

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN & KESEHATAN KERJA DAN  
MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT. INECDA KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

*Oleh*

*Yulio Nanda Gunawan*

*Pembimbing : Marnis dan Nuryanti*

*Faculty of economic, Riau University, Pekanbaru, Indonesia*

*E-mail : [Nanda07\\_Gunawan@yahoo.com](mailto:Nanda07_Gunawan@yahoo.com)*

*Effect Of Occupational Health Program and Motivation on Employee  
Productivity at PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu*

**ABSTRACT**

*The research was conducted at PT. Inecda Indragiri Hulu, this study aimed to determine the effect of variables Health and Safety at Work and Motivation simultaneously and partially on the productivity of employees of PT. PT. Inecda Indragiri Hulu. The sampling method using census method with a total sample of 64 people. Data collection methods used were interviews directly to parties - parties involved with the issues that are being discussed and gave questionnaires to employees in accordance with the research conducted. Data were analyzed using Method Qualitative and Quantitative Methods that use a formula that Descriptive Statistics, Data Quality Test, Multiple Linear Regression Analysis and Testing Hypotheses, with SPSS (Statistical Product and Service Solutions). The results showed that simultaneous Occupational Safety and Health Program of Work and Work Motivation significant effect on the productivity of employees working at PT. Inecda Indragiri Hulu, partially variable Occupational Safety and Health Program of work and motivation significant effect on the productivity of employees of PT. Inecda Indragiri Hulu. regression coefficient is positive (+) indicates a unidirectional relationship, in other words the Occupational Safety and Health Program crimes and motivation will increase the productivity of employees working at PT. Inecda Indragiri Hulu. Correlation or relationship between the Occupational Safety and Health Program of work and work motivation dengan Produktivitas Employees working at PT. Inecda Indragiri Hulu is strongly at ( $r = 0.818$ ) and the coefficient of determination or the number of R-square is equal to 0.669.*

*Keywords: Health, Safety, Work, Motivation, and Productivity*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi sebagai ujung tombak kehidupan suatu organisasi itu sendiri. Menyadari bahwa manusia adalah

sangat penting dan menjadi pusat perhatian setiap kegiatan, maka perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang ada dengan baik. Hal ini agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai, dengan berorientasi pada penggunaan sumber

daya yang efektif dan efisien. Kemajuan perusahaan dapat dilihat dari produktivitas yang diberikan oleh karyawan karena produktivitas merupakan hasil dari apa yang dihasilkan karyawan apakah sesuai atau tidak dengan harapan perusahaan. Tetapi kemampuan produktivitas masing-masing karyawan berbeda-beda karena disebabkan oleh kemampuan individu, pekerjaan yang diberikan dan fasilitas yang diberikan perusahaan.

Produktivitas karyawan sangat penting dan sangat utama didalam sebuah perusahaan. Ini tidak lepas dari kualitas dan produktivitas karyawan dengan cara bekerja yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan agar hasil produksi sesuai dengan yang diharapkan. Produktivitas dapat dinyatakan sebagai rasio antara keluaran terhadap masukan atau rasio hasil yang diperoleh terhadap sumber yang dipakai. Produktivitas menjadi ukuran utama yang digunakan untuk mengetahui kinerja dari suatu kegiatan operasi. Produktivitas merupakan ukuran atau bagaimana baiknya suatu sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Perkebunan sawit tersebut membutuhkan banyak tenaga kerja baik itu yang bersifat tetap, harian maupun tenaga honor. Adapun pemakaian tenaga kerja tersebut digunakan untuk pembersihan area, pembibitan, penanaman, pemeliharaan dan pemanenan. Faktor manusia merupakan faktor penentu keberhasilan dalam menjalankan visi, misi, dan dalam mencapai target perusahaan.

Maka dari itu sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian

lebih dari perusahaan. Perhatian lebih yang diberikan oleh perusahaan salah satunya adalah dengan pemberian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) kepada para karyawan. Menurut Gaspersz *dalam* Sutristno (2009:175), faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan adalah lingkungan kerja yakni tersedianya sarana keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi.

