

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA CV HONDA KARTIKA SARI PUTRA
CELAKET KOTA MALANG**

SKRIPSI



Oleh:

INSAK ANDAN TELASIH

NIM : 14510018

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2018**

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA
CV HONDA KARTIKA SARI PUTRA CELAKET KOTA
MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang Untuk
Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen (SM)



Oleh :

INSAK ANDAN TELASIH

NIM : 14510018

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA CV HONDA KARTIKA SARI PUTRA CELAKET
KOTA MALANG**

SKRIPSI

Oleh:

**INSAK ANDAN TELASIH
NIM : 14510018**

Telah Disetujui, Maret 2018
Dosen Pembimbing,



Dr. Siswanto, SE., M.Si
NIP 19750906 200604 1 001

Mengetahui

Ketua Jurusan,



Dr. Agus Sucipto, MM
NIP 19670815 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA CV HONDA KARTIKA SARI PUTRA CELAKET
KOTA MALANG**

SKRIPSI

Oleh:

INSAK ANDAN TELASIH
NIM : 14510018

Telah Dipertahankan di Depan Dewan
Penguji dan Dinyatakan Diterima sebagai
Salah Satu Persyaratan untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada Maret 2018

Susunan Dewan Penguji:

- | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|
| 1. Ketua Penguji | | | |
| <u>Zaim Mukaffi, SE., M.Si</u> | : | (|) |
| NIP. 19791124 200901 1 007 | | | |
| 2. Sekretaris/ Pembimbing | | | |
| <u>Dr. Siswanto, SE., M.Si</u> | : | (|) |
| NIP. 19750906 200604 1 001 | | | |
| 3. Penguji Utama | | | |
| <u>Dr. H Achmad Sani S, SE., M.Si</u> | : | (|) |
| NIP. 19720212 200312 1 003 | | | |

Tanda Tangan

Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, MM
NIP. 19670816 200312 1 001

...

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Insak Andan Telasih
NIM : 14510018
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRDUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV HONDA KARTIKA SARI PUTRA CELAKET KOTA MALANG

adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 19 Maret 2018

Hormat saya,



Insak Andan Telasih
NIM : 14510018

HALAMAN PERSEMBAHAN

Assalamualaikum wa rahmatullahi wa barakatuh....

Alhamdu lillahi Rabbil 'alamin. Tuntas sudah perjuangan awal dari seorang hamba.

Dedikasi ini kupersembahkan kepada kedua orang tua saya, Tuan dan Nyonya Slamet Pitojo- Ailila Ujiati. Kesabaran dan kasih sayang mereka adalah perwakilan tak ternilai dari Allah SWT.

Teruntuk yundaku, Yunda Asa Mardhiyyah, Rayi Nayang Setyasih, dan juga Sanjung Karen Nayusari yang tak lelah selalu memberikan dorongan dalam menyelesaikan dedikasi ini.

Untuk *Partner Rexivoir* (Pengurus UKM UNIOR Periode 2016-2017) yang selalu memberikan pengertian dan semangat. Semoga apa yang telah kita perbuat menjadi bekal kita untuk menjadi manusia hebat.

Untuk dulur- dulur UKM UNIT OLAHRAGA (UNIOR), terimakasih atas segala ilmu kehidupannya.

Untuk teman- teman AMANA (Manajemen A), terimakasih atas segala ilmu, dukungan, dan cerita mulai dari semester awal hingga semester akhir

Untuk teman- temanku Manajemen 2014 dan almamater, terimakasih atas kebersamaannya yang indah dan semangatnya. Semoga semangat kita membawa kita menuju kesuksesan dunia dan akhirat

Untuk teman- teman SMA ku Aril Lhutansyah, Mochammad Wahyu Irianto, Muhammad Muktaz, dan Ummy Maghfuroh. Terimakasih untuk tetap menjaga komunikasi sehingga terciptanya dorongan- dorongan halus.

Salam Sayang,

Insak Andan Telasih.

HALAMAN MOTTO

"I Keep My Focus, Work Hard, and do My Best"
-David de Gea



KATA PENGANTAR

Syukur *Alhamdulillah Rabbil 'Alamin* penulis sampaikan hanya kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq, hidayah, dan inayah- Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada CV Honda Kartika Sari Putra Celaket Kota Malang” dengan sadar dan baik. Shalawat dan salam selalu tersampaikan kepada Sanjungan kita, Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi guru terbaik bagi seluruh umat-Nya..

Penulis patut berbangga diri dan berbahagia karena dapat menyelesaikan karya ini di waktu yang tepat. Selain itu, Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasihnya kepada:

1. Bapak Prof Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan izin dalam penulisan proposal skripsi ini.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen yang telah memberikan kelancaran pelayanan dan urusan Akademik.

4. Dr. Siswanto, SE., M.Si selaku dosen Pembimbing yang telah memberikan dorongan dalam penulisan proposal skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
6. Ibu, kakak, dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan motivasi baik secara moral dan spiritual.
7. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen 2014 yang telah sama-sama berjuang untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi.
8. Untuk pimpinan dan karyawan- karyawan CV Honda Kartika Sari Putra Celaket yang telah menjadi responden dalam penelitian ini.
9. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Aamiin yaa Rabbal 'alamiin.

Malang, 19 Maret 2018

Insak Andan Telasih

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI	
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Landasan Teori.....	19
2.2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	19
2.2.1.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	19
2.2.1.2 Manfaat penerapan Keselamatan dan Kesehatan	19
Kerja	19
2.2.1.3 Tujuan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	20
(K3).....	20
2.2.1.4 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	21
.....	21
2.2.1.5 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan	22
Kerja (SMK3)	22
2.2.1.6 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut	23
Prespektif Islam	23
2.2.2 Produktivitas Kerja	24
2.2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	25
2.2.2.2Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas	25
2.2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja	32
2.2.2.4 Prinsip- prinsip Produktivitas Kerja	33
2.2.2.5 Konsep Produktivitas dalam Prespektif Islam....	33
2.2.3 Motivasi	34
2.2.3.1 Pengertian Motivasi	34
2.2.3.2 Indikator Motivasi	35
2.2.3.3 Teori Motivasi	36
2.2.3.4 Tujuan Motivasi.....	40

	2.2.3.5 Metode- metode Motivasi.....	41
	2.2.3.6 Model- model Motivasi	41
	2.2.3.7 Konsep Motivasi dalam Prespektif Islam	43
2.3	Hubungan antar Variabel	45
	2.3.1 Hubungan antara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja	45
	2.3.2 Hubungan antara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Motivasi	46
	2.3.3 Hubungan antara Motivasi terhadap Produktivitas Kerja ..	47
	2.3.4 Hubungan antara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	48
2.4	Model Penelitian	49
2.5	Hipotesis.....	50
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian	51
3.2	Lokasi Penelitian	51
3.3	Populasi dan Sampel.....	51
	3.3.1 Populasi	51
	3.3.2 Sampel	52
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	52
3.5	Data dan Sumber Data.....	52
3.6	Teknik Pengumpulan Data	53
	3.6.1 Skala Pengukuran	54
3.7	Definisi Operasional Variabel	55
3.8	Analisis Data	58
	3.8.1 Uji Validitas.....	59
	3.8.2 Uji Releabilitas	60
	3.8.3 Uji Normalitas	61
	3.8.4 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	61
	3.8.5 Uji Mediasi	65
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN		
4.1	Paparan Data Hasil Penelitian	68
	4.1.1 Deskripsi umum CV Honda Kartika Sari Celaket.....	68
	4.1.2 Visi dan Misi	70
	4.1.3 Lokasi CV Honda Kartika Sari Celaket Kota Malang.....	70
	4.1.4 Data Karyawan CV Honda Kartika Sari Celaket	70
4.2	Deskriptif Data Hasil Penelitian.....	70
	4.2.1 Gambaran Umum Responden.....	70
	4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	71
4.3	Analisis Instrumen Data	78
	4.3.1 Uji Validitas.....	78
	4.3.2 Uji Reliabilitas	80
	4.3.3 Uji Normalitas	81
	4.3.4 Analisis Jalur	82

4.3.4.1	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X) terhadap Motivasi (Z)	82
4.3.4.2	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja(X) dan Motivasi (Z) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	84
4.3.4.3	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	87
4.3.5	Uji Mediasi	88
4.4	Pembahasan	89
4.4.1	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Motivasi	89
4.4.2	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	91
4.4.3	Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	92
4.4.4	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Motivasi	93
BAB IV PENUTUP		
5.1	Kesimpulan.....	95
5.2	Saran	96
DAFTAR PUSTAKA		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	57
Tabel 4.1	Gambaran Umum Responden	71
Tabel 4.2	Jawaban Responden Terhadap Variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	72
Tabel 4.3	Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi.....	74
Tabel 4.4	Jawaban Responden terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan	76
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas	78
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas.....	81
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas	81
Tabel 4.8	Hasil Analisis Regresi Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi	83
Tabel 4.9	Hasil Analisis Regresi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	85
Tabel 4.10	Perhitungan Pengaruh	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	39
Gambar 3.1 Hubungan variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dimediasi Motivasi	49
Gambar 3.2 Hubungan variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dimediasi Motivasi	53
Gambar 4.1 Persentase Total Jawaban Responden terhadap Variabel K3.....	73
Gambar 4.2 Persentase Total Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi	75
Gambar 4.3 Persentase Total Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan	77
Gambar 4.4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi	82
Gambar 4.5 Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui motivasi	85
Gambar 4.6 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	87
Gambar 4.7 Uji Mediasi.....	89

ABSTRAK

Telasih, Insak Andan. 2018. "*Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada CV Honda Kartika Sari Putra Celaket*".

Pembimbing : Dr. Siswanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Motivasi, Produktivitas Kerja Karyawan

Dalam dunia kerja, karyawan dituntut untuk selalu meningkatkan produktivitas kerjanya untuk menghasilkan keuntungan yang maksimal. Untuk mencapai terciptanya produktivitas kerja yang tinggi ini, perlu adanya faktor-faktor yang mendukung karyawan. Salah satunya adalah pengaruh lingkungan kerja yang didukung oleh adanya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Dengan adanya program K3, karyawan dalam bekerja akan merasa lebih aman, nyaman dan sehat sehingga motivasi kerja karyawan meningkat dan kemudian menghasilkan peningkatan produktivitas kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh K3 terhadap produktivitas kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening

Penelitian ini dilakukan di CV Honda Kartika Sari Putra Celaket Kota Malang. Jenis penelitian yang digunakan adalah model pendekatan kuantitatif dengan cara membuat angket dan menyebarkannya ke karyawan- karyawan. Sampel yang digunakan adalah dari seluruh karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan analisis data uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, analisis jalur dengan tujuan mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening dan uji mediasi yang menguji apakah variabel motivasi terbukti sebagai mediator antara K3 dan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya program K3 memiliki kontribusi yang besar terhadap meningkatnya produktivitas kerja karyawan CV Honda Kartika Sari Putra Celaket yang di mediasi oleh motivasi. Dengan adanya K3 karyawan merasa lebih aman dan nyaman sehingga motivasi karyawan tinggi dan akan meningkatkan produktivitas kerja.

ABSTRAK

Telasih, Insak Andan. 2018. *“The Influence Among Safety And Healthy Occupational (OHS) to Employees Occupational Productivity Through Motivation as Variables Of Intervening in CV Honda Kartika Sari Putra Celaket”*.

Counselor : Dr. Siswanto, SE., M.Si

Key Word : Safety And Healthy Occupational (OHS), Motivation, Employees Occupational Productivity

In the work word, the employess is sued to increase his work productivity to produce maximum profit. To reach the maximum work productivity, need factors that support the employees. One is the influences of work environment that support by safety and healthy occupational (OHS) program. As is OHS Program, employees will be feel safer, comfortable, and healthier. So that employees occupation motivation will be increase and then produce work productivity enhancement. The porpuse of this research is to trial and analyze influence among OHS to occupational productivity through motivation as variables of intervening.

This research is conducted in CV Honda Kartika Sari Putra Celaket, Malang. The method is using quantitative method by quisioner and spread it out to the employees. The using sample was 85 employees. This research was using validity trial data analysis, realibilitas trial, normality trial, path analysis that were to know direct and indirect influence among OHS to occupational productivity through motivation as variables of intervening, and mediation trial which test wether motivation variabel will be prover as the mediator among OHS and employees occupational productivity.

The research result show that OHS program has a big contribution to increasing work productivity of CV Honda Kartika Sari Putra Celaket’s employees that mediated by motivation. As is OHS, the employees feel so safe and comfortable that the employees motivation is high and it increase the work productivity.

ملخص البحث

تيلاسييه ، أنساك اندان. ٢٠١٧. "تأثير السلامة والصحة المهنية على إنتاجية الموظف من خلال التحفيز والمتغيرات المتداخلة في شركة "هوندا كارتিকা ساري فوترا سيلاكيث" ."

المشرف : Dr. Siswanto, SE. M.Si

الكلمات الرئيسية: السلامة والصحة المهنية ، الحافز ، إنتاجية الموظف

في عالم العمل ، يتعين على الموظفين زيادة الإنتاجية دائماً لتحقيق أقصى ربح. لتحقيق خلق أعمال عالية الإنتاجية ، فإنه يحتاج إلى العوامل التي تدعم الموظفين. وكان أحدهما هو تأثير بيئة العمل التي يدعمها وجود برنامج السلامة والصحة المهنية (K3). مع برنامج الصحة والسلامة المهنية ، سيشعر الموظفون أكثر أمانة ومريحة وصحية التي تكون زيادة تحفيز الموظفين وثم تؤدي إلى زيادة إنتاجية العمل. الغرض من هذه الدراسة هو اختبار وتحليل تأثير سلامة العمل و برنامج الصحة والسلامة المهنية (K3) على إنتاجية العمل من خلال التحفيز كمتغير متداخل

واجري هذا البحث في شركة "هوندا كارتিকা ساري فوترا سيلاكيث" مالانغ. نوع البحث المستخدم هو نموذج النهج الكمي عن طريق جعل شكل سؤال وتمريضها إلى الموظفين. وعينة المستخدمة هي من كافة الموظفين. في هذا البحث استخدم تحليل بيانات اختبار الصلاحية واختبار الموثوقية واختبار الوضع الطبيعي وتحليل المسار بهدف معرفة التأثير المباشر وغير المباشر بين متغيرات السلامة والصحة على إنتاجية العمل من خلال التحفيز كمتغير متداخل واختبارات الوساطة التي تختبر ما إذا كان متغير التحفيز قد أثبت أنه وسيط بين برنامج الصحة والسلامة المهنية وإنتاجية الموظف.

أظهرت نتائج هذه الدراسة أن وجود برنامج الصحة والسلامة لها تأثير كبير نحو زيادة إنتاجية الموظف هو في شركة "هوندا كارتিকা ساري فوترا سيلاكيث" مالانغ. من خلال الوساطة التحفيز. مع برنامج الصحة والسلامة المهنية (K3) الموظفين يشعرون أكثر أمانة ومريحة حيث أن الموظف الدافع عالية وزيادة إنتاجية العمل.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi, manusia berperan dalam merencanakan, mengatur, mengawasi, mengendalikan, hingga penyelesaian berbagai masalah. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang menyatakan bahwa, sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut (Sayuti, 2000: p3).

Banyaknya fungsi dari suatu sumber daya manusia, menuntut adanya manajemen sumber daya manusia. Manajemen ini merupakan sarana bagi pekerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap nilai hasil dari perusahaan. Produktivitas merupakan tolak ukur sebuah hasil kerja. Hal itu sesuai dengan pendapat yang mengemukakan bahwa, produktivitas adalah perbandingan antara hasil - hasil yang di capai dengan keseluruhan sumber daya yang di pergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang di gunakan (*input*) (Tryono, 2012:61).

Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Komarudin, 1992:121). Ada beberapa

faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya ialah kualitas dan kondisi fisik (Sinungan,2003:56-58). Lalu pendapat serupa juga mengungkapkan bahwa, Pekerjaan yang menuntut produktivitas kerja tinggi hanya dapat dilakukan oleh tenaga kerja dengan kondisi kesehatan yang prima (Suma'mur, 2009:5). Dari pernyataan tersebut, maka seharusnya perusahaan dapat berupaya untuk menjaga mutu kehidupan para karyawan dengan memberikan jaminan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) karyawannya. Ketika mereka melakukan pekerjaannya harus dengan cara dan dalam lingkungan K3 yang memenuhi syarat serta mengalokasikan dana untuk pelaksanaan program K3. Hal ini sesuai dengan pendapat yang mengatakan bahwa K3 adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur (Mangkunegara, 2004:163).

Agar produktivitas karyawan tidak menurun atau bahkan meningkat perlu adanya penerapan program K3 yang bijaksana. Program K3 ini sangat perlu untuk diterapkan dengan bijaksana, mengingat masih marak kasus kecelakaan kerja yang mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Seperti dikutip dalam sebuah berita, yang mana Jumlah angka kecelakaan kerja di Jawa Timur tinggi. Berdasarkan pantauan BPJS Watch Jatim, jumlah kecelakaan kerja di Jatim sebanyak 27 kasus per hari (Metrotvnews).

K3 menjamin mulai dari kesehatan hingga keselamatan karyawan. Dalam menjamin keselamatan karyawan, perusahaan berusaha untuk meminimalisir adanya kecelakaan yang diakibatkan oleh proses produksi. Hal ini sejalan dengan

pendapat yang mengatakan bahwa, keselamatan kerja merupakan suatu program yang dibuat bagi pekerja atau buruh maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan bagi 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 (Sutrisno, 2009:170).

Sedangkan dalam mengupayakan kesehatan karyawan, perusahaan berusaha untuk mendeteksi dan menindak lanjuti adanya gangguan fisik, mental, hingga rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Hal ini didukung oleh sebuah pendapat, yang mengatakan bahwa, kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, Lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik (Mangkunegara, 2004:161)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riduan dan Ruzikna (2015), diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai hubungan yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan PT. Geliga Bagan Riau. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Busyairi dkk (2014), bahwa program keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT. XYZ.

Selain program k3, produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh kebutuhan dasar manusia, salah satunya yaitu, motivasi. Menurut sebuah pendapat dikatakan bahwa, Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien (Sarwoto, 1983:135). Dengan adanya motivasi, karyawan akan menjadi lebih semangat dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya tidak menurun atau bahkan dapat meningkat. Hal ini sesuai dengan Teori yang dikemukakan oleh Reslinger menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi lebih baik (tinggi) akan memperbaiki kesalahan atau merasa khawatir, jika kinerja mereka di bawah tingkat perngharapannya (rendah). Untuk mengurangi kesalahan dan rasa dan kekhawatiran tersebut, mereka secara sukarela mencoba memperbaiki kinerja mereka (Riyadi, 2000:5).

