

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN DAN KESELAMATAN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
KELAPA SAWIT (Studi Kasus : PTPN IV Regional I Kebun Bangun,  
Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun)**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**DEDY PERMANA BUTAR-BUTAR  
NPM : 2004300084  
Program Studi : Agribisnis**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2025**

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN DAN KESELAMATAN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
KELAPA SAWIT (Studi Kasus : PTPN IV Regional I Kebun Bangun,  
Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun)**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**DEDY PERMANA BUTAR-BUTAR  
2004300084  
Agribisnis**

**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Strata 1 (S1) pada  
Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

**Disetujui Oleh :**

**Dosen Pembimbing**



**Ir. Dewa Putu Siantara, M.M.A.**

**Disahkan Oleh :  
Dekan**



**Assoc. Prof. Dr. Dafni Mawar Tarigan, S.P., M.Si.**

**Tanggal Lulus : 05 Februari 2025**

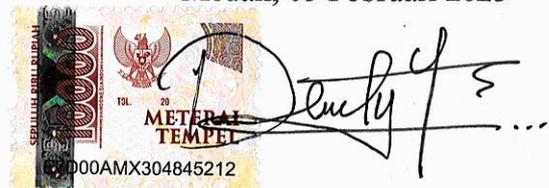
## PERNYATAAN

Nama : Dedy Permana Butar-Butar  
NPM : 2004300084  
Judul : Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kelapa Sawit (Studi kasus : PTPN IV Regional I Kebun Bangun, Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun).

Menyatakan bahwa semua data dan informasi yang dimuat didalam skripsi ini merupakan hasil penelitian saya sendiri dibawah supervisi pembimbing, kecuali yang disebutkan dengan jelas sumbernya. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya unsur *plagiat* dalam skripsi ini, maka saya bersedia menerima sangsi akademik dari Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan keadaan sadar dan tidak mendapat paksaan dan tekanan dari pihak manapun.

Medan, 05 Februari 2025



Dedy Permana Butar-Butar

## RINGKASAN

Dedy Permana Butar-Butar penelitian ini berjudul "Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kelapa Sawit". Dibimbing oleh Bapak Ir. Dewa Putu Siantara, M.MA. Penelitian ini di mulai pada bulan Juli-September 2024 di PTPN IV Regional I, Kebun Bangun, Kecamatan Gunung Malela, Kabupaten Simalungun.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Motivasi, Kepuasan, dan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di PTPN IV Regional I, Kebun Bangun, Kecamatan Gunung Malela, Kabupaten Simalungun. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Lokasi penelitian di PTPN IV Regional I Kebun Bangun, Kecamatan, Gunung Malela, Kabupaten, Simalungun. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pemanen, mandor panen, mandor pemeliharaan, petugas TPH, karyawan pemeliharaan, petugas AKP, dan petugas timbang brondolan, yang berjumlah 54 karyawan. Informasi yang dikumpulkan berupa data primer, data sekunder dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan untuk mengetahui Motivasi, Kepuasan, dan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan dengan menggunakan Skala Likert dan Analisis Regresi Linier Berganda.

Berdasarkan hasil penelitian, Motivasi kerja secara parsial berpengaruh nyata terhadap Produktivitas karyawan, variabel Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh nyata terhadap Produktivitas karyawan, variabel Keselamatan kerja berpengaruh tidak nyata terhadap Produktivitas karyawan. Secara silmutan, Motivasi dan Kepuasan kerja memberikan pengaruh nyata terhadap Produktivitas karyawan. Sedangkan Keselamatan kerja berpengaruh tidak nyata terhadap Produktivitas karyawan di PTPN IV Regional I, Kebun Bangun, Kecamatan Gunung Malela, Kabupaten Simalungun.

Kata kunci: Motivasi, Kepuasan, Keselamatan, Produktivitas.