Salah satu factor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3). Menurut Moenir (2009), K3 merupakan aspek yang penting dalam usaha meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas karyawan. Apabila tingkat keselamatan kerja tinggi, maka kecelakaan yang menyebabkan sakit, cacat, dan kematian dapat ditekan sekecil mungkin. Apabila keselamatan kerja rendah, maka hal tersebut akan berpengaruh buruk terhadap kesehatan sehingga berakibat pada produktivitas yang menurun.

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan di atas yang dihadapi oleh PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh Program Keselamatan & Kesehatan Kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu ?
- 2) Bagaimana pengaruh Program Keselamatan & Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu?
- 3) Bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu ?

Adapun Tujuan Penelitian antara lain :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Program

Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu. 2) Untuk mengetahui pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu.3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Produktivitas

Menurut Greenberg dalam Sedarmayanti (2011:196), secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi total masukan selama periode tertentu

Sedangkan Sutrisno mendefinisikan produktivitas sebagai suatu perbandingan antara hasil keluaran (barang atau jasa) dan masukan (tenaga kerja, bahan, uang ) atau perbandingan jumlah produksi dengan sumber daya yang digunakan (input

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut: (Sutrisno, 2009 : 104-105)

1. Kemampuan
2. Pengembangan diri
3. Meningkatkan hasil yang dicapai
4. Semangat kerja
5. Efisiensi
6. Mutu hasil kerja

Produktivitas kerja ini dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu faktor upah dan faktor-faktor motivasi lainnya yang bersifat non material, yaitu lingkungan kerja, pemenuhan kebutuhan berpartisipasi, pengawasan kerja serta pemberian fasilitas sosial.

## Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Program K3 (X1) adalah suatu program perlindungan keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya (Bangun, 2012:377)

Menurut Sastrohadiwiryo (2005:5), kesehatan dan Keselamatan Kerja atau K3 adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian.

Tujuan dari dibuatnya sistem ini adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja.

Pengukuran Program K3 :

- (1) Tingkat Kecelakaan
- (2) Frekwensi kecelakaan
- (3) Tingkat kegawatan

(W. Bangun, 2012 ;380-381)

## Pengaruh K3 terhadap produktivitas

Keselamatan kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja atas dasar :1) Dengan tingkat keselamatan kerja yang tinggi, kecelakaan yang menjadi sebab sakit, cacat, dan kematian dapat dikurangi atau ditekan sekecil-kecilnya, sehingga pembiayaan yang tidak perlu dapat dihindari 2) Tingkat keselamatan yang tinggi sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja serta mesin yang produktif dan efisien bertalian dengan tingkat produksi dan produktivitas yang tinggi 3) Pada

berbagai hal, tingkat keselamatan kerja yang tinggi menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung kenyamanan serta kegairahan kerja, sehingga faktor manusia dapat diserasikan dengan tingkat efisiensi yang tinggi pula 4) Praktek keselamatan kerja tidak dapat dipisahkan dari keterampilan, keduanya berjalan sejajar dan merupakan unsur-unsur esensial bagi kelangsungan proses produksi dan 5) Keselamatan kerja yang dilaksanakan sebaik-baiknya dengan partisipasi pengusaha dan buruh akan membawa iklim keamanan dan ketenangan kerja, sehingga sangat membantu bagi hubungan buruh dan pengusaha yang merupakan landasan kuat bagi terciptanya produksi.

### **Motivasi**

Motivasi kerja adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Motivasi dapat diartikan sebagai daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu yang diperbuat karena takut akan sesuatu. (Sedarmayanti, 2009: 215-216)

Menurut Riduwan (2008:65) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

- a. Upah / Gaji yang layak
- b. Pemberian insentif
- c. Mempertahankan harga diri
- d. Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai.

- e. Menimbulkan rasa aman di masa depan
- f. Memperhatikan lingkungan tempat kerja.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas**

Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi dan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Sedangkan apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja tidak baik. Berdasarkan teori tersebut di atas dapat diasumsikan bahwa dengan motivasi kerja berpengaruh pula dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan, sebaliknya dengan motivasi kerja yang menurun juga akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja.