Penelitian mengenai motivasi kerja yang dilakukan oleh Hediando dkk (2014) , Keselamatan Kerja dan variabel Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Selanjutnya penelitian motivasi kerja terhadap produktivitas kerja oleh Rahmawati (2013) diketahui bahwa motivasi mempunyai Pengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diatas ditemukan pengaruh yang signifikan. Tetapi hasil yang berbeda disampaikan oleh Baihaqi dan Muliatna (2016), Dari hasil perhitungan berdasarkan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja ternyata tidak berpengaruh dengan produktivitas kerja karyawan Dealer Yamaha Surya Inti Putra (SIP) Bojonegoro.

Dari beberapa penelitian terdahulu diatas, terdapat perbedaan terkait pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berangkat dari perbedaan tersebut, peneliti berasumsi bahwa program Kesehatan dan Keselamatan Kerja tidak selalu berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan peneliti tertarik untuk mengkaji pada CV. Honda Kartika Sari Celaket.

CV. Honda Kartika Sari adalah Perusahaan Perseroan Terbatas yang bergerak dibidang Perdagangan Besar Seperti Bidang Otomotif (Sepeda Motor Suku Cadang dan Aksesorisnya), Property, Development Bussines dan Perdagangan besar. Dealer ini terletak di Jl. Jaksa Agung Suprpto, Rampal Celaket, Klojen, Kota Malang. Di dealer ini melayani 3 hal, yaitu, penjualan, pemeliharaan, dan suku cadang. Potensi bahaya yang ditimbulkan dari perusahaan ini cukup besar, salah satunya pada pekerja yaang terjun langsung ke bagian bengkel dan pengiriman. Mereka setiap harinya berhadapan langsung dengan risiko- risiko kecelakaan kerja.

Sedangkan dalam masalah K3, Kartika Sari sudah mencanakan program ini sesuai dengan peraturan pemerintah, bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional (Undang-Undang No 1 Tahun 1970). Namun, untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh k3 terhadap produktifitas kerja karyawan yang dimoderasi oleh Motivasi , maka peneliti mencoba kebenaran teori yang sudah ada dengan menggunakan metode analisis path.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini ditujukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi. Oleh karena itu, judul penelitian ini adalah “Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening” Studi pada CV. Honda Kartika Sari Celaket Kota Malang.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah program keselamatan dan kesehatan kerja (X) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan secara langsung (Y) ?
2. Apakah program keselamatan dan kesehatan kerja (X) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z) secara tidak langsung?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara langsung
2. Untuk menguji dan meneliti pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi secara tidak langsung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Dengan dilakukannya penelitian ini, hasilnya diharapkan dapat memberikan tambahan informasi terhadap perkembangan keilmuan, khususnya ilmu manajemen, konsentrasi Sumber Daya Manusia yang membahas mengenai pengaruh program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini berguna sebagai pertimbangan pengaruh program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi.

3. Bagi Universitas

Manfaat penelitian bagi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, diharapkan dapat memberikan input dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu manajemen, konsentrasi Sumber Daya Manusia yang membahas tentang pengaruh program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Riduan, dkk (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Geliga Bagan Riau. Variabel dari penelitian tersebut adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X) dan variabel produktivitas kerja (Y). Untuk mencapai hasil yang akurat, teknik analisis yang digunakan adalah Pengujian asumsi klasik analisis regresi, Uji validitas dan Uji releabilitas , dan Uji signifikasi individu. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai hubungan yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan PT. Geliga Bagan Riau.

Busyairi, dkk (2014) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Keselamatan kerja dan Kesehatan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. XYZ. Variabel dari penelitian tersebut adalah Keselamatan kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), produktivitas kerja (Y). Untuk mencapai hasil yang akurat, teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda, Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Dengan semakin lengkapnya fasilitas dan perhatian yang serius akan kesehatan kerja di PT. XYZ maka akan semakin mempengaruhi produktivitas kerja dari karyawan.

Baihaqi dan Muliatna (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Dealer Yamaha Surya Inti Putra (SIP) Bojonegoro. Variabel dari penelitian tersebut adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X) dan variabel produktivitas kerja (Y). Untuk mencapai hasil yang akurat, teknik analisis yang digunakan adalah Pengujian asumsi klasik analisis regresi, Uji validitas dan Uji releabilitas. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja ternyata tidak berpengaruh dengan produktivitas kerja karyawan di Dealer Yamaha Surya Inti Putra (SIP) Bojonegoro.

Kusuma (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Sistem Distribusi PDAM Surya Sembada Surabaya. Variabel dari penelitian adalah Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), Produktivitas Kerja (Y). Untuk mencapai hasil penelitian yang akurat, teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Secara Bersama-Sama Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Sistem Distribusi PDAM Surya Sembada Surabaya.

Septian, dkk (2013) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Implementasi Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja. Variabel dari penelitian tersebut adalah Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), Produktivitas Kerja (Y). Untuk mencapai hasil

penelitian yang akurat, teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dan Analisis Koefisien Korelasi Berganda. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Implementasi Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Akan Memberikan Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Jika Keduanya Diterapkan Serentak.

Oktafiani (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Variabel dari penelitian tersebut adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X) dan variabel produktivitas kerja (Y). Untuk mencapai hasil penelitian yang akurat, teknik analisis yang digunakan adalah Uji validitas Uji realibilitas dan regresi liner sederhana. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan variabel produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Desa Olong Pinang Kabupaten Paser.

Yoon, dkk (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Effect of Occupational Health and Safety Management System on Work-Related Accident Rate and Differences of Occupational Health and Safety Management System Awareness between Managers in South Korea’s Construction Industry”. Variabel penelitian ini adalah *Occupational Health, Safety Management System, Work-Related Accident Rate, Differences of Occupational Health, dan Safety Management System Awareness*. Untuk mencapai hasil penelitian yang akurat, teknik analisis yang digunakan adalah Fisher exact test atau tes Pearson Chi-

square. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi untuk mengembangkan OHSMS, dukungan eksternal yang diperlukan untuk melaksanakan OHSMS, masalah dan efektivitas pelaksanaan OHSMS.

Hedianto, dkk (2014) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Variabel dari penelitian tersebut adalah Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (Y). Untuk mencapai hasil penelitian yang akurat, teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja dan variabel kesehatan kerja mempunyai pengaruh secara simultan dan parsial terhadap motivasi kerja.

Frans (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3), Dan Insentif Terhadap Motivasi Serta Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi. Variabel dari penelitian tersebut adalah Keselamatan Kerja Karyawan (X1), Kesehatan Kerja Karyawan (X2), insentif (X3), Kinerja Karyawan (Y), Motivasi Kerja (Z). Untuk mencapai hasil penelitian yang akurat, teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur path. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja m kesehatan kerja, dan insentif karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja .

Rahmawati (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung. Variabel penelitian tersebut adalah Bonus (X1), Gaji (X2), Promosi (X3), dan Produktivitas

Kerja (Y). Untuk mencapai hasil penelitian yang akurat, teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Variabel Gaji, Bonus Dan Promosi Mempunyai Pengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

Purnama (2008) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung. Variabel dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y). Untuk mencapai hasil penelitian yang akurat, teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Korelasi dan Analisis Regresi Linear Sederhana. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Epsilon Bandung.

Swart (2010) dalam penelitiannya yang berjudul “The influence of employee motivation on productivity in a merged real estate environment”. Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi dan produktivitas. Untuk mencapai hasil penelitian yang akurat, teknik analisis yang digunakan adalah analisis frekuensi dan analisis demografi. Hasil penelitian menunjukkan hubungan langsung antara motivasi, komitmen dan produktivitas berdasarkan aspek seperti pelatihan, pengalaman kerja, pengetahuan kerja, budaya dan tradisi, gaya kepemimpinan dan pemahaman sistem informasi.

Maduka dan Okafor (2014) dalam penelitian yang berjudul “Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi”. Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi dan produktivitas

karyawan. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang akurat, teknik analisis yang digunakan adalah *The Friedman Test*. Peneliti menyimpulkan dari temuan bahwa pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sangat penting untuk organisasi.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Nama, Tahun	Variable	Teknis Analisis	Hasil
1.	Hubungan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan	Riduan, Muhamad Dkk. 2015	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) (X) Dan Variabel Produktivitas Kerja (Y)	Pengujian Asumsi Klasik Analisis Regresi - Uji Validitas Dan Uji Releabilitas - Uji Signifikasi Individu	- Berdasarkan Hasil Perhitungan Korelasi Dapat Diketahui Bahwa Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Mempunyai Hubungan Yang Kuat Dengan Skor 646 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan PT. Geliga Bagan Riau. - Produktivitas Kerja Adalah Yang Diberikan Kepada PT. Geliga Bagan Riau Dalam Kategori Baik. Masih Terdapat Responden Yang Menjawab Ragu-Ragu Dan Tidak Setuju Hal Ini Dapat Digunakan Sebagai Masukan
2.	Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas	Busyairi, Muhamad Dkk. 2014	- Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) (X) - Keselamatan Kerja (X1)	Regresi Linier Berganda - Uji Validitas Dan	- Variabel Keselamatan Kerja (X1) Dan Kesehatan Kerja (X2) Berpengaruh Signifikan Positif

Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Judul	Nama, Tahun	Variabel	Teknis Analisis	Hasil
	Kerja Karyawan Pada PT. XYZ		-Kesehatan Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y)	Reliabilitas	terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y).
3.	Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Dealer Yamaha Surya Inti Putra (Sip) Bojonegoro	Baihaqi, Moch Faridz Dan Muliatna, Made (2016)	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) (X) Dan Variabel Produktivitas Kerja (Y)	-Pengujian Asumsi Klasik Analisis Regresi -Uji Validitas Dan Uji Releabilitas	-Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Ternyata Tidak Berpengaruh Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di Dealer YAMAHA Surya Inti Putra (SIP) Bojonegoro.
4.	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Sistem Distribusi PDAM Surya Sembada Surabaya	Anindya Novita Kusuma (2017)	Keselamatan Kerja (X1) Kesehatan Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y)	-Analisis Regresi	Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Secara Bersama-Sama Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Sistem Distribusi PDAM Surya Sembada Surabaya
5.	Pengaruh Implementasi Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja	Raldo Septian V.K, Dkk (2013)	Keselamatan Kerja (X1) Kesehatan Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y)	-Analisis Regresi Linier Berganda -Analisis Koefisien Korelasi Berganda	Implementasi Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Akan Memberikan Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Jika Keduanya Diterapkan Serentak.

Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Judul	Nama, Tahun	Variabel	Teknis Analisis	Hasil
6.	Hubungan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan	Yeti Oktafiani (2016)	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) (X) Dan Variabel Produktivitas Kerja (Y)	- Uji Validitas - Uji Reliabilitas - Regresi Linier Sederhana	Terdapat Hubungan Yang Signifikan Antara Variabel Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Desa Olong Pinang Kabupaten Paser.
7.	Effect of Occupational Health and Safety Management System on Work-Related Accident Rate and Differences of Occupational Health and Safety Management System Awareness between Managers in South Korea's Construction	Seok J. Yoon,dk k. 2013	- Occupational Health - Safety Management System - Work-Related Accident Rate - Differences of Occupational Health - Safety Management System Awareness	Fisher exact test atau tes Pearson Chi-square	- Pelaksanaan OHSMS di antara 100 perusahaan konstruksi di Korea Selatan menunjukkan bahwa tingkat kecelakaan menurun 67% dan tingkat kecelakaan fatal menurun 10,3% selama periode dari 2006 hingga 2011. - Survei dalam penelitian ini menunjukkan tingkat OHSMS kesadaran yang berbeda antara situs

Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Judul	Nama, Tahun	Variable	Teknis Analisis	Hasil
	Industry				manajer umum dan manajer OHS. Perbedaan adalah motivasi untuk mengembangkan OHSMS, dukungan eksternal yang diperlukan untuk melaksanakan OHSMS, masalah dan efektivitas pelaksanaan OHSMS.
8.	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	Bayu Ramdan Hedianto, Dkk (2014)	Keselamatan Kerja (X1) Kesehatan Kerja (X2) Motivasi Kerja (Y)	- Analisis Regresi Linier Berganda	- Variabel Keselamatan Kerja Dan Variabel Kesehatan Kerja Mempunyai Pengaruh Secara Simultan Terhadap Motivasi Kerja. - Variabel Keselamatan Kerja Dan Variabel Kesehatan Kerja Mempunyai Pengaruh Secara Parsial Terhadap Motivasi Kerja
9	Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3), Dan Insentif Terhadap Motivasi Serta Kinerja Karyawan Pada Bagian	Anthony Frans (2015)	Keselamatan Kerja Karyawan (X1) Kesehatan Kerja Karyawan (X2) insentif (X3) Kinerja	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	- Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Variabel Keselamatan Kerja Karyawan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja (Z)

Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Judul	Nama, Tahun	Variable	Teknis Analisis	Hasil
	Produksi		Karyawan (Y) Motivasi Kerja (Z)		- Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Variabel Kesehatan Karyawan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja (Z) - Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Variabel Pemberian Insentif Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja (Z)
10	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung	Desi Rahmawati (2013)	X1 (Bonus) X2 (Gaji) X3 (Promosi) Produktivitas Kerja (Y).	- Analisis Regresi Linear Berganda	- Variabel Gaji, Bonus Dan Promosi Mempunyai Pengaruh Signifikan Sebesar 0.342 = 34.2%. Artinya Bahwa Variable Y (Produktivitas Kerja Yang Terbentuk) Dipengaruhi Sebesar 34.2% Oleh Bonus(X1), Gaji (X2) Dan Promosi (X3) Sedangkan Sisanya 65.8% Dipengaruhi Oleh Variabel Independen Yang Lainnya.
11	Pengaruh Motivasi Kerja	Ridwan Purnama	Motivasi Kerja (X)	Analisis Korelasi	Terdapat Hubungan yang

Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Judul	Nama, Tahun	Variable	Teknis Analisis	Hasil
	terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung	(2008)	Produktivitas Kerja (Y)	Analisis Regresi Linear Sederhana	Kuat antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung.
12.	The influence of employee motivation on productivity in a merged real estate environment	R Swart, 2010	Motivasi dan produktivitas	- Analisis regresi	Hasil penelitian menunjukkan hubungan langsung antara motivasi, komitmen dan produktivitas berdasarkan aspek seperti pelatihan, pengalaman kerja, pengetahuan kerja, budaya dan tradisi, gaya kepemimpinan dan pemahaman sistem informasi.
13.	Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi	Maduka dan Okafor, 2014	Motivasi dan Produktivitas karyawan	Analisis regresi	Peneliti menyimpulkan dari temuan bahwa pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sangat penting untuk organisasi.

2.2 Landasan Teori

2.2.1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.2.1.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan kerja merupakan perlindungan karyawan dari kecelakaan di tempat kerja. Sedangkan kesehatan merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental (Mondy dan Noe dalam Mutiara, 2012:112)

Menurut Ardana (2012:208) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain ditempat kerja atau selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

Menurut Basir (2009:138) di Indonesia berbagai peraturan perundang seperti ketentuan pokok tentang perlindungan tenaga kerja dalam UU No.14 tahun 1969 dan UU No. 1 tahun 1970 serta peraturan-peraturan lainnya yang melengkapi dalam ketentuan tersebut khususnya dalam pasal 9 dan 10 tercantum beberapa hal sebagai berikut : “Tiap tenaga kerja mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan kesusilaan, pemeliharaan moril manusia atas perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan agama.”

2.2.1.2 Manfaat Penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja

Menurut Modjo (2007:45), manfaat penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan antara lain:

- a. Pengurangan absentisme. Perusahaan yang serius menerapkan program ini akan dapat menekan angka resiko kecelakaan kerja, sehingga

karyawan yang tidak masuk alasan cedera dan sakit akan semakin berkurang.

- b. Pengurangan biaya klaim kesehatan. Karyawan yang memperhatikan K3 ini akan mengalami kecelakaan akan semakin kecil sehingga akan mengurangi biaya klaim kesehatan
- c. Pengurangan *turnover*
- d. Peningkatan produktifitas.

2.2.1.3 Tujuan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara (2004:162) bahwa tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi di pelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatnya kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atas kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Flippo dalam Mutiara S. (2012: 114), berpendapat bahwa tujuan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dapat dicapai, jika unsur-unsur yang mendukung, yaitu:

1. Adanya dukungan dari pimpinan puncak
2. Ditunjuknya direktur keselamatan
3. Rekayasa pabrik dan kegiatan yang aman
4. Diberikannya pendidikan bagi semua karyawan untuk bertindak aman
5. Terpeliharanya catatan-catatan tentang kecelakaan
6. Menganalisis penyebab kecelakaan
7. Kontes keselamatan
8. Melaksanakan peraturan.

2.2.1.4 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Budiono dkk (2003:99) mengemukakan indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), meliputi:

- a. Faktor manusia/pribadi (*personal factor*) Faktor manusia disini meliputi, antara lain kurangnya kemampuan fisik, mental dan psikologi, kurangnya pengetahuan dan keterampilan/keahlian, dan stress serta motivasi yang tidak cukup.
- b. Faktor kerja/lingkungan Meliputi, tidak cukup kepemimpinan dan pengawasan, rekayasa, pembelian/pengadaan barang, perawatan, standar-standar kerja dan penyalahgunaan.

2.2.1.5 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Berdasarkan peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor: PER.05/MEN/1996, yang dimaksud dengan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif (Sastrohadiwiryono, 2005:45).

Tujuan dan sasaran Sistem Manajemen K3 adalah menciptakan sistem keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi, dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif (Sastrohadiwiryono, 2005:45)

Dalam penerapan Sistem Manajemen K3, perusahaan wajib melaksanakan ketentuan- ketentuan sebagai berikut: (Sastrohadiwiryono, 2005)

1. Menetapkan kebijakan ‘ keselamatan dan kesehatan kerja dan menjamin komitmen terhadap penerapan Sistem Manajemen K3.
2. Merencanakan pemenuhan kebijakan, tujuan, dan sasaran penerapan keselamatan dan kesehatan kerja

3. Menerapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung yang diperlukan mencapai kebijakan, tujuan, dan sasaran keselamatan dan kesehatan kerja
4. Mengukur, memantau, dan mengevaluasi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja serta melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan
5. Meninjau secara teratur dan meningkatkan pelaksanaan Sistem Manajemen K3 secara berkesinambungan dengan tujuan meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja.