## **SUMMARY**

*Dedy Permana Butar-Butar this research is entitled “The Effect of Motivation, Satisfaction, and Work Safety on Oil Palm Employee Productivity”, Supervised by Mr. Ir. Dewa Putu Siantara, M.MA. This research began in July-September 2024 at PTPN IV Regional I Kebun Bangun, Gunung Malela District, Simalungun Regency.*

*This study aims to determine whether Motivation, Satisfaction, and Job Safety affect Employee Productivity at PTPN IV Regional I Kebun Bangun, Gunung Malela District, Simalungun Regency. The research method used is quantitative method. Research location at PTPN IV Regional I Kebun Bangun, Gunung Malela District, Simalungun Regency. Respondents in this study were harvester employees, harvest foremen, maintenance foremen, TPH officers, maintenance employees, AKP officers, and loose fruit weighing officers, totaling 54 employees. Information collected in the form of primary data, secondary data and documentation. The analysis method used to determine Motivation, Satisfaction, and Job Safety affect employee productivity using a Likert Scale and Multiple Linear Regression Analysis.*

*Based on the research results, work motivation partially has a real effect on employee productivity, job satisfaction variables partially have a real effect on employee productivity, work safety variables have no real effect on employee productivity. Mutually, motivation and job satisfaction have a real influence on employee productivity. While work safety has no real effect on employee productivity at PTPN IV Regional I Kebun Bangun, Gunung Malela District, Simalungun Regency.*

*Keywords: Motivation, Satisfaction, Safety, Productivity*

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis dilahirkan di Pematangsiantar pada tanggal 06 Juli 2002. Merupakan anak ke-2 dari 2 bersaudara pasangan Alm. Jainar Butar-Butar dan Risma Haryani Purba. Pendidikan Sekolah Dasar diselesaikan di SDN 124399 Pematangsiantar. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan di SMP N 10 Pematangsiantar, dan Sekolah Menengah Atas diselesaikan di SMA N 6 Pematangsiantar.

Pada tahun 2020 penulis terdaftar sebagai mahasiswa pada Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara melalui Seleksi Mandiri di Program Studi Agribisnis. Selama masa studi di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, penulis pernah mengikuti ajang PKM (Program Kreativitas Mahasiswa) yang diselenggarakan KEMENDIKBUDRISTEK, penulis menjabat sebagai ketua tim.

## KATA PENGANTAR

*Assalamua'laikum Wr. Wb.*

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Tidak lupa pula penulis haturkan shalawat dan salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Adapun judul penelitian ini adalah PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN KELAPA SAWIT. Sehubungan dengan judul skripsi diatas, Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Assoc. Prof. Dr. Dafni Mawar Tarigan, S.P., M.Si., sebagai Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Wan Arfiani Barus, M.P., sebagai Wakil Dekan I Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Akbar Habib, S.P., M.P. sebagai Wakil Dekan III Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ir. Dewa Putu Siantara, M.MA. sebagai Dosen Pembimbing yang selalu mendukung dan memberikan arahan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi penelitian ini.
5. Seluruh jajaran Staff Biro Fakultas Pertanian yang membantu penulis dalam menyelesaikan administrasi dan akademis.
6. Kepada orang tua penulis, ayahanda Alm. Jainar Butar-Butar dan ibunda Risma Haryani Purba. Terimakasih telah berjuang untuk penulis yang selalu ada untuk memberikan dukungan, nasehat, motivasi, do'a dan

segala kebutuhan yang penulis butuhkan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, gelar sarjana ini penulis sembahkan untuk orang tua tercinta.

7. Kepada saudari kandung penulis, Duty Hasyuni Butar-Butar. Terimakasih telah memberikan dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada orang yang paling dekat dengan penulis yaitu, Asna Inka Saputri Telaumbanua, yang telah menjadi bagian dari perjuangan penyusunan skripsi ini dan sudah berkontribusi baik tenaga maupun waktu serta dukungan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini .
9. Teman penulis dibangku perkuliahan yang selalu membersamai yaitu, M Zahran Naufal Harahap, terimakasih telah memberikan semangat dan kontribusi kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada teman-teman seperjuangan angkatan 2020 terkhusus kelas Agribisnis B1 yang telah membantu dan juga memberikan semangat kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata berharap semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat kepada kita dan memohon lindungan darinya.

