package of Sosial Science* (SPSS) versi maka dapat digunakan sebagai dasar untuk mengadakan analisis dan juga menggunakan kalkulator atau manual. (Riduan, 2015).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Deskripsi Objek Penelitian**

1. Jenis Kelamin Responden

 Berdasarkan jenis kelamin responden dapat di jelaskan bahwa jenis kelamin dari 89 responden penelitian yang merupakan karyawan PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu, sebagian besar responden yakni 58,43 % berjenis kelamin laki-laki dan selebihnya berjenis kelamin perempuan. Untuk pekerjaan di perusahaan ini, laki-laki dianggap paling sesuai dalam menangani pekerjaan dalam perusahaan ini.

1. Umur Responden

Berdasarkan umur responden diketahui bahwa usia responden paling banyak berkisar 36-40 tahun. Secaara umum responden berada pada usia produktif kerja yakni kisaran usia 25-45 tahun. Hal ini memberi keuntungan bagi perusahaan, karena usia produktif ini akan berdampak pada pencapaian hasil kerja yang baik. Pada usia produktif ini diharapkan responden mampu menghasikan pekerjaan yang baik dan bertanggung jawab pada tugas yang di emban.

1. Tingkat Pendidikan

 Berdasarkan tingkat pendidikan dapat di jelaskan bahwa tingkat pendidikan 89 responden penelitian ini sebagian besar yakni 48,31% berpendidikan SMA, tingkat pendidikan ini merupakan tingkat pendidikan minimal yang diterima jika seseorang melamar pekerjaan di PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu.

1. Status

 Berdasarkan status dapat di jelaskan bahwa status pernikahan dari 89 responden penelitian yang merupakan karyawan PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu, sebagian besar responden yakni 65,17 % sudah menikah artinya karyawan tersebut telah memiliki tanggungjawab untuk menafkahi keluarga dan diharapkan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dimana karyawan harus memenuhi kebutuhan keluarga dan juga bekerja dengan produktivitas kerja yang diharapkan perusahaan sehingga dapat terus bertahan di perusahaan.

1. Masa Kerja Responden

Berdasarkan masa kerja responden diketahui bahwa jumlah karyawan yang memiliki masa kerja paling banyak yakni antara 6 – 10 tahun sebesar 31 orang atau 34,83 % dan paling sedikit memiliki masa kerja antara 1-2 tahun sebesar 8 orang atau 8,99 %, masa kerja ini menunjukkan bahwa karyawan telah mengetahui dan mengerti tentang suasana dan budaya yang terbentuk di perusahaan.

**Hasil Uji Kualitas Data**

**Uji Validitas**

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Data

| **Variabel** | **Pernyataan** | **r hitung** | **r tabel** | **Keputusan** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) | X1.1 | 0,558 | 0,218 | Valid |
| X1.2 | 0,690 | 0,218 | Valid |
| X1.3 | 0,480 | 0,218 | Valid |
|  | X1.4 | 0,690 | 0,218 | Valid |
|  | X1.5 | 0,665 | 0,218 | Valid |
| Motivasi Kerja (X2) | X2.1 | 0,823 | 0,218 | Valid |
| X2.2 | 0,553 | 0,218 | Valid |
| X2.3 | 0,533 | 0,218 | Valid |
| X2.4 | 0,437 | 0,218 | Valid |
| X2.5 | 0,488 | 0,218 | Valid |
| X2.6 | 0,383 | 0,218 | Valid |
| X2.7 | 0,614 | 0,218 | Valid |
| X2.8 | 0,490 | 0,218 | Valid |
| Produktivitas Kerja Karyawan (Y) | Y.1 | 0,551 | 0,218 | Valid |
| Y.2 | 0,513 | 0,218 | Valid |
| Y.3 | 0,406 | 0,218 | Valid |
| Y.4 | 0,512 | 0,218 | Valid |
| Y,5 | 0,554 | 0,218 | Valid |
| Y.6 | 0,428 | 0,218 | Valid |

**Sumber :** *hasil olah data SPSS, 2023*

 Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini, jumlah sampel (n) adalah 89, sehingga besarnya df yaitu 89-2 = 87, dengan signifikansi 5% didapat r tabel = 0,218. Berdasar tabel 5.9 diatas, nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka dapat dikatakan semua indikator variabel (Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan) adalah valid.

#### Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Data

| **Variabel** | **Cronbach’s Alpha** | **Nilai****Kritis** | **Ket** |
| --- | --- | --- | --- |
| Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) | 0,820 | 0,700 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,820 | 0,700 | Reliabel |
| Produktivitas Kerja Karyawan (Y) | 0,753 | 0,700 | Reliabel |

 **Sumber :** *hasil olah data SPSS, 2023*

 Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* > 0,700 untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini. Hal ini berarti bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan adalah reliabel.

**Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Hasil *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 6 dibawah ini:

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Unstandardized Residual |
| N | 89 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 1.11178702 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .170 |
| Positive | .096 |
| Negative | -.170 |
| Test Statistic | .170 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .115c |
| a. Test distribution is Normal. |
| b. Calculated from data. |
| c. Lilliefors Significance Correction. |

**Sumber:** *data primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan uji *Kolmogorov Smirnov* diatas diketahui nilai P *value (Asymp.Sig)*adalah 0,115 > 0,05. Artinya adalah model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | Collinearity Statistics | Keterangan |
| Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) |  |  |  |
| K3 | .943 | 1.061 | Terbebas dari Multikolinearitas |
| Motivasi | .943 | 1.061 | Terbebas dari Multikolinearitas |

**Sumber:** *data primer yang diolah, 2023*

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10 untuk semua variabel bebas, begitu juga dengan nilai *tolerance* > 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada terdapat multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

**Uji Heteroskedastitas**

**Gambar 2. Scatter Plot/Diagram Pencar**



**Sumber:** *data primer yang diolah, 2023*

Ghozali (2017) menyatakan dasar analisis adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari gambar Scatterplot diatas terlihat data menyebar secara acak diatas dan dibawah titik 0 pada sumbu Y, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Berganda**

**Persaman Regresi Berganda**

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 6.377 | 1.041 |  | 6.124 | .000 |
| K3 | .330 | .039 | .429 | 8.468 | .000 |
| Motivasi | .396 | .029 | .683 | 13.469 | .000 |

**Sumber :** *hasil olah data SPSS, 2023*

 Berdasarkan tabel di 8 maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut: Y = 6,377 + 0,330 X1 + 0,396 X2

**Uji Parsial (uji t)**

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (uji t)

Coefficient

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 6.377 | 1.041 |  | 6.124 | .000 |
| K3 | .330 | .039 | .429 | 8.468 | .000 |
| Motivasi | .396 | .029 | .683 | 13.469 | .000 |

**Sumber :** *hasil olah data SPSS, 2023*

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Ketentuan uji t adalah Ho dapat diterima jika t-hitung lebih kecil atau sama dengan t-tabel dan Hi diterima apabila t-hitung lebih besar daripada t-tabel.

Berikut ini dapat diuraikan mengenai hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini :

* + - 1. **Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)/X1**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ho | : | Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)/X1 terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu |
| Hi | : | Ada pengaruh yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)/X1 terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu |

* + - 1. **Motivasi Kerja/X2**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ho | : | Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja/X2 terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu |
| Hi | : | Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja/X2 terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu |

**Uji F**

**Tabel 10. Hasil Pengujian Simultan/ANOVA**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 435.848 | 2 | 217.924 | 163.152 | .000b |
| Residual | 114.871 | 86 | 1.336 |  |  |
| Total | 550.719 | 88 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Produktivitas |
| b. Predictors: (Constant), Motivasi, K3 |

**Sumber :** *Hasil Perhitungan dengan Program SPSS versi 23.0*

Dari F-tabel dapat dilihat hasilnya adalah 7,78. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F-hitung (163,152) lebih besar daripada F-tabel (7,78) dengan signifikasi sebesar 0,000 lebih kecil daripada nilai α sebesar 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)/X1 dan motivasi kerja/X2 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu.