2.2.1.6 Keselamatan dan Kesehatan Kerja Menurut Prespektif Islam

Islam sangat menganjurkan umatnya untuk bekerja. Dan bekerja mestilah dilakukan dengan niat semata-mata karena Allah untuk mendapat kebahagiaan hidup berupa rezeki di dunia, disamping tidak melupakan kehidupan hari akhirat. Kerana itu dalam Islam hendaklah menjadikan kerja sebagai ibadah bagi keberkatan rezeki yang diperolehnya, lebih-lebih lagi sebagai bekal untuk menghadapi kehidupan di akhirat yang kekal abadi Sebagaimana dalam Firman Allah dalam Surah Al - Qasas Ayat 77

وَأَبْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ
 كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَتَّبِعِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya:

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akherat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan“

Begitu juga, Islam memerintahkan kita melakukan sesuatu kerja dengan cara yang sebaik-baiknya dengan mengutamakan menjaga keselamatan dan kesehatan. Ini menepati firman Allah dalam Surah Al Baqarah ayat 195 berbunyi:

Qs Al-Baqarah ayat 195

إِنَّ الَّذِينَ يَكْتُمُونَ مَا أَنْزَلْنَا مِنَ الْبَيِّنَاتِ وَأَهْدَىٰ مِنْ بَعْدِ مَا بَيَّنَّاهُ لِلنَّاسِ فِي الْكِتَابِ أُولَٰئِكَ يَلْعَنُهُمُ اللَّهُ وَيَلْعَنُهُمُ اللَّعْنُونَ ﴿١٩٥﴾

Artinya:

“Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik”

Melihat firman Allah seperti diatas, kami ingin berbagi. Dengan saling mengingatkan, bahwa Allah SWT sesungguhnya tidak menghendaki adanya kerusakan dimuka bumi ini. Segala sesuatunya yang diciptakan Allah swt diberikan kepada manusia untuk dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya. Dan manusia sebagai makhluk yang diberi akal dan kemampuan dari semua makhluk hidup ciptaan-Nya diberi peringatan untuk tidak melakukan kerusakan dengan perbuatannya (perilakunya tidak aman) dimana dengan berperilaku tidak aman tersebut akan menciptakan kondisi yang dapat membahayakan dirinya sendiri maupun terhadap orang lain dan juga terhadap kelangsungan hidup ciptaan-Nya yang lain (lingkungan hidup).

2.2.2. Produktivitas Kerja

2.2.2.1 Pengertian produktivitas kerja

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang- barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya.

Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang- barang atau jasa- jasa: “Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber- sumber dalam memproduksi barang- barang.” (Sinungan,2003:12)

Pengertian produktivitas dapat diartikan secara umum sebagai tingkat perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dengan memasukkkan (*input*) (Bernandin dan Russell dalam Triton PB, 2009).

Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil- hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*) (Soeprihanto dalam Triton PB,2009).

Menurut Tohardi, dalam (Edy Sutrisno, 2009:100), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa, seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemaren dan hari esok lebih baik hari ini.

Produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang digunakan dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*) yang diperoleh melalui latihan- latihan (Klingner dan Nanbaldian dalam Triton PB, 2009).

2.2.2.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas

Faktor produktifitas yang umum menurut Sinungan (2003: 56-58), yakni:

- a. Manusia

- Kuantitas
 - Tingkat keahlian
 - Latar belakang kebudayaan dan pendidikan
 - Kemampuan, sikap
 - Minat
 - Struktur pekerjaan, keahlian dan umur (kadang- kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja
- b. Modal
- Modal tetap (mesin, gedung, alat- alat, volume, dan strukturnya)
 - Teknologi R dan D (*Research dan development*= Litbang)
 - Bahan baku (volume dan standar).
- c. Metode/proses:
- Tata ruang tugas
 - Penanganan bahan baku penolong dan mesin
 - Perencanaan dan pengawasan produksi
 - Pemeliharaan melalui pencegahan
 - Teknologi yang memakai cara alternatif
- d. Lingkungan organisasi (internal)
- Organisasi dan perencanaan
 - Sistem manajemen
 - Kondisi kerja (fisik)
 - Iklim kerja (sosial)
 - Tujuan perusahaan dan hubungannya dengan tujuan lingkungan

- Sistem insentif
 - Kebijakan personalia
 - Gaya kepemimpinan
 - Ukuran perusahaan (ekonomi skala)
- e. Produksi
- Kuantitas
 - Kualitas
 - Ruang produksi
 - Struktur campuran
 - Spesialisasi produksi
- f. Lingkungan negara
- Kondisi ekonomi dan perdagangan
 - Struktur sosial dan politik
 - Struktur industri
 - Tujuan pengembangan jangka panjang
 - Pengakuan/ pengesahan
 - Kebijakan ekonomi pemerintah (perpajakan dan lain- lain)
 - Kebijakan tenaga kerja
 - Kebijakan R dan D (Penelitian dan Pengembangan)
 - Kebijakan energi
 - Kebijakan pendidikan dan latihan
 - Kondisi iklim dan geografis
 - Kebijakan perlindungan lingkungan

g. Lingkungan internasional maupun regional

- Kondisi perdagangan dunia
- Masalah- masalah perdagangan internasional
- NMK, investasi, usaha bersama
- Spesialisasi internasional
- Kebijakan migrasi tenaga kerja
- Fasilitas latihan internasional (regional)
- Bantuan internasional
- Standar tenaga kerja dan teknik internasional

h. Umpan balik

Dalam pengertian umum umpan balik adalah informasi yang ada pada hubungan timbal balik masukan (*input*) dan hasil (*output*) dalam perusahaan, antara perusahaan dengan ruang lingkup negara (internasional).

Menurut Mangkunegara (2004:176) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat di mana karyawan bekerja dan lingkungan tersebut harus aman sehingga para karyawan dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negatif terhadap perusahaan dan karyawan. Mengingat peran karyawan sebagai sumber daya manusia yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan maka pihak perusahaan harus dapat mengantisipasi karyawannya dari kemungkinan terjadinya kelalaian dalam bekerja sebagai akibat dari lingkungan

yang kurang terkontrol. Lingkungan karyawan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja sehingga menyebabkan dirinya dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Misalnya kebersihan, penerangan, musik, warna, keamanan dan lain-lain.

2. Proses seleksi

Proses seleksi adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh para pelamar sampai akhirnya keputusan yang menyatakan diterima atau ditolak sebagai karyawan baru. Proses ini berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Proses tersebut pada umumnya meliputi evaluasi persyaratan, testing, wawancara, dan uji fisik. Dalam proses seleksi itu dipakai berbagai macam jenis dalam mengevaluasi persyaratan terutama untuk *testing*.

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian.

4. Pendidikan dan latihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses, teknik atau metode belajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya.

5. Sarana produksi

Selain itu faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja diatas, sarana produksi juga mempunyai pengaruh yang kuat dalam memicu pertumbuhan produktivitas selain dari peralatan yang dipilih dan digunakan secara baik benar-benar penting. Saran produksi dalam mempengaruhi produktivitas sangat tergantung pada pemilihan bahan- bahan maupun daya guna secara optimal. Setiap material mempunyai harga dan kualitas tersendiri dimana pemilihan yang tepat akan mempengaruhi produktivitas.

Lingkup perbaikan produktivitas menurut Gomes dalam Triton PB (2009) adalah:

- a. *Fleksibilitas* dalam melakukan prosedur- prosedur pelayanan sipil
- b. *Sentralisasi* manajemen yang mendukung pelayanan, antara lain meliputi mengetik, daftar gaji, dan pembelian
- c. mengumpulkan laporan- laporan keuangan untuk meningkatkan pendapatan
- d. desentralisasi yang terpilih atau reorganisasi ke dalam unit- unit yang sama
- e. pemakaian yang meningkat mengenai ukuran- ukuran kinerja dan standar- standar kerja untuk memonitor produktivitas
- f. konsolidasi pelayanan- pelayanan
- g. penggunaan model- model keputusan ekonomi rasional untuk menjadwalkan dan masalah konservasi energi lainnya
- h. *Recycling project*

Faktor-faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja antara lain (Saksono, 1997:119):

1. Menurunnya presensi

Menurunnya tingkat presensi tanpa diketahui sebelumnya oleh pimpinan perusahaan dapat mengganggu pelaksanaan program kerja, apabila sejumlah karyawan terlihat dalam mata rantai tidak hadir, pekerjaan selanjutnya tidak akan dapat berlangsung. Jika demikian perusahaan akan menanggung kerugian yang sesungguhnya dapat dihindarkan dengan mencegah terjadinya penurunan presensi.

2. Meningkatkan *Labour Turnover* (perpindahan buruh tinggi)

Apabila karyawan tidak memperoleh kepuasan sebagaimana yang diharapkan maka akan menunjukkan langkah awal dari keinginan karyawan yang bersangkutan untuk pindah ke perusahaan lain yang diharapkan dapat memberikan fasilitas yang lebih baik, dimana hal itu akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

3. Meningkatnya kerusakan

Apabila karyawan menunjukkan keengganan untuk melengkapi pekerjaan karena adanya suatu ketimpangan antara harapan dan kenyataan, maka ketelitian dan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja cenderung menurun, salah satu akibatnya adalah sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang akhirnya menyebabkan kerusakan yang melebihi batas normal.

4. Timbulnya kegelisahan, tuntutan dan pemogokan.

2.2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sulistyani dan Rosidah (2003: 200), ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas suatu insan antara lain:

a. *Knowledge*

Pengetahuan (*knowledge*) sesungguhnya sebagai salah satu yang mendasari pencapaian produktivitas. Pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir, dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif;

b. *Skills*

Keterampilan (*skills*) adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekerjaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis;

c. *Abilities*

Abilities (kemampuan) terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi pula.

d. *Attitude*

Attitude merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan.

2.2.2.4 Prinsip- Prinsip Produktivitas Kerja

Adapun Prinsip-prinsip produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Apabila input turun, output tetap maka produktivitas meningkat.
2. Apabila input turun, output naik maka produktivitas meningkat.
3. Apabila input tetap, output naik maka produktivitas naik.
4. Apabila input naik, output naik dimana jumlah kenaikan output lebih besar dari kenaikan input.
5. Apabila input turun, output turun dimana turunnya output lebih kecil dari turunnya input.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

2.2.2.5 Konsep Produktivitas Dalam Prespektif Islam

Dalam Islam bekerja dinilai sebagai kebaikan, dan kemalasan dinilai sebagai keburukan. Bekerja mendapat tempat yang terhormat di dalam Islam. Dalam kepustakaan Islam, cukup banyak buku-buku yang menjelaskan secara rinci tentang etos kerja dalam Islam.

مَنْ أَمْسَى كَالْأَمْسَى مِنْ عَمَلٍ يَدِيهِ أَمْسَى مَغْفُورًا لَهُ

“Barangsiapa yang di waktu sore merasa capek (lelah) lantaran pekerjaan kedua tangannya (mencari nafkah) maka di saat itu diampuni dosa baginya.” (HR. Thabrani)

Islam sebagai pedoman hidup yang turun dari Sang Pencipta manusia, sangat menghargai bahkan amat mendorong produktivitas. Rosulullah saw.

Bersabda:

عن ابن عمر رضي الله عنهما عن النبي صلى الله عليه وسلم قال إن الله يحب المؤمن المحترف

Dari Ibnu ‘Umar ra dari Nabi saw, ia berkata: *“Sesungguhnya Allah mencintai orang yang beriman yang berkarya (produktif menghasilkan berbagai kebaikan -pen)”* H.R. Thabrani dalam Al Kabir, juga oleh Al Bayhaqi

Demikian besarnya penghargaan Islam atas produktivitas, sampai – sampai disebutkan dalam Al Hadits, bahwa produktivitas juga erat kaitannya dengan jalan untuk memperoleh pengampunan dari dosa-dosa, yang justru malah tidak akan bisa mendapatkan pengampunan dengan cara yang lainnya.

وعن أبي هريرة قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم إن من الذنوب ذنوباً لا تُكفرها الصلاة ولا الصيام ولا الحج ولا العمرة قالوا فما يكفرها يا رسول الله قال اللهموم في طلب المعيشة

“Sesungguhnya diantara dosa-dosa itu ada beberapa dosa yang tidak akan terhapus dengan sholat, shoum, haji dan umroh. Para shahabat bertanya, dengan apa menghapuskannya ya Rosulallah? Jawab beliau: dengan semangat dan bersungguh-sungguh mencari nafkah.” H.R Ath Thabrani dalam kitab Al Ausath.

2.2.3. Motivasi

2.2.3.1 Pengertian motivasi

Menurut Siagian (2002:102), mengatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa

tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Motivasi adalah dorongan atau menggerakkan seseorang agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2001:141).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan terkait kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya-upayanya untuk mencapai kepuasan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya bekerja giat dan antusiasme mencapai hasil yang optimal.

2.2.3.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor- faktor tersebut diturunkan menjadi indikator- indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologi, termasuk: lapar, haus, tempat berteduh, kebutuhan seks, dan kebutuhan jasmaniah lainnya.
2. Kebutuhan ras aman, termasuk: jaminan serta perlindungan terhadap gangguan emosi.
3. Kebutuhan sosial, termasuk: rasa kasih sayang, termasuk rasa memiliki, rasa menerima, dan persahabatan.

4. Kebutuhan penghargaan, termasuk: penghargaan internal, seperti rasa harga diri, otonomi, keberhasilan; dan faktor penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan dan perhatian
5. Kebutuhan aktualisasi diri, termasuk: dorongan untuk mewujudkan kemampuan seseorang, termasuk pertumbuhan, pemenuhan potensi dan pemenuhan keinginan diri sendiri.

2.2.3.3 Teori Motivasi

Teori motivasi menurut beberapa pakar dipaparkan oleh Siagian (2002: 103-117), sebagai berikut:

a. Teori motivasi menurut Maslow

Setiap prang yang pernah mempelajari perkembangan manajemen pasti mengetahui bahwa pelopor yang menonjol dalam mengembangkan teori motivasi ialah Abraham H. Maslow, seorang ahli psikologi. Teori motivasi versi Maslow tersebut dikaitkan dengan pemuasan berbagai kebutuhan manusia. Menurut Maslow, manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang diklasifikasikan pada lima tingkatan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis
 - b. Kebutuhan akan rasa aman
 - c. Kebutuhan sosial
 - d. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri, dan
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri
- b. Teori motivasi menurut Douglas McGregor

Pendapatnya menyatakan bahwa para manajer menggolongkan para bawahannya berdasarkan asumsi tertentu. Asumsi pertama ialah, bahwa para bawahan tidak menyenangi pekerjaan, pemalas, tidak senang memikul tanggung jawab, dan harus dipaksa agar menghasilkan sesuatu. Para bawahan yang diasumsikan berciri seperti itu dikategorikan sebagai 'manusia X'. Sebaliknya, dalam organisasi terdapat pula para karyawan yang senang bekerja, kreatif, menyenangi tanggung jawab, dan mampu mengendalikan diri; mereka dikategorikan sebagai 'manusia Y'. Para manajer akan lebih mungkin menggerakkan 'manusia X' menggunakan 'motivasi negatif. Sedangkan menghadapi bawahan 'manusia Y' motivasi positiflah yang akan lebih efektif.

c. Teori motivasi menurut Frederick Herzberg

Teori Herzberg disebutnya sebagai 'Teori Motivasi dan *Higiene*'. Penelitian yang dilakukan dalam pengembangan teori ini dikaitkan dengan pandangan para karyawan tentang pekerjaannya. Hasil temuannya menunjukkan bahwa jika para karyawan berpandangan positif terhadap tugas pekerjaannya, tingkat kepuasannya biasanya tinggi. Sebaliknya, jika karyawan memandang tugas pekerjaannya secara negatif, dalam diri mereka tidak ada kepuasan; bukan ketidakpuasan seperti umum dikemukakan para pakar motivasi lainnya. Penekanan teori ini ialah, jika tingkat kepuasan karyawan tinggi, aspek motivasilah yang penting; sedangkan jika tidak ada kepuasan, aspek *higiene* lah yang menonjol.

d. Teori 'ERG'

Clayton Alderfer menentang teori yang mengatakan bahwa, manusia mempunyai tiga kelompok 'inti' yang disebutnya eksistensi, hubungan, dan pertumbuhan (Existence, Relatedness, and Growth—ERG).

e. Teori motivasi menurut David McClelland

Salah satu teori yang populer di kalangan para praktisi manajemen ialah, teori yang dikemukakan oleh David McClelland. Pakar ini menggolongkan kebutuhan manusia menjadi tiga jenis, yaitu, keberhasilan, kekuasaan, dan afiliasi yang dikemukakan dalam bentuk 'rumus', yaitu *need for achievement* (n.Ach.), *need for power*, (n.Pow.), dan *need for affiliation* (n.Aff.).

f. Teori evaluasi kognitif menurut P.C. Jordan

Inti teori ini ialah pandangan yang mengatakan bahwa pengaruh motivasi intrinsik berkurang apabila seseorang telah termotivasi oleh dorongan yang bersifat ekstrinsik. Pada mulanya, para ahli yang mendalami teori motivasi berpendapat bahwa motivasi intrinsik seperti keberhasilan, tanggung jawab yang lebih besar, dan kemahiran tidak berkaitan langsung dengan faktor-faktor motivasi intrinsik seperti penghasilan, promosi, supervisi yang baik, dan kondisi fisik tempat kerja yang menarik. Dengan kata lain, stimulasi dari satu jenis motivasi tidak mempengaruhi jenis yang lain. Teori evaluasi kognitif 'membantah' pandangan ini. Teori ini menekankan bahwa apabila faktor-faktor motivasional yang bersifat ekstrinsik kuat, maka motivasi intrinsik melemah.

g. Teori penentuan tujuan menurut Edwin Locke

Kiranya dapat diterima oleh akal sehat, pendapat yang mengatakan bahwa tujuan yang hendak dicapai itu harus cukup sulit sehingga pencapaiannya memerlukan pengerahan waktu, tenaga, dan kemampuan dari orang-orang yang diberikan tugas dan tanggung jawab untuk mencapainya. Tetapi sebaliknya, tujuan hendaknya janganlah demikian sulitnya sehingga dengan pengerahan segala kemampuan dan waktu yang banyak sekaligus, tujuan tersebut tidak akan tercapai. Karena jika demikian halnya, para pelaksana kegiatan pencapaiannya akan mengalami frustrasi, dan dengan demikian tidak bergairah untuk bekerja sama.

h. Teori Penguatan

Teori ini dikembangkan oleh R.M Steers dan L.W. Porter. Pendekatan yang digunakan dalam pengembangan teori ini ialah pendekatan berperilaku dan bukan pendekatan kognitif, seperti halnya teori penentuan tujuan. Teori penguatan merupakan salah satu teknik untuk membentuk perilaku para bawahan karena ia adalah penguatan sistematis, yang melaluinya perilaku para bawahan akan semakin dekat pada bentuk perilaku yang diinginkan.

i. Teori keadilan

Bagi seorang manajer adalah penting untuk memahami konsekuensi apa yang mungkin timbul apabila para karyawan merasa mendapat perlakuan terhadap seseorang, oleh yang bersangkutan dikaitkannya bukan dengan pemuasan kebutuhan primernya, akan tetapi juga dengan semua jenis kebutuhan lainnya.

j. Teori harapan

Salah satu teori yang sangat populer akhir-akhir ini ialah Teori Harapan yang dikemukakan oleh Victor Vroom, seorang ahli psikologi dari Universitas Yale. Teori ini menekankan bahwa kekuatan kecenderungan berperilaku tertentu tergantung pada kuatnya harapan bahwa, perilaku tersebut akan diikuti oleh keluaran tertentu dan oleh kuatnya daya tarik keluaran itu bagi yang bersangkutan. Dalam penerapannya, makna teori ini ialah, bahwa seseorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi tersebut seperti bonus yang besar, kenaikan gaji, serah promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan-tujuan pribadinya.