*Wabillahaufiqwalhidayah wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

## DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN .....	iv
RIWAYAT HIDUP.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
PENDAHULUAN .....	1
Latar Belakang .....	1
Rumusan Masalah .....	5
Tujuan Penelitian.....	6
Kegunaan Penelitian.....	6
TINJAUAN PUSTAKA .....	7
Landasan Teori .....	7
Penelitian Terdahulu .....	13
Kerangka Pemikiran .....	15
Hipotesis Penelitian.....	18
METODE PENELITIAN.....	19
Metode Penelitian.....	19
Metode Penentuan Lokasi Penelitian .....	19
Populasi dan Penarikan Sampel .....	19
Metode Pengumpulan Data .....	21
Metode Analisis Data .....	23

Definisi dan Batasan Operasional .....	26
DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN.....	28
Sejarah Singkat Perusahaan.....	28
Karakteristik Sampel .....	31
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	34
Hasil Wawancara dengan Responden .....	34
Hasil Uji dan Hasil Analisis .....	37
Hasil Pembahasan Analisis Data.....	45
KESIMPULAN DAN SARAN.....	48
Kesimpulan.....	48
Saran .....	49
DAFTAR PUSTAKA .....	50
LAMPIRAN .....	54

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Data Produksi Kelapa Sawit .....	5
2.	Daftar Karyawan Kelapa Sawit PTPN IV Regional I Kebun Bangun.....	19
3.	Penentuan Strata Sampel.....	21
4.	Skala Likert .....	22
5.	Daftar Sarana dan Prasarana .....	30
6.	Identitas Responden Berdasarkan Usia .....	31
7.	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	31
8.	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	32
9.	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	32
10.	Respon Responden terhadap kuesioner Motivasi kerja .....	34
11.	Respon Responden terhadap kuesioner Kepuasan kerja.....	35
12.	Respon Responden terhadap kuesioner Keselamatan kerja ..	35
13.	Respon Responden terhadap kuesioner Produktivitas karyawan.....	36
14.	Hasil Uji Validitas.....	37
15.	Hasil Uji Reliabilitas .....	39
16.	Hasil Uji Normalitas .....	40
17.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	40
18.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	42
19.	Hasil Uji Parsial .....	44
20.	Hasil Uji Determinasi.....	44

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran .....	15
2.	Hasil Grafik Scatterplot .....	41

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Kelapa sawit merupakan salah satu komoditi unggulan nasional. Perkebunan kelapa sawit sejauh ini telah mengalami peningkatan produksi yang disebabkan oleh intensifikasi dalam pemeliharaan perkebunan. Pulau Sumatera merupakan salah satu sentral perkebunan kelapa sawit terbesar di Indonesia. Dengan kondisi Pulau Sumatera, lingkungan dan kondisi geografis yang mendukung pertumbuhan kelapa sawit. Pulau Sumatera adalah sentral perkebunan sawit terbesar di Indonesia. Dengan luas areal 2.959.606 Ha, produksi sebanyak 10.813.648 Ton, dan jumlah tenaga kerja sebanyak 1.479.806 jiwa. Salah satu dukungan yang harus dikembangkan dari setiap perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia (Tia dkk., 2019).

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Selain itu, sumber daya manusia dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan. Oleh karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja. Yang mana peningkatan produktivitas tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan jika karyawan mendapatkan kontribusi yang adil dan wajar (Febri dkk., 2014).

Motivasi kerja karyawan tentunya berbeda-beda dan juga berfluktuasi.

Tanpa motivasi, seorang tenaga kerja tidak dapat menyelesaikan tugasnya sesuai standar karena apa yang menjadi motifnya tidak dapat terpenuhi. Sekalipun seorang yang memiliki keahlian operasional yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang digunakan untuk menghasilkan hasil tersebut (Daryanto, 2012). Tenaga kerja pemanen kelapa sawit memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu dan kualitas Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit. Oleh karena itu, tenaga kerja pemanen harus memiliki kemampuan dan keterampilan khusus dalam memanen kelapa sawit. Akan tetapi masih ada kelalaian-kelalaian yang dilakukan oleh tenaga kerja pemanen seperti, kesalahan pemetikan pada saat pemanenan dengan memetik buah mentah, meninggalkan brondolan (buah yang lepas dari tandannya), dan kesalahan yang dilakukan pada saat pengangkutan hasil dengan melempar tandan ke dalam transportasi sehingga menyebabkan penurunan mutu terhadap kelapa sawit.

Selanjutnya, berkaitan dengan kepuasan kerja yang pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbedabeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang dan puas atau tidak puas dalam

bekerja. Untuk menciptakan tenaga kerja atau karyawan yang berprestasi dan terampil diperlukan adanya unsur kepuasan lahiriah dan batiniah dalam diri karyawan itu sendiri (Ghozali, 2017).