### **Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan sementara dan masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian ini. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Program Keselamatan & Kesehatan Kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu\
- 2) Program Keselamatan & Kesehatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu.
- 3) Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu

## METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah karyawan lapangan pada bagian tanaman di PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu tahun 2013 berjumlah 64 orang . Pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Yamane dalam Riduwan,( 2010)

Metode analisis penelitian ini menggunakan *software SPSS 16* dengan lima tahap. Pertama, statistik deskriptif. Tahap kedua, pengujian kualitas data. Tahap ketiga, melakukan uji penyimpangan asumsi klasik. Tahap keempat, melakukan analisis regresi berganda. Dan tahap kelima, melakukan pengujian hipotesis.

Jenis data adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden dan para responden yang berhubungan dengan objek penelitian.

Teknik pengumpulan data adalah interview/wawancara dan untuk analisis data menggunakan kuantitatif yaitu dengan metode persamaan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 16 :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Produktifitas

a = Konstanta

X1 = K3

X2 = Motivasi

b1,b2 = Koefisien Regresi

e = Standar error

### Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini untuk menguji hasil analisa yang dapat dari kuesioner dilakukan pengujian hipotesis yang mencakup uji deteminasi( $R^2$ ), uji F, dan uji t :

1. Uji koefisien determinasi untuk mengetahui kuat atau lemahnya nilai R.
2. Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan

3. Uji t (Parsial) digunakan untuk mengukur tingkat signifikansi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskriptif Statistik

Deskriptif statistik pada penelitian ini didasarkan pada jawaban responden yang berjumlah 64 orang yang bertujuan untuk melihat gambaran umum dari data yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil perhitungan statistik penelitian untuk tiap-tiap variabel dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 1  
Deskripsi stastistik

	N	Mini mum	Maxi mum	Sum	Mean	Std. Deviatio n
K3	64	24	37	1898	29.66	2.934
Motivasi	64	26	39	2077	32.45	3.217
Produktivitas	64	17	27	1419	22.17	2.051
Valid N (listwise)	64					

Sumber: data primer diolah

Dari *output* SPSS 16.00 pada tabel diatas dapat kita lihat bahwa dari jumlah responden sebanyak 64 responden, disimpulkan Variabel Produktivitas (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 22.17, dan memiliki standar deviasi sebesar 2,051. Untuk variabel program K3 (X1) memiliki nilai rata-rata sebesar 29,66 dan standar deviasi 2,934. Untuk Variabel Motivasi (X2) memiliki nilai rata-rata sebesar 32,45 dengan standar deviasi 3, 217.

### Uji Kualitas Data

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dalam penelitian ini variable yang diuji terdiri dari 3 (Tiga ) yaitu 2 variabel bebas (*independent Variable*) yang terdiri dari Program K3 dan Motivasi kerja dan 1 (satu) variabel terikat (*dependent Variable*) yaitu Produktivitas karyawan.

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS 16 pada tabel *item-total statistic* di kolom *corrected item-total correlation*. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari  $r$  tabel. Kuisisioner yang dinyatakan valid berarti kuisisioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi ( $r$  hitung)  $>$   $r$  tabel/ $r$  kritis (0,444) dengan  $n = 20$  orang. Hasil uji validitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut

Dari rangkuman hasil validitas item, butir-butir pernyataan yang valid dapat dilihat pada hasil pengolahan SPSS 16 pada tabel *item total statistics* pada kolom *corrected item-total correlation* untuk masing – masing butir pernyataan dapat dilihat bahwa 6 butir item pernyataan untuk variabel Produktivitas semuanya dinyatakan valid, Sedangkan untuk Program K3 yang terdiri dari 8 butir pernyataan juga dinyatakan valid, Kemudian untuk Motivasi kerja karyawan yang terdiri dari 9 butir pernyataan seluruhnya adalah valid karena nilai *corrected item total correlation* lebih besar dibanding 0,444 dan item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian. Secara umum keandalan dalam kisaran  $> 0,60$  s/d  $0,80$  baik, serta dalam kisaran  $> 0,80$  s/d  $1,00$  dianggap sangat baik. (Santoso, 2001 : 227). Untuk menentukan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan variable dilakukan pengujian dengan komputer program SPSS 16.0. for windows 7 dengan rumus *Cronbach's Alpha*.