2.2.3.4 Tujuan Motivasi

Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2005 : 97- 98) yaitu :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja
2. Meningkatkan moral dan semangat kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifitaskan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan ktingkat kesejahteraan masyarakat

10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.2.3.5 Metode- Metode Motivasi

Ada dua metode dalam motivasi (Hasibuan, 2005: 100) yaitu:

1. Metode Langsung (*Direct Motivation*) adalah motivasi (motivasi materiil & nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi, sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya
2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*) adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjukkan gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Misalnya: kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja terang dan nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik, penempatan karyawan yang tepat dan lainnya. Sedangkan motivasi tidak langsung ini sangat besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan, sehingga produktifitas kerja meningkat.

2.2.3.6 Model- model Motivasi

Ada tiga model motivasi menurut Hasibuan (2005: 100):

1. Metode tradisional, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar bergairah bekerja meningkatkan yang dilakukan dengan sistem insentif yaitu memberikan insentif materiil kepada karyawan yang

berprestasi baik. Semakin berprestasi maka semakin banyak balas jasa yang diterima. Jadi motivasi bawahan untuk mendapatkan insentif (uang atau barang) saja

2. Model Hubungan Manusia, mengatakan bahwa kontak sosial yang dialami karyawan dalam bekerja merupakan hal yang sangat penting bagi mereka. Kebosanan serta kerutinan pekerjaan merupakan hal-hal yang mengurangi motivasi mereka dalam bekerja. Para peneliti tersebut menganjurkan bahwa para manajer bisa memotivasi para karyawan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dengan membuat mereka merasa penting dan berguna. Sesuai dengan pendapat ini maka organisasi mencoba untuk mengakui kebutuhan sosial karyawan dan mencoba memotivasi mereka dengan meningkatkan kepuasan kerjanya. Para karyawan diberi lebih banyak kebebasan untuk mengambil kepuasan dalam menjalankan pekerjaan mereka
3. Model Sumber Daya Manusia, pendapat bahwa para karyawan sebenarnya mempunyai motivasi yang sangat beraneka ragam. Bukan karena motivasi karena uang ataupun keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berdisiplin dan mempunyai arti dalam bekerja. Mereka berpendapat bahwa sebagian besar individu sudah mempunyai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tidak selalu para karyawan memandang pekerjaan sebagai sesuatu hal yang tidak menyenangkan. Bahkan pada umumnya para pekerja akan memperoleh kepuasan karena prestasi yang tinggi.

2.2.3.7 Konsep Motivasi Dalam Prespektif Islam

Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk mengerjakan pekerjaannya dengan ikhlas dan menghilangkan perasaan letih dan lesu. Motivasi yang baik atau lurus akan menjadi suatu aktivitas duniawi yang bernilai ukhrawi. Dan sebaliknya apabila niatnya adalah kotor maka amal-amal ukhrawi tidak berarti dihadapan Allah SWT.

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١٠﴾

Artinya “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Bagi tiap-tiap manusia ada beberapa Malaikat yang tetap menjaganya secara bergiliran dan ada pula beberapa Malaikat yang mencatat amalan-amalannya. dan yang dikehendaki dalam ayat ini ialah Malaikat yang menjaga secara bergiliran itu, disebut Malaikat Hafazhah. Tuhan tidak akan merobah Keadaan mereka, selama mereka tidak merobah sebab-sebab kemunduran mereka.”

Tafsir Yusuf Ali (2009: 594), menafsirkan ayat bahwa setiap orang yang menyembunyikan atau menyatakan pikirannya, sembunyi-sembunyi ditempat gelap atau berjalan di siang hari, semua dipengawasan tuhan Rahmatnya meliputi semua orang, yang juga melindunginya, asal dia hanya terlindungi dari segala kejahatan dan bahaya. Kalau dengan kebodohan ia menggira dengan cara rahasia ia dapat bersenang-senang dan mendapatkan keuntungan, ia salah, sebab malaikat mencatat akan mencatat segala pikiran dan perbuatan. Allah tidak bermaksud menjatuhkan azab dia menciptakan manusia dalam keadaan bersih dan murni. Dia

memberikan akal dan pengetahuan; dengan karunia dan rahmatnya ia melengkapinya dengan segala macam peralatan. Menurut Shihab (2002: 556-557) mengatakan bahwa “ayat diatas menjelaskan tentang perubahan sosial, bukan perubahan individu. Ini dipahami dari penggunaan kata *qaum*/masyarakat. Dari hari tersebut dipahami bahwa pelaku pertama adalah Allah SWT yang mengubah nikmat yang dianugerahkan-Nya kepada suatu masyarakat. Disamping itu pula ayat diatas juga meletakkan tanggung jawab yang besar terhadap manusia karena dihadapi bahwa kedendak Allah atas manusia yang telah dia tetapkan melalui sunnah-sunnahnya yang berkaitan erat dengan kehendak dan sikap manusia.

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

Artinya: “jangan kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman. (Qs. Al-Imran: 139)

Adapun menurut Shihab dalam bukunya yang berjudul Tafsir Al-Misbah (Shihab, 2002: 214) menyatakan bahwa ayat diatas merupakan uraian tentang adanya sunnah atau hukum-hukum kemasyarakatan yang berlaku terhadap semua manusia dan masyarakat. Jika dalam Perang Uhud mereka tidak meraih kemenangan bahkan menderita luka dan pembunuhan dan dalam perang badar mereka dengan gemilang meraih kemenangan dan berhasil menawan dan membunuh sekian banyak lawan mereka, maka itu adalah bagian dari Sunnatullah.

Jadi, ayat diatas dapat disimpulkan bahwa setiap orang pasti punya motivasi, baik dari dirinya sendiri maupun dari orang lain. Hal ini ditegaskan pada ayat diatas yang menyatakan janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah

(pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.

Manusia mempunyai kebutuhan spiritual yang tidak dapat ditinggalkan, yaitu kebutuhan untuk ibadah ritual dan ibadah sosial. Seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat beribadah ritual secara sempurna, bahkan melaksanakan rukun Islam yang kelima, yaitu haji. (Diana, 2008: 199).

Bukhori:

حَدَّثَنَا عَبْدُ الْعَزِيزِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ حَدَّثَنَا إِبْرَاهِيمُ بْنُ سَعِيدٍ عَنِ الزُّهْرِيِّ عَنِ سَعِيدِ بْنِ الْمَسْبُوبِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ سَأَلَ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَيُّ الْعَمَلِ أَفْضَلُ قَالَ إِيْمَانٌ بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ ثُمَّ مَاذَا قَالَ جِهَادٌ فِي سَبِيلِ اللَّهِ ثُمَّ مَاذَا قَالَ حَجٌّ مَبْرُورٌ

Artinya: Nabi Muhammad SWA: “Amal apa yang paling mulia? Ia menjawab: “iman pada Allah dan rasul-Nya.” Kemudian apa lagi?” ia menjawab: jihad fi sabilillah.” Kemudian ditanya lagi: “kemudian apa?” ia menjawab: “Haji yang Mabrur”.

Selain motivasi pencapaian kesempurnaan ibadah ritual, seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah sosial, yaitu zakat, infak, sedekah, hibah dan juga waqaf yang semula orang menjadi *yadu al-sufla* yakni tangan dibawah termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja agar dapat menjadi *yadu al-‘ulya* yakni tangan diatas, yang semula menjadi mustahiq termotivasi agar menjadi muzakki (Diana, 2008: 200).

2.3 Hubungan antar variabel

2.3.1 Hubungan antara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Komarudin, produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik

dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Komarudin, 1992:121).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya ialah kualitas dan kemampuan fisik karyawan (Muchdarsyah, 2003:56-58). Lalu pendapat serupa juga mengungkapkan bahwa, Pekerjaan yang menuntut produktivitas kerja tinggi hanya dapat dilakukan oleh tenaga kerja dengan kondisi kesehatan yang prima (Suma'mur, 2009:5).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah Suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur (Mangkunegara, 2004:163).

Dari hasil penelitian Novita K (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Sistem Distribusi PDAM Surya Sembada Surabaya. Berdasarkan analisis regresi, bahwa Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Secara Bersama-Sama Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2.3.2 Hubungan antara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Motivasi

Mangkunegara (2004:162), “selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan”.

Hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan diperkuat lagi oleh pernyataan Yusuf dkk (2012:139) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja terbukti dapat menciptakan rasa aman dan nyaman serta dapat meminimalkan kemungkinan kecelakaan.

Dari hasil penelitian oleh Hediarto, dkk (2014) yang berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Dari hasil analisis regresi linier berganda, disimpulkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

2.3.3 Hubungan antara Motivasi terhadap Produktivitas kerja

Menurut sebuah pendapat dikatakan bahwa, Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien (Sarwoto, 1983:135).

Teori yang dikemukakan oleh Reslinger menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi lebih baik (tinggi) akan memperbaiki kesalahan atau merasa khawatir, jika kinerja mereka di bawah tingkat perngharapannya (rendah). Untuk mengurangi kesalahan dan rasa dan kekhawatiran tersebut, mereka secara sukarela mencoba memperbaiki kinerja mereka (Riyadi, 2000:5).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Purnama (2008) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Epsilon Bandung.

2.3.4 Hubungan antara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*

Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Komarudin, 1992:121).

Pekerjaan yang menuntut produktivitas kerja tinggi hanya dapat dilakukan oleh tenaga kerja dengan kondisi kesehatan yang prima (Suma'mur, 2009:5). Dari pernyataan tersebut, maka seharusnya perusahaan dapat berupaya untuk menjaga mutu kehidupan para karyawan dengan memberikan jaminan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) karyawannya. Ketika mereka melakukan pekerjaannya harus dengan cara dan dalam lingkungan k3 yang memenuhi syarat serta mengalokasikan dana untuk pelaksanaan program K3. Hal ini sesuai dengan pendapat yang mengatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah Suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur (Mangkunegara,2004:163).

Menurut sebuah pendapat dikatakan bahwa, Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien (Sarwoto, 1983:135). Dengan adanya motivasi, karyawan

akan menjadi lebih semangat dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya tidak menurun atau bahkan dapat meningkat. Hal ini sesuai dengan Teori yang dikemukakan oleh Reslinger menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi lebih baik (tinggi) akan memperbaiki kesalahan atau merasa khawatir, jika kinerja mereka di bawah tingkat perngharapannya (rendah). Untuk mengurangi kesalahan dan rasa dan kekhawatiran tersebut, mereka secara sukarela mencoba memperbaiki kinerja mereka (Riyadi, 2000:5).

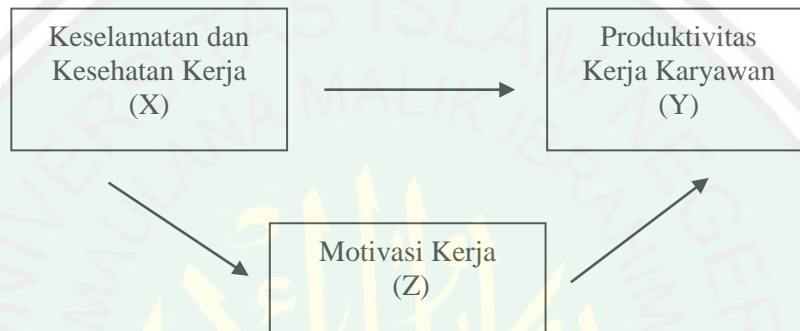
Menurut Sinungan (2003:56-58), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, salah satunya adalah Lingkungan organisasi. Lingkungan kerja mendukung pekerjaan yang dilakukan karyawan. Adanya tanda peringatan dan tanda bahaya di tempat kerja membuat karyawan bekerja dengan lebih berhati-hati karena lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga produktivitas kerja akan meningkat.

Berdasarkan penelitian tentang motivasi kerja yang dilakukan oleh Hedianto dkk (2014) , Keselamatan Kerja dan variabel Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Selanjutnya penelitian motivasi kerja terhadap produktivitas kerja oleh Purnama (2008) dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Epsilon Bandung.

2.4 Model Penelitian

Adapun dalam penelitian ini, model penelitian dapat digambarkan dalam bentuk gambar sebagai berikut:

Gambar 2.1
Model Penelitian



2.5 Hipotesis

1. Ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara tidak langsung melalui motivasi kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2013: 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening*. Untuk menganalisis pengaruh tersebut data yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian oleh karyawan CV. Honda Kartika Sari Celaket.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:35), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Honda Kartika Sari Celaket.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel (Supriyanto dan Maharani: 2013: 35).

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Pengertian *sampling* Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono dalam Supriyanto dan Maharani, 2013). Penelitian ini mengambil 85 karyawan CV Honda Kartika Sari Celaket. Hal ini dikarenakan peneliti ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sedikit atau kecil.

3.5 Data dan Sumber Data

a. Data primer

Menurut Malholtra dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 51), sumber data primer adalah sumber data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk tujuan khusus memecahkan permasalahan yang sedang terjadi. Sumber data primer pada penelitian ini didapat dari penyebaran angket yang berisi kuesioner dan observasi langsung kepada karyawan CV Honda Kartika Sari Putra Kota Malang.

b. Data sekunder

Semua data yang tidak langsung diperoleh dari sumber pertama penelitian didefinisikan sebagai data sekunder. Sumber data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (Indrianto dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:52). Data ini erat kaitannya dengan masalah yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian digunakan sebagai pendukung data primer.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu :

1. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, lengger, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 2006:231).

2. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu angket yang disusun secara terstruktur guna menjangkau data, sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung responden. Tujuan pembuatan kuesioner adalah memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian.

3. Angket

Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket atau daftar pertanyaan yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja, produktivitas kerja, dan motivasi. Angket tersebut langsung diberikan kepada

responden dan responden dapat memilih salah satu alternative jawaban yang tersedia. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh karyawan diberi skor dengan mengacu pada skala likert.

4. Wawancara

Wawancara adalah proses mendapatkan informasi dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya/ pewawancara dengan si penjawab/ responden, dengan menggunakan alat interview guide (Supriyanto dan Maharani, 2013:54). Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara tidak terstruktur. Teknik ini teknik wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis.

3.6.1 Skala Pengukuran

Menurut Sekaran (dalam Supriyanto dan Maharani, 2013: 41) menjelaskan bahwa skala adalah suatu instrumen atau mekanisme untuk membedakan individu yang terkait dengan variabel minat yang kita pelajari. Skala pengukuran adalah serangkaian aturan yang dibutuhkan untuk menguantitatifkan data dari pengukuran suatu variabel.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Likert*. Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penilaian yaitu:

Sangat setuju	= 5
Setuju	= 4
Netral	= 3
Tidak Setuju	= 2

Sangat Tidak Setuju = 1

Dalam skala *likert*, skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item pertanyaan (Sarjono dan Julianita dalam Supriyanto dan Maharani, 2013: 43).

Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, kemungkinan jawaban sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberi kesempatan jawaban lain (Supriyanto dan Maharani, 2013:59).

3.7 Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah karakteristik, sifat atau atribut dari suatu obyek (subyek), penelitian, yang relevan dengan permasalahan yang diteliti, akan dilakukan pengukuran terhadapnya, dan harus memiliki suatu nilai (value), dimana nilainya bervariasi antara obyek yang satu dengan obyek yang lain. Obyek (subyek) penelitian bisa berupa individu (orang), kelas, sekolah, organisasi, perusahaan (firm), industri, institusi pemerintahan (daerah atau negara), dan lain sebagainya (Solimun dalam Supriyanto dan Maharani, 2013: 29)

Definisi Operasional Variabel adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang lebih substantive dari suatu konsep. Tujuannya agar dapat mencapai suatu alat ukur yang yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah di definisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukkan proses atau operasionalnya alat ukur yang akan digunakan untuk kuantifikasi gejala atau

variabel yang ditelitinya. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang digunakan, yaitu:

1. Variabel independent

Variabel independent (X) adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependent. Dalam penelitian terdapat satu variabel independent yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain ditempat kerja atau selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien (Ardana, 2012:208).

2. Variabel dependent

Variabel dependent (Y) adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independent. Dalam penelitian terdapat satu variabel dependent yaitu Motivasi. Motivasi adalah dorongan atau menggerakkan seseorang agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. (Hasibuan, 2001:141).

3. Variabel Intervening

Variabel Intervening (Z) yaitu variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independent dengan dependent, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja. Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang- barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang- barang atau jasa- jasa: “Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan

secara baik terhadap sumber- sumber dalam memproduksi barang- barang.”

(Sinungan,2003:12)

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	a. Faktor manusia/ pribadi	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan fisik - Mental dan psikologi - pengetahuan dan keterampilan/keahlian - Stress serta motivasi 	Budiono dkk (2003:221)
	b. Faktor kerja/lingkungan	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan dan pengawasan - Rekasaya - Pembelian atau pengadaan barang - Perawatan - Standar-standar kerja - penyalahgunaan 	
Motivasi (Z)	Kebutuhan fisiologis	<ul style="list-style-type: none"> - Lapar - Tempat berteduh - Kebutuhan seks 	Sofyandi dan Garniwa (2007: 101)
	Kebutuhan rasa aman	<ul style="list-style-type: none"> - Jaminan terhadap gangguan emosi 	
	Kebutuhan social	<ul style="list-style-type: none"> - Rasa kasih sayang - Rasa memiliki - Rasa menerima - Persahabatan 	
	Kebutuhan penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> - Penghargaan internal (Rasa harga diri otonomi, keberhasilan) - Faktor penghargaan eksternal (status, pengakuan, penghargaan) 	
	Kebutuhan aktualisasi diri	<ul style="list-style-type: none"> - Dorongan untuk mewujudkan kemampuan seseorang (pertumbuhan, pemenuhan potensi, dan pemenuhan keinginan diri sendiri) 	

Definisi Operasional Variabel (Lanjutan)

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Produktivitas Kerja (Y)	<i>Knowladge</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Latar belakang - Mengikuti program pelatihan dan pengembangan karyawan 	Sulistiyani dan Rosyidah (2003:200)
	Skill	<ul style="list-style-type: none"> - Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target - Menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya - Menguasai teknis yang berhubungan dalam pekerjaannya - Mampu menyelesaikan masalah yang bersifat teknis 	
	Abilities	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki kompetensi pada bidang kerjanya - Memiliki pengetahuan yang tinggi - Memiliki ketrampilan yang tinggi 	
	Behaviors	<ul style="list-style-type: none"> - Datang tepat waktu dan disiplin - Mentaati peraturan dan kesepakatan - Bila diberi tanggungjawab ditepati 	

3.8 Analisis Data

Pada penelitian kuantitatif, kegiatan analisis data meliputi pengolahan dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Penyajian data dan analisis data melalui data yang terkumpul dari lapangan bisa disajikan dalam bentuk tabel, grafik, maupun diagram. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta

perbandingan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Ridwan dan Kuncoro dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:74).

Analisis data dimaksudkan untuk mengetahui hipotesis- hipotesis yang telah dirumuskan di BAB I yaitu ada tidaknya pengaruh program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel *intervening*.