Keselamatan kerja karyawan itu sangat penting karena menyangkut nyawa dari karyawan itu sendiri, peristiwa terbanyak ialah kecelakaan berkerja. Karyawan akan mengambil izin untuk tidak masuk kerja guna memulihkan luka akibat dari kecelakaan kerja tersebut, dan jika karyawan ada yang tetap masuk saat mengalami kecelakaan kerja, maka itu akan membuat karyawan tersebut melakukan pekerjaan dengan tidak maksimal, dan membuat kinerja menurun, pada akhirnya produktivitas kerja di perusahaan menurun dikarenakan imbas dari hal yang tidak diinginkan tersebut.

Keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Dari tahun ketahun perkembangan industri, mekanisasi, dan modernisasi semakin pesat, maka dengan sendirinya terjadi peningkatan intensitas kerja operasional. Akibat dari hal tersebut muncul berbagai dampak, baik yang menyangkut adanya kelemahan, kehilangan keseimbangan, kekurangan ketrampilan, dan latihan kerja, kekurangan pengetahuan tentang sumber bahaya adalah sebagai bagian dari sebab terjadinya kecelakaan dan dan penyakit akibat kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara menyeluruh. Melalui pemenuhan terhadap peraturan perundangan diharapkan akan dicapai keamanan dan keselamatan kerja untuk memberikan jaminan rasa aman dan tentram, meningkatkan kegairahan bekerja bagi para tenaga kerja guna mempertinggi kualitas pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja perusahaan.

Keselamatan kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, yang menyangkut aspek-aspek keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja, perlakuan sesuai martabat manusia dan moral agama. Hal tersebut dimaksudkan agar para tenaga kerja secara aman dapat melakukan pekerjaannya guna meningkatkan hasil kerja dan produktivitas kerja.

Produktivitas adalah parameter yang digunakan untuk mengukur keefektivitasan suatu pekerjaan. Perbandingan (rasio) antara hasil produksi (output) dengan semua masukan yang ada. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan sebenarnya. Misalnya saja, produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara output dan input, masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk mental. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa. Kerja yang bermalasan ataupun korupsi jam kerja adalah faktor yang menghambat kemajuan yang dicapai. Sebaliknya, kerja yang efektif menurut jumlah jam kerja yang seharusnya serta kerja yang sesuai dengan uraian kerja masing-masing pekerja, akan dapat menunjang kemajuan serta mendorong kelancaran usaha baik secara individu maupun secara menyeluruh (Atifudin et al., 2020; dan Mandani, 2020).

Salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki permasalahan penurunan produksi kelapa sawit yaitu PT. Perkebunan Nusantara III yang sekarang berubah nama menjadi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Bangun. Data produksi kelapa sawit di Kebun Bangun, periode 2018-2022 dapat disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Produksi Kelapa Sawit Kebun Bangun Periode 2018-2022

Tahun	Produksi (Ton)	Kenaikan (%)
2018	43.781,150	
2019	41.020,050	- 6,31
2020	40.447,900	- 1,39
2021	40.094,020	- 0,87
2022	36.797,450	- 8,22
Rata-rata	40.428,114	- 4,20

Sumber : Kantor kebun 2018-2022

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat dilihat terjadi penurunan produksi kelapa sawit pada 5 tahun terakhir sebesar 4,20%. Salah satu faktornya adalah penurunan produktivitas karyawan kelapa sawit. Terjadinya penurunan produktivitas karyawan kelapa sawit dikarenakan rasa ketidakpuasan dan motivasi dalam bekerja. Menurut, Sinaga, S., & Ibrahim, M. (2016), menurunnya tingkat produksi yang di hasilkan karyawan membuktikan produktivitas karyawan mengalami masalah.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kelapa Sawit (Studi Kasus : PTPN IV Regional I Kebun Bangun, Kecamatan Gunung Malela, Kabupaten Simalungun)”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah yaitu :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan kelapa sawit pada PTPN IV Regional I Kebun Bangun ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan kelapa sawit pada PTPN IV Regional I Kebun Bangun ?
3. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan kelapa sawit pada PTPN IV Regional I Kebun Bangun ?