Berdasarkan tingkat reliabilitas, hasil uji koefisien reliabilitas ( $r$  Alpha) terhadap ketiga instrumen variabel yang diuji dapat dirangkum pada tabel di bawah ini :

**Tabel. 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Jml Item	Cronbach Alpha	Ket
1	Program K3(X1)	8	0.716	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	9	0.702	Reliabel
3	Produktivitas(Y)	6	0.774	Reliabel

Sumber: data primer diolah 2015

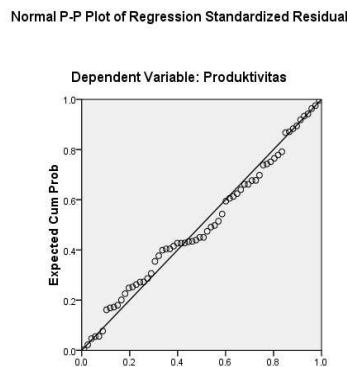
Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas diatas, nilai alpha cronbach untuk Program K3 adalah 0.716, Motivasi kerja 0.702, dan prestasikerja 0.716. Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk seluruh item pernyataan adalah baik untuk program K3 dan Motivasi kerja serta baik untuk Produktivitas karyawan.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas residual dapat dilihat dari grafik normal p-p plot. Hasil menunjukkan grafik tersebut diketahui bahwa pancaran residual berada dalam garis lurus melintang, ini dapat dilihat pada gambar 1.

**Gambar 1**  
**Grafik Normal Probability P-Plot**



titik-titik mengikuti garis diagonal. Berdasarkan gambar tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa data dalam model regresi berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1 / tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai

*cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

Berdasarkan aturan *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*, maka apabila VIF melebihi angka 10 atau *tolerance* kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 atau *tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

**Tabel 4 :**  
**Hasil Uji regresi linear berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.922	1.651		2.982	.004
	K3	.543	.075	.777	7.264	.000
	Motivasi	.035	.068	.055	.516	.608
a. Dependent Variable: Produktivitas						

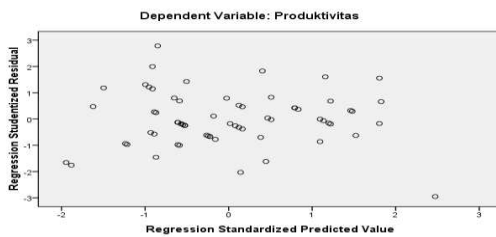
Berdasarkan Tabel 4 diatas diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 dan *tolerance* > 0,10. Maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

### Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain berbeda. Sedangkan bila terjadi ketidaknyamanan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model

regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu *SRESID* dengan residual error yaitu *ZPRED*. Jika tidak ada pola tertentu dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 2**  
**Grafik Scatterplot**



Gambar 2 tersebut menunjukkan bahwa data tersebar diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y namun membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian tidak dapat disimpulkan apakah dalam model regresi terjadi gejala heterokedastisitas. Metode yang lebih handal adalah dengan menggunakan uji korelasi antara variable bebas dengan *Unstandardized*. Apabila nilai *Probability* antara variable bebas dengan *Unstandardized* > 0,05 berarti tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi.

### Pengujian Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh K3 dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi kerja, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 16.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut :

**Tabel 5**  
**Rangkuman Hasil Empiris Penelitian**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Konstanta
K3 (X1)	0.543	4.922
Motivasi Kerja (X2)	0.35	

Sumber: Data Primer Diolah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Produktivitas = 4,922 + 0.543 K3 + 0,35 Motivasi kerja + e Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- Konstanta sebesar 4,922 menyatakan bahwa jika ada Disiplin (X1), dan Motivasi Kerja (X2) nilainya adalah 0, maka Produktivitas karyawan adalah 4,922.
- Koefisien regresi K3 (X1) sebesar 0,543 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point K3 akan meningkatkan Produktivitas karyawan sebesar 0,543 dengan anggapan Motivasi kerja(X2) tetap. Peningkatan ini bernilai positif, yang bermakna semakin tinggi K3 karyawan maka semakin tinggi Produktivitas karyawan.
- Koefisien regresi Motivasi Kerja(X2) sebesar 0.35 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point Motivasi Kerja akan meningkatkan Produktivitas karyawan sebesar 0.35 dengan anggapan disiplin (X1) tetap. Peningkatan ini bernilai positif, yang bermakna semakin tinggi lingkungan kerja karyawan maka semakin tinggi Produktivitas karyawan.