3.8.1 Uji Validitas

Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson*, yaitu (Singarimbun dalam Supriyanto dan Machfudz ,2010:249):

$$r = \frac{N. (\sum xy) - (\sum x). (\sum y)}{\sqrt{N. \sum x^2 - (\sum x)^2}. \sqrt{N. \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

X = Skor Item

Y = Skor Total

XY = Skor Pernyataan

N = Jumlah Responden untuk Diuji Coba

r = korelasi *product moment*

Dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono (dalam Supriyanto dan Machfudz, 2010:249) dapat diketahui dengan mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi diatas $r = 0,30$ maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid sebaliknya bila korelasi r dibawah $0,30$ maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya dapat dipercaya, dapat diandalkan (Arikunto dalam Supriyanto dan Machfudz, 2010:250). Untuk mengetahui suatu alat ukur itu reliabel dapat diuji dengan menggunakan rumus Alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{(k)}{(k-1)} \frac{(1 - \sum \sigma b^2)}{\sigma t^2}$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir

σt^2 = Varian total

Apabila variabel yang diteliti mempunyai cronbach's alpha (σ) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliable, sebaliknya cronbach's alpha (σ) < 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable. Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

3.8.3 Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2007:110), uji normalitas bertujuan untuk mengkaji apakah dalam model *regresi variabel* pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Maka dari itu, uji normalitas bertujuan untuk menguji variabel independen dan dependen mempunyai distribusi normal dalam model regresi atau tidak.

Analisis statistik dilakukan dengan uji statistik Kolmogorov Smirnov (Sugiyono, 2013). Adapun pedoman pengambilan keputusan tentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari:

- a. Bila nilai signifikan $> 0,05$ maka data distribusi normal
- b. Bila nilai signifikan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

3.8.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar hubungan. Yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner.

Path analysis atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*)

terhadap variabel terikat (*endogen*) (Riduwan dan Kuncoro dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:74). Koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandarkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari baris data yang telah diatur dalam angka baku (*Z-score*) (Supriyanto dan Maharani, 2013:74).

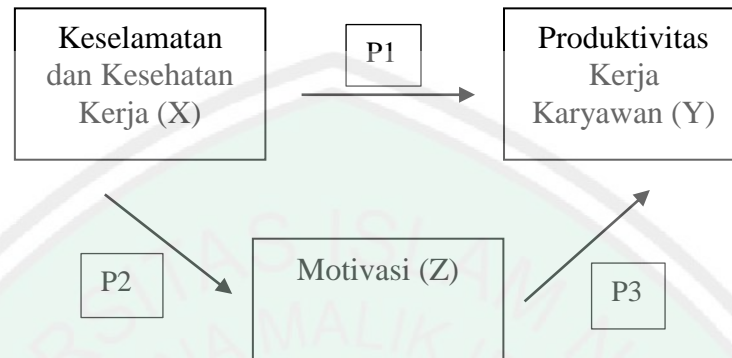
Metode analisis jalur (*path analysis*) menurut Garson dari Caroline State University (dalam Sarwono, 2007: 7) merupakan bentuk regresi yang digunakan untuk menguji keselarasan matriks korelasi dengan dua arah atau lebih model hubungan sebab akibat yang dibandingkan oleh peneliti. Modelnya digambarkan dalam bentuk gambar lingkaran dan panah di mana anak panah tunggal menunjukkan sebagai penyebab.

Tahapan dalam menggunakan analisis jalur (*path analysis*) menurut Solimun dalam Supriyanto dan Maharani (2013:74-75) adalah sebagai berikut:

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori
Paradigma jalur digunakan dua macam anak panah yaitu:
 - a. Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel bebas (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja).
 - b. Anak panah yang menyatakan pengaruh tidak langsung antara variabel bebas (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja) melalui variabel intervening (Motivasi)

Hubungan variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dimediasi Motivasi digambarkan dalam *path analysis* sebagai berikut:

Gambar 3.1
Hubungan variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dimediasi Motivasi



Keterangan :

P1 : Koefisien Jalur 1

P2 : Koefisien Jalur 2

P3 : Koefisien Jalur 3

Berdasarkan gambar diatas setiap nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel. Dari diagram jalur diatas didapat persamaan struktural yaitu terdapat tiga kali pengujian regresi sebagai berikut.

Pengaruh langsung : $Z = a + B_1X$

Pengaruh tidak Langsung : $Y = a + B_1X + B_2Z$

Keterangan :

Y : Variabel *dependent* (variabel terikat) yaitu Produktivitas Kerja

Z : Variabel *intervening* yaitu Motivasi

B_1 : Koefisien regresi

a : Koefisien konstanta

X : Variabel *Independent* (variabel bebas) yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasar Asumsi yang mendasari path adalah sebagai berikut:
 - a. Hubungan antara variabel bersifat linier dan *adaptif* (mudah menyesuaikan diri).
 - b. Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistem aliran kausal. Sedangkan pada model yang mengandung kausal resiprokal tidak dapat dilakukan analisis jalur.
 - c. Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval.
 - d. Observed variabel diukur tanpa kesalahan (instrument pengukuran variabel dan reliabel).
 - e. Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.
3. Pendugaan parameter atau perhitungan koefisien path

Pendugaan parameter koefisien dapat diketahui melalui pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total menggunakan SPSS versi 20 melalui analisis regresi. Pengaruh total merupakan penjumlahan pengaruh langsung dan tidak langsung. Sedangkan pengaruh tidak langsung menggunakan perkalian dari pengaruh langsung.

 - a. Pengaruh langsung keselamatan dan kesehatan kerja ke produktivitas kerja = P_1
 - b. Pengaruh tidak langsung keselamatan dan kesehatan kerja ke motivasi ke produktivitas kerja = $P_2 \times P_3$
 - c. Pengaruh total = $P_1 + (P_2 \times P_3)$

Pengaruh secara langsung terjadi apabila satu variabel mempunyai variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel. Pengaruh tidak langsung terjadi jika ada variabel ketiga yang memediasi variabel ini.

4. Pemeriksaan validitas model

Shahih tidaknya suatu model tergantung pada terpenuhi atau tidaknya asumsi yang melandasinya. Terdapat satu indikator validitas model dalam analisis jalur yang koefisien determinasi total

a. Koefisien determinasi total

Total keberagaman data dapat dijelaskan oleh model diukur sebagai berikut:

$$R^2_m = 1 - P_{e1}^2 - P_{e2}^2 \dots P_{ep}^2$$

Dalam hal ini interpretasi terhadap R^2 sama dengan interpretasi koefisien determinasi (R^2) pada analisis regresi.

5. Interpretasi hasil analisis, dapat dilakukan dengan cara yaitu:

- a. Dengan memperhatikan hasil validasi model
- b. Menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen.

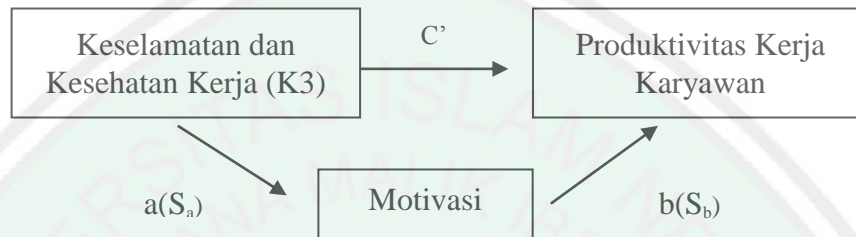
3.8.5 Uji Mediasi

Suatu variabel dapat disebut sebagai variabel mediator apabila variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (Ghozali, 2011: 248) dan dikenal dengan uji Sobel. Uji

sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y lewat Z.

Gambar 3.2

Hubungan variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dimediasi Motivasi



Rumus uji Sobel adalah sebagai berikut:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + s_a^2 s_b^2}$$

Keterangan:

S_{ab} : Standar error tidak langsung

a : koefisien regresi tidak terstandar yang menggambarkan pengaruh X ke Z

b : koefisien regresi tidak terstandar yang menggambarkan pengaruh Z ke Y

S_a : standar *error* dari koefisien a

S_b : standar *error* dari koefisien b

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, perlu dihitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus, $t = ab/S_{ab}$

Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} , jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (+1,96) atau lebih kecil (-1,96) maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi (Andanawari,2013). Tes sobel dapat dihitung dengan bantuan

kalkulator online *Free Statistics calculators version 4.0* yang dapat diakses di *danielsoper.com* dengan memasukkan angka- angka di atas.



BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Data Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi umum CV Honda Kartika Sari Celaket

Kartika Sari, perusahaan ini mulai berdiri sejak tanggal 08 Oktober 1974. Awalnya bentuk usaha pada waktu itu masih jual beli sepeda motor merk Suzuki. Sepeda motor merk Suzuki di display di depan, sedangkan sepeda motor merk Honda di deretan belakang. Hal ini dilakukan oleh Kartika Sari karena masih belum boleh berjualan Honda secara resmi. Di tahun ini masih ada 2 Dealer Utama Honda Sinar Mulia di jl Basuki Rahmat dan Dealer Utama Eropa di jalan Pegadaian Malang.

Bapak Paul Hengky Tanu Iskandar selaku *owner* mengambil Honda selalu dari Surabaya di dealer Tedjosari dan Nikimura. Seiring berjalannya waktu, kurang lebih 2 tahun kemudian Pak Hengky melebarkan sayap usahanya diajak rekanan untuk menambah produk yang akan dipasarkan yaitu sepeda motor merk Yamaha. Saat itu Kartika Sari jualan merk Yamaha dan Suzuki, akan tetapi Pak Hengky adalah orang yang smart dalam membaca peluang bisnis, bila ada konsumen yang masuk atau datang ke dealer Kartika Sari selalu diarahkan untuk beli sepeda motor merk Honda, karena Honda lebih irit dan handal, selain dari sisi bisnis (lebih menguntungkan).

Kartika Sari terus berkembang dan maju, saat ini rata-rata kontribusi penjualan Kartika Sari Pasar Besar atau Pecinan sekitar 500-600 unit / bulan. Dan tepat tanggal 07 September 2001, Bapak Paul Hengky Tanu Iskandar selaku

Owner membuka cabang dealer Kartika Sari 2 yang terletak di jln. Jaksa Agung Suprpto No 54 Malang. Proses perjalanan dealer baru ini ternyata semakin menambah daya dobrak penjualan Honda, saat ini kontribusi penjualan sekitar 400 unit / bulan. Kartika Sari semakin dikenal oleh masyarakat Malang Raya, bahkan sampai luar kota Malang pun tahu Dealer Kartika Sari.

Sepak terjang tidak berhenti sampai disitu, tepatnya tanggal 12 Oktober 2013, *Owner* Kartika Sari mengembangkan kepak sayap bisnisnya dengan membuka cabang yang ke 3, yang terletak di jalan MT Haryono (yang lebih dikenal dengan Kartika Sari Dinoyo), kontribusi penjualannya pun ternyata sangat fantastis untuk ukuran dealer baru, bisa tembus 300 unit / bulan. Ini semua terjadi, karena kepercayaan masyarakat Malang Raya yang sudah menjadi *Soulmate* dealer Kartika Sari. Saat ini pun Dealer Kartika Sari group sudah menjadi dealer yang berkontribusi besar di wilayah Dealer Utama Malang.

Kemudian tepatnya pada tanggal 19 Juli 2016 berdirinya cabang CV Kartika Sari Putra 4 yang berada di Jln Raya Wendit Barat No. 26, Pakis Malang.

Dengan memiliki empat cabang ini, tidak membuat pelanggannya berkurang pada salah satu cabang. Pada penelitian ini, Kartika sari Celaket telah menjual lebih dari 400 unit/bulannya dan meningkat dari setiap bulannya.

Terkait tingginya tingkat penjualan, perlu adanya perhatian lebih kepada karyawan. Kartika sari 2 ini memiliki total 86 karyawan termasuk pimpinannya. Dari karyawan tersebut sudah cukup mengatasi seluruh pekerjaan yang ada. Mereka bekerja dengan semangat kerja yang tinggi karena rata- rata dari pekerja mengerjakan apa yang dikuasai. Namun, perusahaan tetap harus selalu menjaga terjaminnya Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan.

Terkait dengan program K3, perusahaan sudah menetapkan SOP yang harus dijalankan oleh setiap karyawan sehingga dalam pekerja mereka tetap terjaga keamanan dan keselamatan. Selain itu, mereka juga diberikan jaminan kesehatan yang membuat mereka selalu merasa semangat dalam bekerja.

4.1.2 Visi dan Misi

Menjadi dealer terbaik di lihat dari sisi pelayanan terhadap konsumen dan memberikan kontribusi penjualan yang terus meningkat di MPM sebagai Dealer Utama.

4.1.3 Lokasi CV Honda Kartika Sari Celaket Kota Malang

Lokasi CV Honda Kartika Sari Celaket Kota Malang terletak di Jl. Jaksa Agung Suprpto No 54, Rampal Celaket, Klojen, Kota Malang

4.1.4 Data Karyawan CV Honda Kartika Sari Putra Celaket

Data-data karyawan CV Honda Kartika Sari Putra Celaket terdapat pada lampiran.

4.2 Deskriptif Data Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Pengolahan data dimulai dari mengelola data dan mengevaluasi data-data yang didapatkan dilapangan dengan maksud memperoleh gambaran yang lengkap mengenai hasil penelitian. Data tersebut diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan terhadap 85 karyawan Honda Kartika Sari. Berdasarkan karakteristik para responden yang telah ditemukan sebelumnya yaitu berdasarkan umur yang meliputi 18-27 tahun, 28-37 tahun, 38-47 tahun dan 48-56 tahun. Berdasarkan jenis kelamin meliputi laki- laki dan perempuan. Berdasarkan tingkat pendidikan meliputi SMA/SMK, Diploma Tiga (D3), dan Sarjana strata satu (S1).

Berdasarkan lama kerja meliputi dibawah 1 tahun, 1-5 tahun, 6-10 tahun, 11-15 tahun, 16-20 tahun, 21-25 tahun, 26-30 tahun.

Tabel 4.1
Gambaran Umum Responden

No	Deskripsi Responden	Keadaan	
		Jumlah	Presentase (%)
1	Jenis kelamin		
	a. Laki- laki	54	64%
	b. Perempuan	31	36%
2	Umur		
	a. 18-27 tahun	35	41%
	b. 28-37 tahun	40	47%
	c. 38-47 tahun	9	11%
	d. 48-56 tahun	1	1%
3	Tingkat pendidikan		
	a. Sma/Smk	67	79%
	b. D3	10	12%
	c. S1	8	9%
4	Lama bekerja		
	a. >1 tahun	37	44%
	b. 1-5 tahun	38	45%
	c. 6-10 tahun	8	9%
	d. 11-15 tahun	1	1%
	e. 16-20 tahun	0	0%
	f. 21-25 tahun	1	1%

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2018

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel, yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X), Motivasi (Z), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Dimana masing- masing variabel terdiri atas beberapa item pertanyaan dalam koesioner, yaitu:

1. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X)

Dalam variabel K3 (X) terdapat 2 indikator, yaitu Faktor manusia/ pribadi dan Faktor kerja/ lingkungan. Dari indikator tersebut terbagi masing-

masing 4 dan 6 item. Lalu, dari item tersebut, diolah menjadi 24 pertanyaan.berikut adalah hasil jawaban dari 85 responden

Tabel 4.2
Jawaban Responden Terhadap Variabel K3

No	Pertanyaan	Jawaban Responden									
		STS		TS		N		S		SS	
		J	%	J	%	J	%	J	%	J	%
1	X1	0	0	11	13	40	47	24	28	10	12
2	X2	0	0	11	13	40	47	30	35	4	5
3	X3	0	0	12	14	43	51	24	28	6	7
4	X4	0	0	1	1	31	36	28	33	25	29
5	X5	0	0	1	1	29	34	32	38	23	27
6	X6	0	0	2	2	25	29	38	45	20	24
7	X7	0	0	0	0	18	21	53	62	14	16
8	X8	4	5	3	4	21	25	47	55	10	12
9	X9	1	1	4	5	17	20	55	65	8	9
10	X10	11	13	10	12	25	29	34	40	5	6
11	X11	2	2	5	6	24	28	44	52	10	12
12	X12	0	0	6	7	26	31	46	54	7	8
13	X13	0	0	6	7	28	33	43	51	8	9
14	X14	2	2	3	4	26	31	44	52	10	12
15	X15	4	5	5	6	20	24	51	60	5	6
16	X16	3	4	5	6	19	22	48	56	10	12
17	X17	1	1	3	4	16	19	55	65	10	12
18	X18	0	0	1	1	17	20	60	71	7	8
19	X19	0	0	4	5	22	26	49	58	10	12
20	X20	0	0	0	0	17	20	58	68	10	12
21	X21	0	0	0	0	14	16	57	67	14	16
22	X22	0	0	0	0	18	21	55	65	12	14
23	X23	0	0	0	0	10	12	59	69	16	19
24	X24	0	0	0	0	13	15	58	68	14	16

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2018

Keterangan:

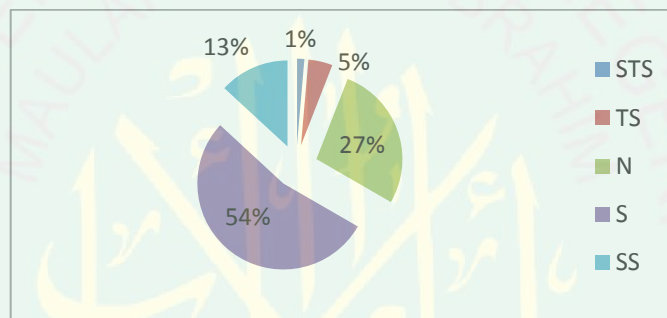
STS : Sangat Tidak Setuju N : Netral SS :Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju S: Setuju

Tabel 4.5 juga dinyatakan dalam gambar 4.5 secara keseluruhan jawaban yang diberikan oleh responden terhadap variabel motivasi sebagaimana berikut:

Gambar 4.1

Persentase Total Jawaban Responden terhadap Variabel K3



Sumber: Hasil Olah Data Primer 2018

Dari gambar 4.5 berjumlah 2040 jawaban dari 85 responden yang terdiri dari 24 pernyataan kuisioner dengan jawaban sangat tidak setuju 28 jawaban (1%), tidak setuju 93 jawaban (5%), netral 559 jawaban (27%), setuju 1092 (54%), dan sangat setuju sebanyak 268 jawaban (13%). Hal ini menunjukkan pada data hasil jawaban responden terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja dengan arah indikator faktor manusia/pribadi dan faktor kerja/lingkungan. Jika pendapat responden terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja diurutkan dari yang tertinggi ke yang terkecil, maka jawaban dengan persentase tertinggi pada jawaban setuju, lalu jawaban netral, jawaban sangat setuju, jawaban tidak setuju, dan kemudian sangat tidak setuju.