## **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan kelapa sawit pada PTPN IV Regional I Kebun Bangun.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan kelapa sawit pada PTPN IV Regional I Kebun Bangun.
3. Untuk mengetahui keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan kelapa sawit pada PTPN IV Regional I Kebun Bangun.

## **Kegunaan Penelitian**

1. Bagi peneliti

Sebagai alat ukur untuk menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi perusahaan, seperti mengenai penurunan produktivitas kinerja karyawan kelapa sawit.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi sambungan pemikiran sebagai masukan terhadap peningkatan produktivitas karyawan kelapa sawit di PTPN IV Regional I Kebun Bangun.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam mengenai produktivitas karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Landasan Teori**

#### **Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi adalah penentu kinerja dan didasarkan pada asumsi bahwa tanpa dorongan, bekerja menjadi malas dan membosankan, tanpa motivasi, etos kerja akan berfluktuasi. Motivasi merupakan faktor penting bagi semua sumber daya manusia, termasuk karyawan perusahaan (Suswati. E. 2022).

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya tujuan perusahaan secara baik (Tanjung. H. 2015).

Agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang maksimal seseorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi kerja yang tepat bagi karyawannya. Hal ini tentu saja tidaklah mudah untuk dilakukan karena setiap karyawan mempunyai tingkat kebutuhan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mampu memahami dan mengetahui bagaimana memenuhi kebutuhan karyawannya agar semangat dan produktivitas kerjanya dapat meningkat (Faslah dan Savitri, 2013).

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan &

Silvy, 2019). Menurut Jufrizen (2017) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Menurut Daulay et al, (2017) motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Indikator Motivasi adalah (a) Promosi jabatan; (b) Disiplin kerja; (c) Pengembangan karir; (d) Lingkungan kerja; dan (e) Gaya kepemimpinan atasan.

### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya. Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain (Nabawi, 2019). Menurut Koesmono, (2014) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer untuk itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan berprestasi kerja, dedikasi dan kecintaan pekerjaannya. Yang dibebankan kepadanya (Bahri dan Nisa, 2017). Pada penelitian Mustapha, (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja sehari-hari, karyawan lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah.

Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau kesenjangan (gab) antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggungjawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. Sebaliknya apabila seseorang dalam bekerja tidak didukung oleh peralatan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan rendahnya perhatian dari pimpinan, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan kerja (Sunarta, 2019).

Kepuasan kerja karyawan merupakan motivasi moral karyawan, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan yang ingin diraih sebuah perusahaan (Hasibuan, 2014). Kepuasan kerja (job satisfaction) sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Rosita & Yuniati, 2016).

Menurut Mangkunegara, (2013), Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaan adalah; 1) faktor pegawai yaitu , kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. 2) faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja. indikator kepuasan kerja adalah (a) Gaji; (b) Kompensasi; (c) Dukungan sesama rekan kerja; (d) Komunikasi; dan (e) Peraturan dan kebijakan.

### **Pengertian Keselamatan Kerja**

Menurut Mondy, (2013) keselamatan kerja merupakan perlindungan bagi tenaga kerja terkait kecelakaan pekerjaan. Menurut Wahyu Ratna, keselamatan kerja merupakan ditunjuknya situasi aman, kerusakan ataupun kerugian di tempat kerja. Lalu ditarik kesimpulan keselamatan kerja yaitu situasi aman dan terdapat perlindungan untuk tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya dari kecelakaan kerja ditempat kerja (Ronatanjung & Nuryati, 2019).

Menurut Mangkunegara, (2013) keselamatan kerja merupakan situasi aman seseorang dalam melakukan pekerjaan di tempat kerjanya. Situasi aman berasal dari dalam ataupun dari luar. Lingkungan internal melalui kemampuan seseorang dalam menjaga diri, kalau dari lingkungan luar nya yaitu bahaya yang terjadi dari luar dirinya (Amrina & Yunita, 2018). Menurut Nurjaman, (2013) keselamatan kerja ialah terhindarnya karyawan penyebab gangguan fisik serta mental saat menjalankan pekerjaan (Suwarno et al., 2019).

Mondy dalam Ronatanjung & Nuryati, (2019) menjelaskan indikator keselamatan kerja yakni : (a) Tingkat pemahaman dalam penggunaan atribut keselamatan benar; (b) Tingkat pendidikannya serta pelatihannya pada keselamatan; (c) Tingkatnya pengendalian administrasi serta personil; (d) Jaminannya pada keselamatan; (e) Peningkatan kelengkapan.