### Uji Simultan Dengan F-Test (Anova<sup>b</sup>)

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak /bersama-sama variable independent mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variable independent Motivasi kerja dan Program K3 terhadap variabel dependent Produktivitas karyawan Pada PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu secara simultan/bersama. Dimana setelah dilakukan penganalisaan dengan SPSS 16.0 maka didapat output sebagai berikut:

**Table 6**  
Hasil analisis regresi Uji

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.297	2	88.648	61.581	.000 <sup>a</sup>
	Residual	87.813	61	1.440		
	Total	265.109	63			
a. Predictors: (Constant), Motivasi, K3						
b. Dependent Variable: Produktivitas						

Sumber : data olahan 2015

Uji signifikansi simultan / bersama-sama (uji statistik F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 61,581. Pada derajat bebas 1 (df1) = jumlah variabel - 1 = 3-1 = 2, dan derajat bebas 2 (df2) = n-k-1 = 64-2-1= 61, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independent, nilai f tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,148 dengan demikian  $F_{hitung} = 61,581 > F_{tabel} = 3,148$  dengan tingkat signifikansi 0,000. karena probabilitasnya

signifikansi jauh lebih kecil dari  $sig < 0,05$ , maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi kinerjakaryawan pada PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu atau dapat dikatakan bahwa Program K3 (X1), dan Motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas(Y).

### Uji Parsial dengan T- Test

Uji statistik T pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat pengaruh disiplin dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas karyawan secara parsial / individual.

**Tabel 7**  
Hasil Pegujian Hipotesis Untuk Uji Parsial Dengan T- Test

Variabel Bebas	T - Hitung	Probabilitas	Keterangan
Program K3(X1)	7.578	0,005	Signifikan
Motivasi Kerja(X2)	1.374	0,005	Signifikan
T tabel = 2.000			

Sumber: data primer yang diolah 2015

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa Program K3 dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu, sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan Ha diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

**Tabel. 7**  
Hasil Pengujian Untuk Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 <sup>a</sup>	.669	.658	1.200

a. Predictors: (Constant), Motivasi, K3

Sumber: data primer yang diolah 2015

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa pengaruh antara Program K3 dan Motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan Pada PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu adalah kuat sebesar ( $r = 0,818$ ). Koefisien determinasi atau angka *R square* adalah sebesar 0,669. Untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan *R square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, dimana jika variabel independen 1 (satu) maka menggunakan *R square* dan jika telah melebihi 1 (satu) menggunakan *adjusted R square*. *Adjusted R square* adalah sebesar 0,658 hal ini berarti 65,8 % dari variasi variabel dependent Produktivitas karyawan Pada PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu yang dapat dijelaskan oleh variabel independen Program K3 dan Motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 0,352 atau 35,2% ( $1 - 0,658$  atau  $100\% - 65,8\%$ ) dijelaskan oleh Variabel-variabel lain diluar variabel yang ada. Tetapi nilai variabel lain ini kecil yaitu sebesar 35,2%. Nilai *R Square* berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka *R square*, semakin lemah pengaruh kedua variabel (begitu juga sebaliknya).

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Program K3 dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan.**

Berdasarkan Pengujian Program K3 dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas didapatkan sebesar 0,537 atau 53,7%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Produktivitas maka semakin tinggi pula Program K3 dan motivasi kerja karyawan.

Menurut hasil Penelitian La Tasya Adhanti Sinarta, 2013 Analisis Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tehate Putratunggal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Motivasi Kerja juga secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 36,1%, jika perusahaan dapat menjalankan program yang ada dengan baik, memberikan penyuluhan tentang pentingnya alat pelindung diri dan memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang dapat meningkatkan Produktivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Program K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Dari hasil pengujian program K3 berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan didapatkan sebesar 0,658 atau 65,8% dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pelaksanaan Program K3 yang diberikan oleh karyawan, maka Program K3 karyawan akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah program K3 maka semakin rendah Produktivitas karyawan .