2. Variabel Motivasi (Z)

Dalam variabel Motivasi (Z) terdapat 5 indikator, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. semua indikator dalam Motivasi (Z) dijabarkan menjadi 10 item dan 20 pertanyaan. Berikut adalah hasil jawaban dari 85 responden.

Tabel 4.3
Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi

No	Pertanyaan	Jawaban Responden									
		STS		TS		N		S		SS	
		J	%	J	%	J	%	J	%	J	%
1	z1	0	0	2	2	25	29	44	52	14	16
2	z2	0	0	1	1	18	21	53	62	13	15
3	z3	0	0	4	5	17	20	53	62	11	13
4	z4	0	0	3	4	17	17	60	73	5	6
5	z5	0	0	2	2	14	16	58	68	11	13
6	z6	0	0	5	7	14	7	57	75	9	12
7	z7	0	0	1	1	5	10	63	71	16	18
8	z8	0	0	0	0	9	22	58	59	18	18
9	z9	0	0	2	3	22	17	51	67	10	13
10	z10	0	0	0	0	13	14	58	69	14	17
11	z11	0	0	0	0	12	15	59	69	14	16
12	z12	0	0	0	0	13	18	59	67	13	15
13	z13	0	0	1	1	16	17	59	71	9	11
14	z14	0	0	0	0	14	16	61	72	10	12
15	z15	0	0	0	0	14	11	54	68	17	21
16	z16	0	0	3	3	9	17	66	72	7	8
17	z17	0	0	4	5	16	22	58	66	7	8
18	z18	1	1	9	12	19	10	53	73	3	4
19	z19	0	0	0	0	7	7	61	73	17	20
20	z20	0	0	0	0	6	7	62	73	17	20

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2018

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju N : Netral

SS :Sangat Setuju

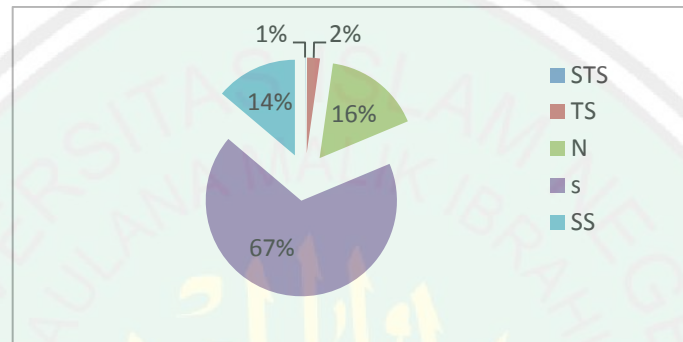
TS : Tidak Setuju

S: Setuju

Tabel 4.6 juga dinyatakan dalam gambar 4.6 secara keseluruhan jawaban yang diberikan oleh responden terhadap variabel motivasi sebagaimana berikut:

Gambar 4.2

Persentase Total Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi



Sumber: Hasil Olah Data Primer 2018

Dari gambar 4.6 berjumlah 1700 jawaban dari 85 responden yang terdiri dari 20 pernyataan kuisioner dengan jawaban sangat tidak setuju 1 jawaban (1%), tidak setuju 37 jawaban (2%), netral 280 jawaban (16%), setuju 1147 jawaban (67%), dan sangat setuju sebanyak 235 jawaban (14%). Hal ini menunjukkan pada data hasil jawaban responden terhadap variabel motivasi dengan arah indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. jika pendapat responden terhadap variabel motivasi diurutkan mulai dari tertinggi ke yang terkecil, maka jawaban dengan persentase tertinggi pada jawaban setuju, lalu jawaban netral, jawaban setuju, tidak setuju, dan kemudian jawaban sangat tidak setuju.

3. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Dalam variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) terdapat 4 indikator yaitu, *knowledge*, *skill*, *abilities*, dan *behaviors*. Dari indikator tersebut, dibagi

menjadi 12 item dan menjadi 24 pertanyaan. Berikut hasil jawaban dari 85 responden.

Tabel 4.4
Jawaban Responden terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban Responden									
		STS		TS		N		S		SS	
		J	%	J	%	J	%	J	%	J	%
1	y1	0	0	2	2	25	29	44	52	14	16
2	y2	0	0	1	1	18	21	53	62	13	15
3	y3	0	0	4	5	17	20	53	62	11	13
4	y4	0	0	3	4	17	17	60	73	5	6
5	y5	0	0	2	2	14	16	58	68	11	13
6	y6	0	0	5	7	14	7	57	75	9	12
7	y7	0	0	1	1	5	10	63	71	16	18
8	y8	0	0	0	0	9	22	58	59	18	18
9	y9	0	0	2	3	22	17	51	67	10	13
10	y10	0	0	0	0	13	14	58	69	14	17
11	y11	0	0	0	0	12	15	59	69	14	16
12	y12	0	0	0	0	13	18	59	67	13	15
13	y13	0	0	1	1	16	17	59	71	9	11
14	y14	0	0	0	0	14	16	61	72	10	12
15	y15	0	0	0	0	14	11	54	68	17	21
16	y16	0	0	3	3	9	17	66	72	7	8
17	y17	0	0	4	5	16	22	58	66	7	8
18	y18	1	1	9	12	19	10	53	73	3	4
19	y19	0	0	0	0	7	7	61	73	17	20
20	y20	0	0	0	0	6	7	62	73	17	20

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2018

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju N : Netral

SS :Sangat Setuju

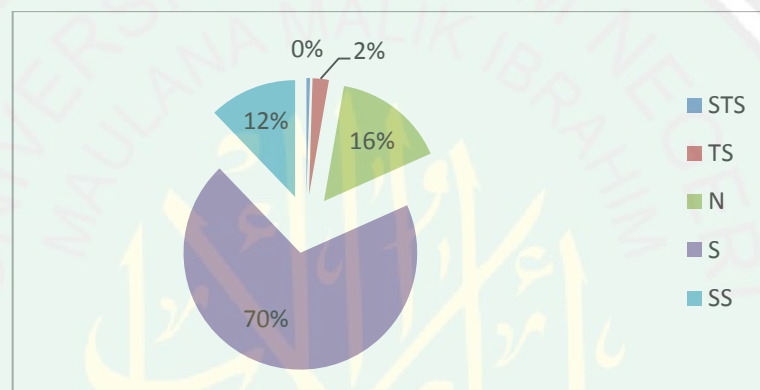
TS : Tidak Setuju

S: Setuju

Tabel 4.7 juga dinyatakan dalam gambar 4.7 secara keseluruhan jawaban yang diberikan oleh responden terhadap variabel kinerja karyawan sebagaimana berikut:

Gambar 4.3

Persentase Total Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas kerja Karyawan



Sumber: Hasil Olah Data Primer 2018

Dari gambar 4.7 berjumlah 2040 jawaban dari 85 responden yang terdiri dari 24 pernyataan kuisioner dengan jawaban sangat tidak setuju 10 jawaban (0%), tidak setuju 46 jawaban (2%), netral 318 jawaban(16%), setuju 1418 jawaban (70%), dan sangat setuju 248 jawaban (12%). Hal ini menunjukkan pada data hasil jawaban responden terhadap variabel produktivitas kerja karyawan dengan arah indikator *knowledge, skill, abilities, dan behaviors*. jika pendapat responden terhadap variabel produktivitas kerja karyawan diurutkan mulai tertinggi ke yang terkecil, maka jawaban dengan persentase tertinggi pada jawaban setuju, lalu jawaban netral, jawaban sangat setuju, jawaban tidak setuju, dan kemudian jawaban sangat tidak setuju.

4.3 Analisis Instrumen Data

4.3.1 Uji Validitas

Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan, dalam hal ini angket memenuhi persyaratan validitas, pada dasarnya digunakan korelasi pearson. Cara analisisnya dengan cara menghitung koefisien korelasi antara masing-masing nilai pada nomor pernyataan dengan nilai total atau nilai rata-rata dari nomer pernyataan tersebut. Selanjutnya koefisien korelasi yang diperoleh r harus diuji signifikansinya bisa menggunakan uji t atau membandingkannya dengan r tabel. Bila menggunakan program komputer, asalkan r yang diperoleh diikuti harga $p < 0,05$ berarti nomor pertanyaan itu valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai		Keterangan
		Corrected Item Total Correlatoion	r tabel	
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	x1	0,457	0,213	Valid
	x2	0,486	0,213	Valid
	x3	0,444	0,213	Valid
	x4	0,335	0,213	Valid
	x5	0,431	0,213	Valid
	x6	0,567	0,213	Valid
	x7	0,492	0,213	Valid
	x8	0,499	0,213	Valid
	x9	0,489	0,213	Valid
	x10	0,478	0,213	Valid
	x11	0,535	0,213	Valid
	x12	0,573	0,213	Valid
	x13	0,635	0,213	Valid
	x14	0,620	0,213	Valid
	x15	0,606	0,213	Valid
	x16	0,637	0,213	Valid
	x17	0,633	0,213	Valid
	x18	0,674	0,213	Valid
	x19	0,588	0,213	Valid
	x20	0,653	0,213	Valid

Hasil Uji Validitas (lanjutan)

Variabel	Indikator	Nilai		Keterangan
		Corrected Item Total Correlatoion	r tabel	
	x21	0,647	0,213	Valid
	x22	0,597	0,213	Valid
	x23	0,395	0,213	Valid
	x24	0,469	0,213	Valid
Motivasi (Z)	z1	0,45	0,213	Valid
	z2	0,696	0,213	Valid
	z3	0,642	0,213	Valid
	z4	0,599	0,213	Valid
	z5	0,597	0,213	Valid
	z6	0,531	0,213	Valid
	z7	0,515	0,213	Valid
	z8	0,551	0,213	Valid
	z9	0,533	0,213	Valid
	z10	0,705	0,213	Valid
	z11	0,742	0,213	Valid
	z12	0,558	0,213	Valid
	z13	0,477	0,213	Valid
	z14	0,535	0,213	Valid
	z15	0,633	0,213	Valid
	z16	0,516	0,213	Valid
	z17	0,524	0,213	Valid
	z18	0,341	0,213	Valid
	z19	0,623	0,213	Valid
	z20	0,625	0,213	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	y1	0,366	0,213	Valid
	y2	0,633	0,213	Valid
	y3	0,319	0,213	Valid
	y4	0,626	0,213	Valid
	y5	0,628	0,213	Valid
	y6	0,488	0,213	Valid
	y7	0,611	0,213	Valid
	y8	0,566	0,213	Valid
	y9	0,556	0,213	Valid
	y10	0,619	0,213	Valid
	y11	0,734	0,213	Valid
	y12	0,702	0,213	Valid
	y13	0,692	0,213	Valid
	y14	0,679	0,213	Valid
	y15	0,394	0,213	Valid

Hasil Uji Validitas (lanjutan)

Variabel	Indikator	Nilai		Keterangan
		Corrected Item Total Correlatoion	r tabel	
	y16	0,602	0,213	Valid
	y17	0,782	0,213	Valid
	y18	0,752	0,213	Valid
	y19	0,572	0,213	Valid
	y20	0,651	0,213	Valid
	y21	0,642	0,213	Valid
	y22	0,585	0,213	Valid
	y23	0,638	0,213	Valid
	y24	0,657	0,213	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2018

Berdasarkan pada tabel dapat disimpulkan bahwa semua instrument variabel yang terdiri dari variabel X yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja, variabel Z yaitu Motivasi, serta variabel Y yaitu Produktivitas Kerja Karyawan dapat dikatakan valid karena Corrected Item Total Correlation > dari 0,213 tabel r sehingga layak diikuti sertakan ke pengujian selanjutnya.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Apabila variabel yang diteliti mempunyai cronbach's alpha (σ) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliable, sebaliknya cronbach's alpha (σ) < 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable. Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Nilai	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	0,623	0,6	Reliabel
Motivasi (Z)	0,687	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,655	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2018

Berdasarkan pada tabel dapat disimpulkan bahwa semua instrument variabel yang terdiri dari variabel X yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja, variabel Z yaitu Motivasi, serta variabel Y yaitu Produktivitas Kerja Karyawan dapat dikatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha > dari 0,6 sehingga layak diikutsertakan ke pengujian selanjutnya.

4.3.3 Uji Normalitas

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan terdistribusi secara normal atau tidak. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat pada uji One Sample Kolmogorov (Sugiyono, 2013)

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

Model	Sig	Keterangan
X terhadap Y	0,236	Normalitas Terpenuhi
X dan Z terhadap Y	0,245	Normalitas Terpenuhi

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2018

Berdasarkan uji Kolmogorof Smirnov pada SPSS diperoleh nilai 0,236 dan 0,245 > 0,05 yang berarti asumsi normalitas terpenuhi.

4.3.4 Analisis Jalur

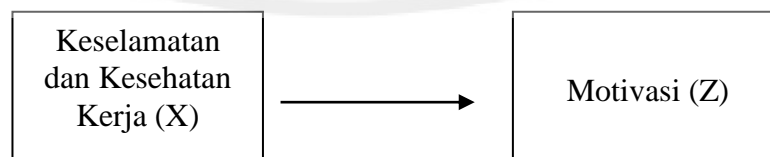
4.3.4.1. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X) Terhadap Motivasi (Z)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain ditempat kerja atau selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien (Ardana, 2012:208).

Motivasi adalah dorongan atau menggerakkan seseorang agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2001:141).

Pada perhitungan substruktur 1 ini, peneliti bermaksud mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X, yaitu Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel Z, yaitu, Motivasi. Dengan mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut, peneliti dapat memberikan kesimpulan tentang seberapa besar kontribusi program keselamatan dan kesehatan kerja pada CV Honda Kartika Sari Putra terhadap meningkatnya motivasi kerja karyawan.

Gambar 4.4
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) Terhadap Motivasi (Z)



Tujuan penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel independen (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap variabel dependen (motivasi). Perhitungan statistik dalam analisis jalur menggunakan analisis regresi yang digunakan

sebagai alat dalam penelitian ini dan dibantu dengan program komputer SPSS. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Analisis Regresi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)
terhadap Motivasi (Z)

Model		unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
		B	std. Error	Beta			
1	Constant	41,265	6,5		6,348	0	
	X	0,587	0,072	0,665	8,119	0	Signifikan
Dependent Variabel: Z n : 85 R= 0,665 R Square : 0,443 F _{hitung} : 65,920 Sig. F _{hitung} : 0,000							

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2018

Berdasarkan tabel , maka persamaan regresi yang mencerminkan variabel- variabel dalam penelitian ini adalah:

$$z=41,265+0,665X$$

- a. Nilai standardized coefficient beta

Nilai standardized coefficient beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi adalah 0,665 dan juga nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi.

- b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel motivasi. Koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R Square pada table

4.13 besarnya R Square (r^2) pada table 4.13 adalah 0,443 atau 44,3 %. Menunjukkan bahwa kemampuan variabel independent yaitu keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel motivasi sebesar 44,3% sedangkan sisanya sebesar 55,7 dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.3.4.2. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) dan Motivasi (Z) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain ditempat kerja atau selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien (Ardana, 2012:208).

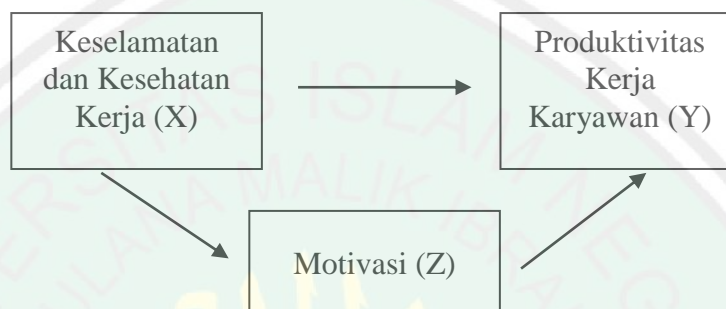
Motivasi adalah dorongan atau menggerakkan seseorang agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2001:141).

Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil- hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*) (Soeprihanto dalam Triton PB,2009).

Perhitungan substruktur 2 ini, bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel X, yaitu, Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan variabel Z, yaitu Motivasi secara bersama- sama mempengaruhi variabel Y yaitu Produktivitas Kerja. Dengan mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut, maka peneliti dapat membuat kesimpulan bahwa ternyata selain program Keselamatan dan Kesehatan kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja, terdapat faktor lain yang

mempengaruhi, yaitu motivasi yang tertanam dalam diri individu karyawan CV Honda Kartika Sari Putra Celaket.

Gambar 4.5
Keselamatan Dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Motivasi



Analisis jalur dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel independen (keselamatan dan kesehatan kerja dan motivasi) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan). Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) dan Motivasi (Z) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Model		unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
		B	std. Error	Beta			
1	constant	17,66	5,333		6,348	0	
	X	0,207	0,065	0,291	3,175	0,002	Signifikan
	Z	0,452	0,074	0,561	6,122	0	signifikan
Dependent Variabel: Y n : 85 R= 0,785 R Square : 0,616 F _{hitung} : 65,861 Sig. F _{hitung} : 0,000							

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2018

Berdasarkan tabel, maka persamaan regresi yang mencerminkan variabel- variabel dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 17,66 + 0,291X + 0,561Z$$

a. Nilai standardized coefficient beta

Nilai standardized coefficient beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja adalah 0,291 dan juga nilai signifikan $0,002 < 0,05$ yang berarti keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai standardized coefficient beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah 0,561 dan juga nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

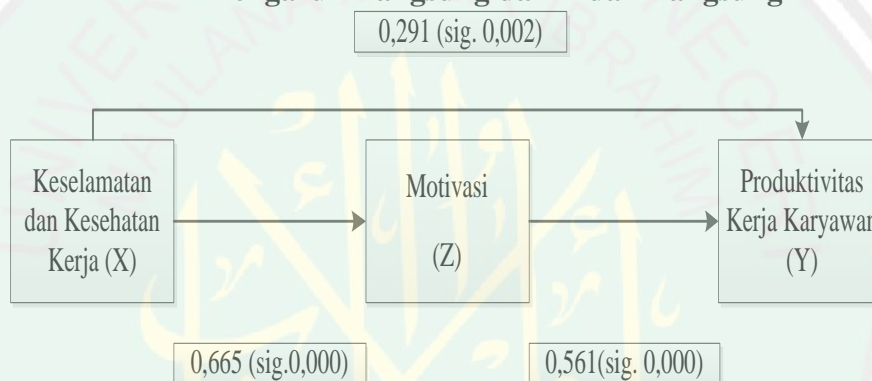
b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan motivasi terhadap variabel produktivitas kerja. Koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R Square table 4.14. Besarnya R square pada table 4.14 adalah 0,616 atau 61,6 % menunjukkan bahwa kemampuan variabel independent yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (X) dan Motivasi (Z) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 61,6 % sedangkan sisanya 38,4 dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti

4.3.4.3 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Setelah menghitung pengaruh pada substruktur 1 dan 2, langkah selanjutnya adalah menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung yang terdapat pada ketiga variabel, keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi, dan produktivitas kerja karyawan.

Gambar 4.6
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung



Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja dan ada pengaruh tidak langsung antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi.