**Koefisien Determinasi**

**Tabel 11. Uji Determinasi**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .890a | .791 | .787 | 1.15573 | 1.174 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi, K3 |
| b. Dependent Variable: Produktivitas |

**Sumber :** *hasil olah data SPSS, 2023*

Berdasarkan hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *adjusted* R *square* sebesar 0,787, yang mengandung arti bahwa 78,7 % variabel besarnya produktivitas kerja karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu bisa dijelaskan oleh variasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)/X1 dan motivasi kerja/X2. Sedangkan sisanya 21,3 % lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Keselamatam dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya hasil penelitian menunjukkan adanya K3 berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivias Kerja Karyawan. Kecelakaan serta penyakit pekerja, akan memunculkan suasana yang tidak aman serta kekhawatiran dalam bekerja, dengan suasana tersebut pasti dapat berakibat kepada produktivitas kerja karyawan, sebab tingkat pemenuhan kebutuhan akan rasa aman ialah salah satu aspek yang berdampak pada produktivitasnya diperusahaan. Berlandaskan pengambilan keputusan, bisa disimpulkan adanya Hi diterima tetapi Ho ditolak, perihal tersebut membuktikan bahwa adanya faktor yang signifikan pada K3 terhadap Produktivitas pada karyawan PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu. Terlihat jelas bahwa semakin efektif pelaksanaan program K3, semakin besar juga produktivitas kerja dapat dicapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri Juliana (2019), Rani Angelina Pandiangan (2021) dan Dita Triandani (2022) yang menyatakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasil pengujian menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Melalui hasil perhitungan yang dilakukan pengujian secara parsial (Uji t) diperoleh hasil Hipotesis 2 yaitu Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja). Interprestasi dari hasil perhitungan ini adalah semakin baik dan meningkat Motivasi Kerja yang dimiliki maka Produktivitas Kerja semakin meningkat. Motivasi Keja berpengaruh signifikan terhadap Produktiviras Kerja Karyawan dan faktor yang sangat mempengaruhi motivasi adalah insentif material dan insentif non material.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riptono, Muhammad As’ad dan Mochamad Reza Hafriansyah (2018), Fitri Juliana (2019), Rani Angelina Pandiangan (2021) dan Dita Triandani (2022) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Dari hasil penelitian dikatahui bahwa uji f diperoleh hasil Hipotesis 3 mengindikasikan bahwa seluruh variabel bebas yaitu Keselamata dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang baik serta didukung dengan motivasi yang sesuai dan tepat akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Namun sebaliknya jika Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) belum efektif dan Motivasi Kerja menurun maka akan membuat rendahnya Prudduktivitas Kerja. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)/X1 dan motivasi kerja/X2 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri Juliana (2019), Rani Angelina Pandiangan (2021) dan Dita Triandani (2022) yang menyatakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

**SIMPULAN DAN SARAN**

**Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan baik menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu. Artinya semakin baik program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maka Produktivitas Kerja akan semakin meningkat.
2. Diketahui Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu. Pengaruh yang signifikan tersebut mempunyai makna semakin baik dan meningkat Motivasi Kerja yang dimiliki maka Produktifitas Kerja semakin meningkat, sebaliknya semakin rendah Motivasi Kerja yang diberikan maka semakin rendah Produktivitas Kerja.
3. Secara simultan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu. Ketika program Keselamatam dan Kesehatan Kerja (K3) berjalan dengan baik dan bersamaan dengan Motivasi Kerja yang baik maka dapat meningkatkan Produktivitas Kerja.
4. Hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *adjusted* R *square* sebesar 0,787, yang mengandung arti bahwa 78,7 % variabel besarnya produktivitas kerja karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu bisa dijelaskan oleh variasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)/X1 dan motivasi kerja/X2. Sedangkan sisanya 21,3 % lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti.