Sesuai dengan Ristanti Padminingsih, 2012. Dengan judul Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tyfountex Indonesia Kabupaten Sukoharjo, Dari analisis regresi linear sederhana terbukti bahwa terdapat pengaruh positif keselamatan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan koefisien variabel keselamatan kerja (X1) yang bernilai positif 0,217. Persamaan regresinya adalah  $Y = 4,307 +$

0,217(X1). Dari uji signifikansi Z pengaruh keselamatan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) dapat diketahui nilai Z hitung > Z tabel yaitu:  $3,73 > 1,96$ . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara keselamatan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) dapat diterima. Sedangkan besarnya pengaruh keselamatan kerja(X1) terhadap Produktivitas kerja

Secara ekonomis, program pelaksanaan keselamatan kerja yang telah memperhatikan syarat-syarat kerja yang ada akan membawa beberapa keuntungan, yaitu : 1) Meningkatkan Produktivitas sebagai hasil peningkatan ketahanan fisik dan kesejahteraan karyawan, 2) Memelihara dan meningkatkan efisiensi kerja dengan mencegah kehilangan jam kerja karena kerusakan mesin, dan terjadinya kecelakaan, 3) Memelihara kontinuitas usaha dengan menerapkan pencegahan timbulnya penyakit akibat kerja, pencegahan kecelakaan termasuk peledakan dan kebakaran, yang dapat mengakibatkan kerugian dan musnahnya investasi, 4) Memelihara dan meningkatkan efisiensi kerja dengan mencegah karena kehilangan jam kerja karena pemogokan dan pemutusan kerja 5) Menurunkan biaya pengobatan karena kecelakaan, ganti rugi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta biaya kematian atas meninggalnya tenaga kerja yang mendapat kecelakaan. (Nawawi, 2008:141).

### **Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas karyawan**

Dari hasil pengujian Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan didapatkan sebesar 0,350 atau 35 % dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan

oleh karyawan, maka produktivitas karyawan akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah Motivasi Kerja maka semakin rendah prestasi karyawan .

Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan Produktivitas karyawan. Karena Motivasi Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi Motivasi Kerja di katakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan Motivasi Kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila motivasi kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan Produktivitas karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Program K3 dan Motivasi kerja nilai koefisien regresi bertanda positif menandakan pengaruh yang searah, dengan kata lain Program K3 dan Motivasi kerja akan meningkatkan Produktivitas kerja karyawan pada PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu
2. Secara Simultan Program K3 dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada di PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu
3. Secara parsial Program K3 dan Motivasi kerja berpengaruh

signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu.

### Saran

Untuk mencapai tujuan PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu terhadap Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja karyawannya ada beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut :

1. Disarankan kepada atasan untuk selalu menjalankan Program K3 yang telah dibuat PT. Inecda Kabupaten Indragiri hulu tanpa dilanggar yang merupakan hak seorang karyawan terhadap mendapat perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja di dalam organisasi yang telah disepakati bersama sehingga karyawan dapat lebih meningkatkan disiplin keselamatan kerjanya dan menguntungkan bagi PT. Inecda kabupaten Indragiri Hulu.
2. Disarankan kepada atasan untuk selalu memperhatikan keselematan kerja karyawan, meningkatkan pemberian pelatihan, mempertahankan kesejahteraan yang baik, melakukan motivasi yang berkala, dan memperhatikan peraturan-peraturan yang berlaku serta memberi kesempatan yang lebih luas untuk promosi pada pegawainya agar karyawan lebih meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja dan menguntungkan bagi PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu
3. Untuk penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga dapat lebih meningkatkan Program Keselamatan kerja karyawan pada PT. Inecda Kabupaten Indragiri Hulu Riau.

### DAFTAR PUSTAKA

- AS, Moenir, *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta, 2009.
- Assauri Sofyan, 2008, *Manajemen Produksi dan Operasi*, Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.
- Elyana Anggraeni, 2010, *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Sahabat Di Klaten* Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Hadari Nawawi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Jakarta. Gajah Mada Universitas Press.
- Riduwan, 2008 *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Alfabeta, Bandung
- \_\_\_\_\_, 2010 *Belajar mudah Penelitian untuk guru dan karyawan*, Bandung Alfabeta
- Sedarmayanti, 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas kerja, Suatu Tinjauan Dari aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerja*. Penerbit Mandar Maju Bandung.
- Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2006.
- Sutrisno Edy, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Sondang Siagian, 2009 *Kiat  
Meningkatkan Produktivitas  
Kerja* Penerbit Rineka Cipta,  
Jakarta

Wilson Bangun, 2012, *Manajemen  
Sumber Daya manusia*  
Penerbit Erlangga Jakarta