Tabel 4.10
Perhitungan Pengaruh

Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Pengaruh total	Nilai signifikan
X ke Y= 0,291	X ke Z ke Y= (0,291x 0,561)=0,163	X ke Z ke Y = (0,291+0,561)=0,852	X ke Y =0,002
Z ke Y =0,561			Z ke Y =0,000
X ke Z=0,665			X ke Z =0,000

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2018

a. Pengaruh Langsung

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja. pengaruh langsung antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu 0,291 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002

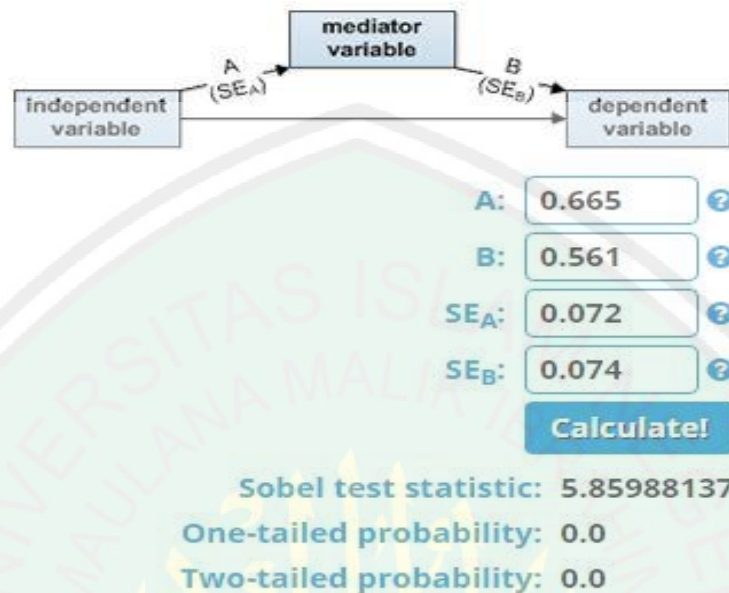
b. Pengaruh Tidak Langsung

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja melalui variabel motivasi. besarnya pengaruh tidak langsung adalah $0,291 \times 0,561 = 0,163$. Hal ini berarti pengaruh tidak langsung keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi lebih kecil dari pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja secara langsung. Diketahui dari hasil koesioner dikaitkan dengan hasil wawancara, bahwa fungsi pimpinan untuk memberikan penghargaan, pengakuan kepada karyawan, dan pujian- pujian kurang diterapkan. Namun, para karyawan pada variabel K3 memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerjanya sehingga mereka dapat bekerja maksimal dan produktivitas kerjanya meningkat.

4.3.5 Uji Mediasi

Suatu variabel dapat disebut sebagai variabel mediator apabila variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Gambar 4.7
Uji Mediasi



Dari hasil perhitungan *sobel test* pada gambar 4.7 mendapatkan nilai z sebesar 5,86, karena nilai z yang diperoleh sebesar $5,86 > 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa Motivasi mampu memediasi hubungan pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Motivasi

Besarnya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi cukup tinggi. Hal ini ditunjukkan pada koefisien determinasi sebesar 44,3 %. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap motivasi karyawan CV Honda Kartika Sari Putra Celaket. Apabila keselamatan dan kesehatan kerja meningkat maka motivasi akan

meningkat. Sebaliknya, apabila keselamatan dan kesehatan kerja menurun maka motivasi akan menurun.

Selain itu hasil dari responden cenderung menjawab setuju untuk pernyataan yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh CV Honda Kartika Sari Celaket. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu yang menunjang motivasi kerja para karyawan karena dengan terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja maka akan menciptakan semangat kerja berupa pada karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2004:162), bahwa selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hedianto dkk (2014) yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Motivasi Kerja Karyawan” yang menyatakan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja”. Penelitian Frans (2015) yang berjudul “Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3), Dan Insentif Terhadap Motivasi Serta Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi” menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, dan insentif karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

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

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan CV Honda Kartika Sari Celaket. Hal ini ditunjukkan pada koefisien determinasi sebesar 61,6 %. Apabila keselamatan dan kesehatan kerja meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, apabila keselamatan dan kesehatan kerja menurun maka produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Komarudin, yang menyatakan bahwa produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Komarudin,1992). Pendapat ini diperkuat oleh pendapat lain yang menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya ialah kualitas dan kemampuan fisik karyawan (Sinungan,1997). Lalu pendapat serupa juga mengungkapkan bahwa, pekerjaan yang menuntut produktivitas kerja tinggi hanya dapat dilakukan oleh tenaga kerja dengan kondisi kesehatan yang prima (Suma'mur, 2009:5).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Anindya Novita K (2007), yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Sistem Distribusi PDAM Surya Sembada Surabaya”, bahwa Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Secara Bersama-Sama Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian

Riduan dkk (2015) yang berjudul “Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Geliga Bagan Riau” juga menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai hubungan yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian Oktafiani (2016) yang berjudul “Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan” menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan variabel produktivitas kerja karyawan.

4.4.3 Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan CV Honda Kartika Sari Celaket. Hal ini ditunjukkan pada koefisien determinasi sebesar 61,6 %. Apabila motivasi meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, apabila motivasi menurun maka produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan sebuah pendapat yang menyatakan bahwa Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien (Sarwoto, 1983:135). Lalu sebuah teori yang dikemukakan oleh Reslinder menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi lebih baik (tinggi) akan memperbaiki kesalahan atau merasa khawatir, jika kinerja mereka dibawah tingkat pengharapannya (rendah) dan juga untuk mengurangi kesalahan dan rasa kekhawatiran tersebut, mereka secara sukarela mencoba memperbaiki kinerja mereka (Riyadi, 2000:5).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian oleh Damayanti (2005) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural *Furniture* Di Semarang”, bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian Purnama (2008) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung” juga menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan. dalam penelitian R Swart (2010) yang berjudul “*The influence of employee motivation on productivity in a merged real estate environment*” , menyatakan bahwa terdapat hubungan langsung antara motivasi, komitmen dan produktivitas berdasarkan aspek seperti pelatihan, pengalaman kerja, pengetahuan kerja, budaya dan tradisi, gaya kepemimpinan dan pemahaman sistem informasi.

4.4.4 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi dan pengaruh langsung variabel motivasi terhadap produktivitas kerja. Selain itu , juga terdapat pengaruh tidak langsung variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi. Berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi lebih kecil dari pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja secara langsung. Pengaruh total variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi 0,852. Berarti untuk mencapai produktivitas

kerja karyawan yang baik, keselamatan dan kesehatan kerja dan motivasi karyawan harus tinggi. Dari hasil perhitungan sobel test membuktikan bahwa Motivasi mampu memediasi hubungan pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, salah satunya adalah Lingkungan organisasi. Lingkungan kerja mendukung pekerjaan yang dilakukan karyawan. Adanya tanda peringatan dan tanda bahaya di tempat kerja membuat karyawan bekerja dengan lebih berhati-hati karena lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga produktivitas kerja akan meningkat (Sinungan 2003:56-58).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian dan analisis data pada CV Honda Kartika Sari Putra Celaket Kota Malang, maka dapat disimpulkan:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terbukti memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai *standardized coeficient* beta yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel K3 terhadap produktivitas kerja karyawan, yaitu senilai 0,291. Nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ yang berarti K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan besarnya K3 terhadap variabel produktivitas kerja karyawan, dari analisis diperoleh bahwa nilai koefisien determinasi adalah 61,6% artinya keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.
2. Adanya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan melalui variabel motivasi menunjukkan bahwa apabila K3 diterapkan dengan baik dan efektif dan ditunjang oleh motivasi yang tinggi pula maka karyawan akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Dalam perhitungan pengaruh tidak langsung, yaitu $0,291 \times 0,561 = 0,163$, angka ini menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung, namun lebih kecil dibandingkan

pengaruh langsungnya. Dari hasil perhitungan *sobel* test mendapatkan nilai z sebesar 5,86, karena nilai z yang diperoleh sebesar $5,86 > 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa Motivasi mampu memediasi hubungan pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

5.2 Saran

Implikasi saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Pihak CV Honda Kartika Sari Putra Celaket

Perlunya pengawasan yang lebih pada pendekatan agar terciptanya hubungan baik dan rasa nyaman karyawan pada perusahaan sehingga akan timbul motivasi tinggi dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Serta perlunya kepekaan dalam pemberian apresiasi baik secara interinsik maupun eksterinsik yang harus diberikan kepada karyawan agar para karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Pentingnya pengetahuan akan perusahaan juga perlu ditanamkan pada karyawan agar karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi

2. Karyawan CV Honda Kartika Sari Putra Celaket

Untuk karyawan CV Honda Kartika Sari Putra Celaket agar selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab dan membuat dirinya nyaman mungkin agar dapat bekerja dengan maksimal sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Tidak lupa untuk menjadikan bekerja sebagai niat untuk ibadah di dunia maupun di akhirat.

3. Pihak Akademisi

Bagi para akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia. disamping itu, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mendorong adanya penelitian manajemen sumber daya manusia khususnya pada keselamatan dan kesehatan kerja lebih lanjut dengan perbaikan keterbatasan dari penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Yusuf Ali. 1993. *The Holy Qur'an: Qur'an terjemahan dan Tafsirnya*, penerjemah: Ali Audah, Jakarta: Pustaka Firdaus,.
- Adrian, Sutedi. 2009. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Andanawari, S. 2013. *Hubungan antara Tipe Kepribadian dengan Post Traumatic Growth pada Orang dengan HIV/AIDS (ODHA)*. Skripsi pada Fakultas Ilmu Pendidikan Indonesia. Bandung: Tidak diterbitkan
- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek. Edisi Revisi. Kelima*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Baihaqi dan Muliatna, I made. 2016. Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Dealer Yamaha Surya Inti Putra (Sip) Bojonegoro. *Jurnal Teknik Mesin*. Vol 04, No. 03: 227-236
- Basir, Barthos. 2009. *Manajemen Kearsipan*. Jakarta: PT.Bumi Aksara cetakan ketujuh.
- Budiono dkk. 2003. *Bunga Rampai Hiperkes dan Keselamatan Kerja*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Busyairi, dkk. 2014. Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*. Vol.13, No. 2: 123.
- Cooper dan Emory. 1996. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Frans, Anthony. 2015. Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3), Dan Insentif Terhadap Motivasi Serta Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*. Vol. 28, No. 4: 219-226
- Ghozali, Imam. 2007. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Cetakan Empat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hedianto, Bayu R. 2014. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 10, No. 1
- Jonathan Sarwono, 2007 *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi Offset
- Komarudin (1992). *Manajemen Pengawasan Terpadu, Kualitas Terpadu (Suatu Pengantar)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kusuma, Anindya Novita. 2017. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Sistem Distribusi PDAM SURYA SEMBADA SURABAYA. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 5, No. 1
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rsodakarya.
- Modjo, Robiana. 2007. *Manfaat Penerapan Dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta : Ikatan Ahli Kesehatan Masyarakat Indonesia
- Nur, Ilfi Diana.2008.*Hadis-Hadis Ekonomi*.Malang: UIN-Malang Press
- Oktafiani, Yeti. 2016. Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *eJurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. 2016. Vol. 4, No. 1: 172-183
- Panggabean, Mutiara Sibarani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purnama, Ridwan. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung. *Jurnal Strategic*. Vol. 7, No. 14: 58-82
- P. Siagian, Sondang.2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Rahmawati, Desi. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*. Vol. 1, No. 1
- Riduan dan Ruzikna.2015. Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Riau: *JOM FISIP*. Vol. 2,No.2:9
- Riyadi, 2000. Motivasi Dan Pelimpahan Wewenang Sebagai Variabel Moderating Dalam Hubungan Antara Partisipasi Penyusunan Anggaran Dan Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*.

- Saksono, Slamet.1997. *Administrasi kepegawaian* Jakarta : Kanisius.
- Sarwoto. 1983. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Cetakan keempat. Jakarta: Ghalia.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sayuti, Suminto. 2000. *Kajian Fiksi*. Yogyakarta: Gama Media
- Septian V.K,Raldo Dkk. 2013. Pengaruh Implementasi Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Sipil Statik*. Vol. 1, No. 3: 219-225
- Shihab, M. Quraish. 2002. *Tafsir al-Misbah; Pesan, Kesan, dan Keserasian Alquran Vol. 5* Jakarta: Lentera Hati.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi, 1987. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES. Indonesia
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bandung: Mandar Maju
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suma'mur PK. 2009. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Jakarta: CV Sagung Seto.
- Supriyanto, Achmad Sani. dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset: Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group
- Triton PB. 2009. *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: ORYZA
- Tryono, A. 2012. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ORYZA
- <http://jatim.metrotvnews.com/peristiwa/PNg4OO7b-setiap-hari-27-kecelakaan-kerja-terjadi-di-jatim> 28 09 2017 19:03

LAMPIRAN 1

KUESIONER

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Sdr
Karyawan CV. Honda Kartika Sari Celaket
Di Malang
Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi kami yang berjudul “ Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada CV Honda Kartika Sari Celaket” maka kami sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner berikut ini, yang selanjutnya kami gunakan untuk analisis. Koesioner ini bertujuan untuk menggali penilaian/pendapat/persepsi Bapak/Ibu/Sdr yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yang nantinya diharapkan dapat menjadi masukan bagi CV Honda Kartika Sari Celaket. Oleh karena itu, kami sangat mengharap Bapak/Ibu/Sdr untuk memberikan penilaian yang jujur atas kondisi yang ada sesuai pertanyaan dari kuesioner yang kami berikan sehingga diharapkan dapat diperoleh gambaran keadaan yang sebenarnya.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr kami mengucapkan banyak terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Usia :18-27 28-37 38-47 48-56

Lama Kerja : <1th 1-5th 6-10th 11-15th 16-20th
21-25th

Tingkat Pendidikan terakhir: SMA/SMK D3 S1 S2

Bidang Kerja:

II PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

- Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda cheklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala sebagai berikut 1 s/d 5 yang memiliki makna sebagai berikut:
 - 5 = Sangat setuju (SS)
 - 4 = Setuju (S)
 - 3 = Netral (N)
 - 2 = Tidak Seuju (TS)
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.
4. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu mengembalikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

III. Daftar Pertanyaan

A. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya tidak mudah mengantuk saat bekerja					
2	Saya tidak mudah kelelahan saat bekerja					
3	Saya tidak mudah tertekan saat bekerja					
4	Saya memiliki hubungan baik dengan karyawan lainnya					
5	Saya merasa nyaman berada di lingkungan kerja saya					
6	Saya tidak membawa permasalahan di rumah ke tempat kerja					
7	Saya memiliki banyak cara untuk menyelesaikan tugas					
8	Saya mengerjakan pekerjaan yang sangat mudah					
9	Saya merasa tenggat waktu yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerja					
10	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan					
11	Saya merasa bangga dengan kepemimpinan atasan saya					
12	Saya senang karena pimpinan selalu rutin melakukan pengawasan terhadap karyawannya					
13	Saya merasa senang dengan pengawasan yang dilakukan atasan					
14	Saya merasa tidak terganggu dengan pengawasan yang dilakukan oleh atasan saya					
15	Saya senang karena perusahaan memberikan kebijakan yang tepat dan tidak merugikan					
16	Saya senang karena kebijakan perusahaan memberikan dampak positif terhadap karyawan					
17	Saya senang karena pembelian barang sesuai dengan yang dibutuhkan					
18	Saya senang pengadaan barang sudah dibicarakan dengan pihak terkait sebelumnya					
19	Saya senang karena peralatan yang rusak segera diperbaiki oleh perusahaan					

20	Saya senang karena peralatan dipergunakan dengan baik sehingga tidak mudah rusak					
21	Saya memahami Standart Operasional Prosedur (SOP)/ standart prosedur kerja perusahaan					
22	Saya sudah menerapkan SOP dalam bekerja					
23	Saya selalu melakukan apa yang diperintahkan atasan					
24	Saya selalu berada ditempat kerja saat jam kerja					

B. Motivasi (Z)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya berusaha untuk selalu makan terlebih dahulu sebelum bekerja					
2	Saya merasa jam istirahat cukup untuk makan dan minum					
3	Saya merasa tempat kerja terlindung dari sinar matahari dan hujan					
4	Saya merasa penerangan, sirkulasi udara, kipas angin/ AC cukup memadai untuk menyelesaikan pekerjaan					
5	Saya merasa senang karena rekan kerja tidak pernah mengganggu dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Saya merasakan bahwa lingkungan kerja terasa nyaman, aman dan tidak ada gangguan yang menyebabkan emosi					
7	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja saya					
8	Saya merasa dekat dengan rekan kerja layaknya saudara					
9	Saya berbagi masalah dengan rekan kerja saya di kantor					
10	Saya memiliki keinginan untuk berbagi kebahagiaan dengan rekan- rekan kerja					
11	Saya memahami karakter rekan kerja dikantor					
12	Saya selalu berusaha memahami dan memaafkan jika rekan kerja saya berbuat kesalahan					

13	Saya jarang mengalami perselisihan/ konflik dengan rekan kerja atau dengan atasan dalam melaksanakan pekerjaan					
14	Saya selalu berusaha menghibur rekan saya yang tertimpa masalah					
15	Saya merasa bangga ketika saya dapat membantu rekan- rekan kerja saya					
16	Saya merasa hasil kerja saya dapat diterima dan dihargai oleh lingkungan kerja, rekan kerja, kolega, dan atasan					
17	Saya memperoleh pengakuan dan hasilnya dari atasan, sehingga berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas kerja					
18	Saya sering mendapatkan pujian atau penghargaan baik langsung maupun tidak langsung dari rekan kerja maupun atasan					
19	Saya tetap belajar untuk meningkatkan potensi diri sendiri					
20	Saya meningkatkan potensi karena keinginan diri sendiri					

C. Produktivitas Kerja (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya mengetahui berdirinya perusahaan					
2	Saya mengetahui struktur organisasi perusahaan					
3	Saya pernah mengikuti pelatihan kerja karyawan					
4	Saya biasanya selalu mengikuti program-program yang berhubungan dengan pengembangan karir					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target awal					
6	Saya akan merasa cemas jika pekerjaan saya tidak selesai sesuai target					
7	Saya menyelesaikan masalah disetiap pekerjaan					

8	Saya akan merasa cemas jika terdapat masalah yang belum saya selesaikan					
9	Saya memahami cara- cara dalam bekerja					
10	Saya sering menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan					
11	Saya menyelesaikan masalah pada setiap permasalahan teknis					
12	Saya akan merasa cemas jika terdapat masalah teknis yang belum terselesaikan					
13	Saya ditempatkan pada tempat yang sesuai dengan kompetensi yang saya miliki					
14	Saya mempunyai berbagai cara untuk memberikan pelayanan yang cepat / menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
15	Saya dulunya sekolah sejalur dengan bidang kerja saya sekarang					
16	Saya mampu mengajari para trainer bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
17	Saya membutuhkan waktu yang relatif cepat/ tepat waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan rutin maupun yang diperintah langsung atasan					
18	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan efektif					
19	Saya selalu datang pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan					
20	Selama jam kerja berlangsung, baik ada atau tidak ada tugas, saya selalu siap berada di tempat kerja					
21	Saya patuh terhadap peraturan yg berlaku dalam ketentuan yg ditetapkan perusahaan					
22	Saya tidak pernah protes atas kesepakatan baru					
23	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tugas saya dengan baik					
24	Saya lebih mengutamakan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan golongan atau pribadi					