**Saran**

Berkaitan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Dengan terbuktinya bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja maka disarankan untuk lebih meningkatkan lagi kualitas keselamatan dan kesehatan kerja melalui penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja ataupun meningkatkan lagi program keselamatan dan kesehatan kerja yang belum terlaksana dengan baik, seperti mengevaluasi sudah sejauh mana dilaksanakan program-program ataupun rencana kerja K3 perusahaan, meningkatkan lagi penerapan norma-norma K3, mengganti APD (alat pelindung diri) karyawan yang sudah tidak layak pakai dengan yang baru.
2. Dengan terbuktinya bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja maka disarankan perusahaan diharapkan dapat memperhatikan kebutuhan karyawan dapat berupa gaji untuk memenuhi kebutuhan dasar, kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja, memberikan kesempatan promosi kepada karyawan dan memberikan reward bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja terbaik sehingga karyawan lain akan terpacu dan bekerja lebih maksimal lagi sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.
3. Diharapkan kepada pimpinan PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rokan Hulu untuk terus memperhatikan hal – hal lain yang mendorong naik turunnya Produktivitas Kerja karyawan seperti kemampuan karyawan, meningkatkan hasil yang dicapai karyawan, semangat kerja karyawan, pengembangan diri karyawan, mutu karyawan, dan efisiensi karyawan. Hal ini tentu akan sangat berpengaruh dalam menigkatkan Produktivitas Kerja karyawan kedepannya.
4. Bagi penelitian selanjutnya yang akan mlakukan penelitian agar dapat menambahkan variabel-variabel lain diluar keselamatan dan kesehatan kerja(K3) dan motivasi kerja yang dianggap juga memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor upah, faktor manusia, faktor tingkat pendidikan, dan faktor pengalaman kerja dan faktor lainnya juga perlu memperhatikan penelitian ini dengan melakukan penlitian baik replikasi penelitian ini di objek lainnya atau pun melakukan penelitian yang sama di objek yang sama.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi VI*. Jakarta : PT Rineka Cipta.

Azhari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan. Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Surabaya.Ju*rnal Ilmu Pendidikan Ekonomi Volume 1 Nomor 4 , 20-32.*

Damanik, R. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Mandiri Syariah Di Jalan Ir.H.Juanda Bandung). *Jurnal Manajemen Volume 2 Nomor 3211 d, 1-15.*

Dianti, R. (2019). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuansing .* Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 11-27.

Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8).* Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hariandja, M. T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Grasindo.

Juliana, F. (2020). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ravi Jaya Mandiri Medan.* Medan: UNPAB.

Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik).* Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Laksmiari, N. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha,* Vol. 11 No. 1 Tahun 2019, 1-10.

Lukman, M. (2018). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo”. *Jurnal Manajemen Volume 4 Nomor 1 Tahun 2018, 43-52.*

Lumenta, K. G. (2021). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas.* Jurnal Productivity Volume 2 Nomor 2, 18-26.

Mangkunegara, A. A. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: Refika Aditama.

Reskar, R. (2018). *Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Cipta Mandiri.* Skripsi Universitas Hasanuddin Makassar , 27-41.

Riduan. (2015). *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistik.* Bandung: Alfabeta.

Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Pandiangan, R. A. (2021). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja (studi karyawan bagian produksi pada pt. Ramajaya pramukti petapahan, kab. Kampar). *Jom Fisip Vol. 8: Edisi I Januari - Juni 2021* , 1-14.

Sayuti. (2017). *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1.* Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.

Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Buku Seru.

Swastika, B. (2022).Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat Volume 11 Nomor 2 Tahun 2022, 1-26.*

Tarwaka. (2014). *Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja Edisi II.* Surakarta: Harapan Press Surakarta.

Wahyuni, N. (2018).Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kutai Timber Indonesia. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Volume 12 Nomor 1 April , 1-13.*

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wursanto, I. (2016). *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.