LAMPIRAN 2

Tabel Jawaban Kuesioner
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X)

No	Pernyataan																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	3	3	5	5	3	3	1	1	1	5	5	5	1	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3
2	5	3	4	5	3	5	4	3	4	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	3	5
5	3	3	3	4	5	3	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
8	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
10	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
11	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
12	3	3	3	5	5	5	4	5	4	1	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4
13	2	2	2	4	4	2	3	2	4	1	1	2	2	3	1	2	4	3	2	3	3	3	3	3
14	3	3	3	4	4	4	4	3	3	1	5	4	4	4	1	1	3	3	4	4	4	4	3	5
15	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	3	3	2	1	1	1	2	3	4	4	4	3	4

16	3	3	3	5	4	5	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4
17	3	4	3	5	5	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	3
18	3	4	5	5	4	2	5	4	4	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
19	4	3	4	5	5	4	5	1	2	1	4	2	2	5	2	3	2	4	4	4	5	5	5	5
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	3	4	3	3	4	5	3	4	3	3	4	4	3	5
22	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
25	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	3	3	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5	4	4	5	5	5	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
29	5	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	2	2	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
30	5	4	2	3	4	4	4	5	4	3	1	4	3	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
31	3	4	3	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
33	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
34	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
35	4	4	4	5	5	5	4	4	2	1	2	2	2	2	1	1	4	4	2	4	4	4	5	5

36	3	4	3	5	5	3	4	1	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	5	4
37	3	4	3	5	5	3	4	1	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	5	4
38	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5
39	4	4	4	5	4	4	5	2	4	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	3	3	3	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
43	4	4	4	4	4	5	4	3	2	1	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
44	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
45	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
46	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
47	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
48	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
51	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
52	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
53	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
54	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
55	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4

56	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
57	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
59	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
60	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
62	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
65	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
66	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
67	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
68	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3
69	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
71	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4
72	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
75	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

LAMPIRAN 3**Lampiran Jawaban Keusioner
Motivasi (Z)**

No	Pernyataan																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4
2	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	3	3	2	5	5
3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4
4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
6	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
7	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
8	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
9	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
11	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
12	3	2	2	3	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4
13	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
14	2	3	2	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4
15	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	2	5	5
16	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	2	2	3	4	4

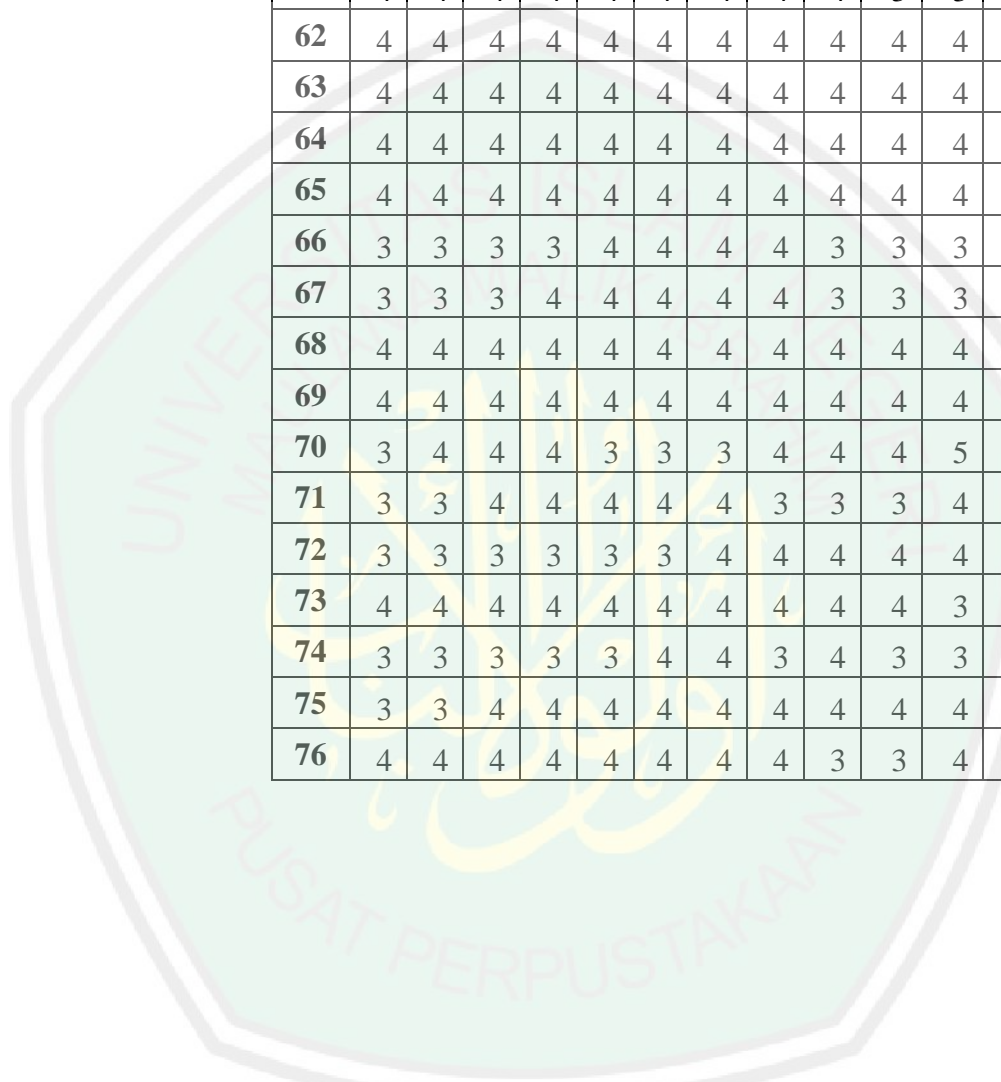
17	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
18	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
19	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	2	5	5
20	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
21	5	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
22	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
25	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5
26	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
27	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
28	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4
29	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	2	5	5
30	5	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4
31	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	2	4	4	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	2	1	4	4
36	4	4	4	3	3	2	5	5	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	5



37	4	4	4	3	3	2	5	5	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	5
38	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
39	4	4	2	4	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
40	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4
43	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5
44	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
45	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
46	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
50	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
56	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4



57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
67	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
70	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
71	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
72	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4
74	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
75	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4



77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
79	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
84	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	2	3	4
85	5	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4



LAMPIRAN 4

**Lampiran Jawaban Kuesiner
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	
2	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	2
3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3
4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4
5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5
8	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	3	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4
12	2	1	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
14	2	2	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	1	3	3	4	2	4	4	3	4	2
15	4	1	5	2	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	2	4	3
16	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3	2
17	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3

18	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	2	4	4	3	4	4	4	4
19	1	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	3	5	4	4	5
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	5	5	3	4
22	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2
25	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5	5	2	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4
28	4	4	2	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4
29	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4
30	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4
31	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
33	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5
34	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	2	4	4	2	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
36	2	3	2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4
37	2	3	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4

38	1	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	2	5	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	2	3	1	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
43	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
74	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	2	3	2	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	1	3	3	4	3	5	5	2	5	4	
85	3	2	1	3	4	4	4	5	5	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	5	3	



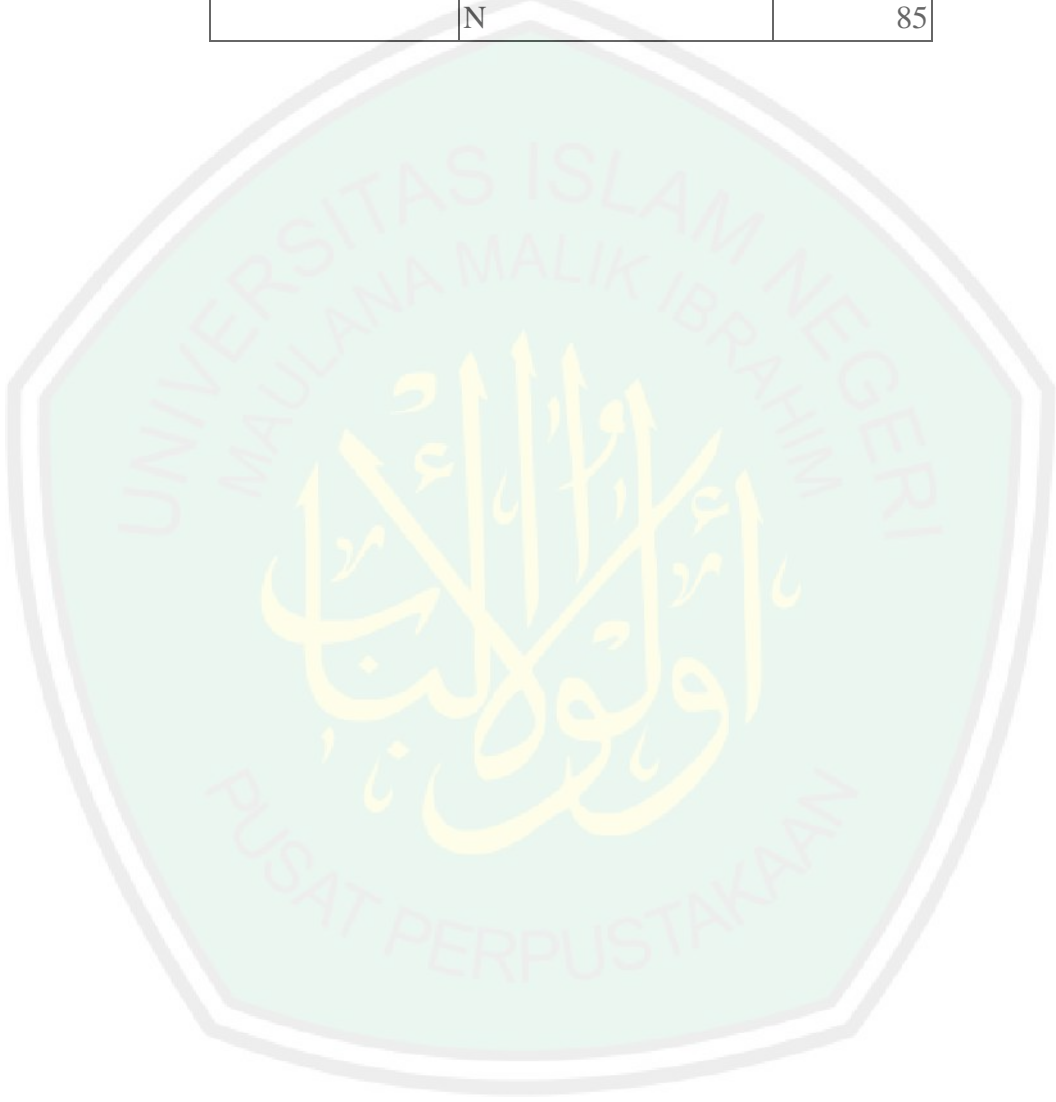
LAMPIRAN 5

Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X)

		sumx
x1	Pearson Correlation	.457**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
x2	Pearson Correlation	.486**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
x3	Pearson Correlation	.444**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
x4	Pearson Correlation	.335**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	85
x5	Pearson Correlation	.431**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
x6	Pearson Correlation	.567**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
x7	Pearson Correlation	.492**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
x8	Pearson Correlation	.499**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
x9	Pearson Correlation	.489**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
x10	Pearson Correlation	.478**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
x11	Pearson Correlation	.535**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85

x12	Pearson Correlation	.573 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
x13	Pearson Correlation	.635 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
x14	Pearson Correlation	.620 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
x15	Pearson Correlation	.606 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
x16	Pearson Correlation	.637 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
x17	Pearson Correlation	.633 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
x18	Pearson Correlation	.674 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
x19	Pearson Correlation	.588 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
x20	Pearson Correlation	.653 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
x21	Pearson Correlation	.647 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
x22	Pearson Correlation	.597 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
x23	Pearson Correlation	.395 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
x24	Pearson Correlation	.469 ^{**}

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
sumx	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	85



LAMPIRAN 6

Uji Validitas Motivasi (Z)

		sumz
z1	Pearson Correlation	.450**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
z2	Pearson Correlation	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
z3	Pearson Correlation	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
z4	Pearson Correlation	.599**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
z5	Pearson Correlation	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
z6	Pearson Correlation	.531**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
z7	Pearson Correlation	.515**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
z8	Pearson Correlation	.551**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
z9	Pearson Correlation	.533**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
z10	Pearson Correlation	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85

z11	Pearson Correlation	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
z12	Pearson Correlation	.558**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
z13	Pearson Correlation	.477**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
z14	Pearson Correlation	.535**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
z15	Pearson Correlation	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
z16	Pearson Correlation	.516**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
z17	Pearson Correlation	.524**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
z18	Pearson Correlation	.341**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	85
z19	Pearson Correlation	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
z20	Pearson Correlation	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
sumz	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	



LAMPIRAN 7

Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

		Sum y
y1	Pearson Correlation	.366**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	85
y2	Pearson Correlation	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
y3	Pearson Correlation	.319**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	85
y4	Pearson Correlation	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
y5	Pearson Correlation	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
y6	Pearson Correlation	.488**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
y7	Pearson Correlation	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
y8	Pearson Correlation	.566**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
y9	Pearson Correlation	.556**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
y10	Pearson Correlation	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	85
y11	Pearson Correlation	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
y12	Pearson Correlation	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
y13	Pearson Correlation	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
y14	Pearson Correlation	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
y15	Pearson Correlation	.394**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
y16	Pearson Correlation	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
y17	Pearson Correlation	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
y18	Pearson Correlation	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
y19	Pearson Correlation	.572**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
y20	Pearson Correlation	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
y21	Pearson Correlation	.642**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
y22	Pearson Correlation	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
y23	Pearson Correlation	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
y24	Pearson Correlation	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
sumy	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	85

LAMPIRAN 8**Uji Reliabilitas****Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	85	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	85	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,887	,895	24

Motivasi (Z)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	85	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	85	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,885	,891	20

Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	85	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,911	,925	24

LAMPIRAN 9

Normalitas X ke Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.13422725
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.065
	Negative	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		1.033
Asymp. Sig. (2-tailed)		.236

a. Test distribution is Normal.

Normalitas X, Z ke Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.25342788
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.041
	Negative	-.111
Kolmogorov-Smirnov Z		1.024
Asymp. Sig. (2-tailed)		.245

a. Test distribution is Normal.

LAMPIRAN 10

Analisis Jalur Substruktur 1**Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	keselamatan dan kesehatan kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: motivasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.443	.436	6.395

a. Predictors: (Constant), keselamatan dan kesehatan kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2695.902	1	2695.902	65.920	.000 ^a
	Residual	3394.404	83	40.896		
	Total	6090.306	84			

a. Predictors: (Constant), keselamatan dan kesehatan kerja

b. Dependent Variable: motivasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.265	6.500		6.348	.000
keselamatan dan kesehatan kerja	.587	.072	.665	8.119	.000

a. Dependent Variable: motivasi

LAMPIRAN 11

Analisis Jalur Substruktur 2**Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi, keselamatan dan kesehatan kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.607	4.305

a. Predictors: (Constant), motivasi, keselamatan dan kesehatan kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2441.196	2	1220.598	65.861	.000 ^a
	Residual	1519.698	82	18.533		
	Total	3960.894	84			

a. Predictors: (Constant), motivasi, keselamatan dan kesehatan kerja

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	17.660	5.333		3.311	.001
keselamatan dan kesehatan kerja	.207	.065	.291	3.175	.002
motivasi	.452	.074	.561	6.122	.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

LAMPIRAN 12

Lampiran Dokumentasi



BUKTI KONSULTASI

Nama : Insak Andan Telasih
 NIM / Jurusan : 14510018/Manajemen
 Pembimbing : Dr. Siswanto, SE., M.Si
 Judul Skripsi : Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada CV Honda Kartika Sari Putra Celaket Kota Malang

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	06 September 2017	Konsultasi Judul	1. 
2.	19 September 2017	Konsultasi BAB I	2. 
3.	02 Oktober 2017	Revisi BAB I	3. 
4.	07 Oktober 2017	Konsultasi BAB II & III	4. 
5.	15 Desember 2017	Konsultasi Kuesioner	5. 
6.	19 Desember 2017	Konsultasi Revisian Kuesioner	6. 
7.	07 Februari 2018	Konsultasi BAB IV	7. 
8.	20 Februari 2018	Konsultasi BAB I,II,III,IV&V	8. 
9.	21 Maret 2018	ACC Keseluruhan	9. 

Malang, 21 Maret 2018

Mengetahui,
 Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Agus Sucipto, MM
 NIP. 19670816 200312 1 001



CV KARTIKA SARI PUTRA

Jl. Pasar Besar 70-72 Malang, Telp. 0341 - 323388 / 355450
Jl. J.A. Suprpto 54 Malang, Telp. 0341-369541 / 321356

Jl. MT. Haryono I Kav A9-A10 Dinoyo Malang, Telp. 0341 - 557717
Jl. Raya Wendit Barat 26 Pakis Malang, Telp. 0341 - 791555



SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Krisna Purry Agustin
Alamat : Jl. Jaksa Agung Suprpto No 54 Malang
Jabatan : HRD CV. Kartika Sari Putra

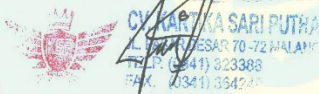
Dengan ini menerangkan bahwa atas,

Nama : Insak Andan Telasih
NIM : 14510018
Universitas : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Adalah benar-benar telah melaksanakan penelitian di CV Kartika Sari Putra Celaket dengan judul laporan : **"Pengaruh Program K3 terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening"**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 29 Januari 2018



Krisna Purry Agustin
HRD

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Insak Andan Telasih
Tempat, tanggal lahir : Malang, 9 Agustus 1996
Alamat Asal : Jl. Danau Sentani Dalam H1 M13 Sawojajar Malang
Telepon/Hp : 082298283884
E-mail : sebutsaandan@gmail.com
Pendidikan Formal
2002-2008 : SD Negeri Bunulrejo 2 Malang
2008- 2011 : SMP Negeri 21 Malang
2011- 2014 : SMA Panjura Malang
Pendidikan Non Formal
2014-2015 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2015-2016 : Program Perkuliahan Bahasa Inggris Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Aktivitas dan Pelatihan

- Peserta Future Management Training Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2014
- Volunteer “Ngalam Petengan 2017” Earth Hour Malang
- Peserta Orientasi Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2014
- Peserta seminar nasional Manajemen Fiesta 2016
- Panitia Pelaksana LIMA Badminton McDonald’s East Java Conference 2017
- Peserta pelatihan SPSS 2017
- Peserta Manasik Haji 2014
- Peserta kuliah tamu Menteri Pemuda dan Olahraga