### **Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Konsep produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan tertentu. Produktivitas merupakan rasio antara masukan dan keluaran dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses, biasanya suatu kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tertentu (Panjaitan, M. 2017).

Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa. Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas adalah sikap disiplin karyawan, sampai pada manajemen dan teknologi. Produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber

ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai target dikatakan sebagai kegiatan yang produktif. Sebaliknya semakin tinggi input yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu dikatakan kurang produktif (Wahyuningsi, S. 2018).

Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa: “Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang” (Sinungan, 2014:12).

Produktivitas, meskipun fasilitas produksi yang aktif. Menurut Hartatik (2014), setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang sangat maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Sebab, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan, (2012) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang di capai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dinilai untuk mengetahui menurun atau meningkat. Produktivitas karyawan yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat dicapai melalui peningkatan produktivitas karyawan, menurunkan perputaran kerja dan mengurangi tingkat absensi sekaligus meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### **Penelitian Terdahulu**

Pada penelitian Andika Palar (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sulutgo Tomohon. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh secara simultan

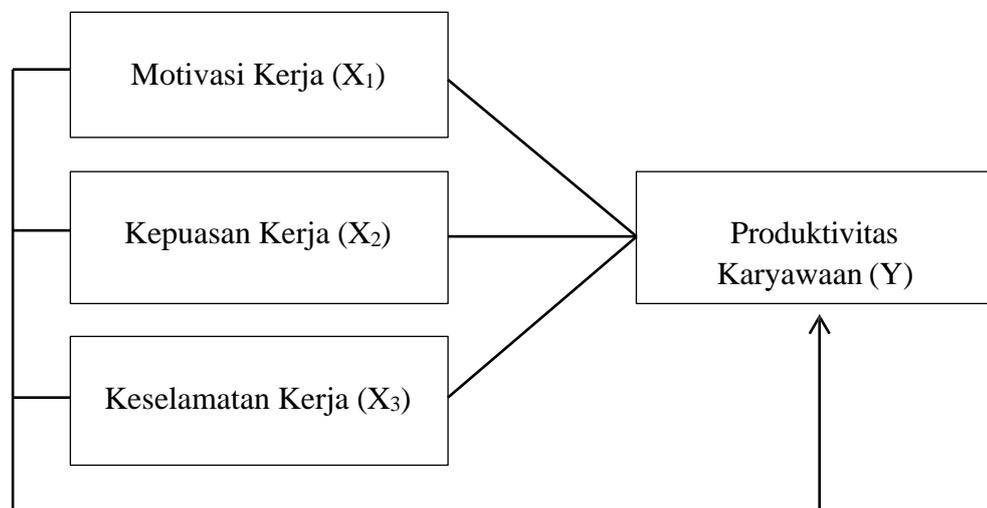
dan parsial antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Tomohon Tbk, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Bank Sulutgo Tomohon Tbk yang berjumlah 120 orang, yang terdiri dari 76 orang laki-laki dan 44 orang perempuan. Dengan menggunakan metode purposive sampling maka sampel yang digunakan adalah 80 responden. Dengan menggunakan regresi berganda sebagai alat analisis data, penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumutgo Tomohon Tbk.

Pada penelitian Alqawi Denai dkk (2024) dengan judul Determinasi Produktivitas Kerja Melalui Motivasi : Analisis Lingkungan kerja, Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Tenaga Kesehatan RS. Satria Medika Bekasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh signifikansi dari Lingkungan kerja, Disiplin, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas melalui motivasi sebagai variabel intervening. Metodologi sample jenuh dimana populasi yang dijadikan subjek dalam penelitian adalah semua tenaga medis RS. Satria medika dengan jumlah 120 responden. Uji statistik Smart PLS 3.2 dengan hasil; 1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dengan nilai p-Value 0.000. 2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas dengan nilai p-Value 0.000. 3) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dengan nilai p-Value 0.000. 4) Disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas dengan nilai p-Value 0.099. 5) Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dengan p-Value 0.000. 6) Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Produktivitas dengan p-Value 0.000. 7) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas dengan p-Value 0.000. Adapun hipotesa tidak langsung 8) Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas melalui mediasi Motivasi mendapatkan P-Value sebesar 0.014. 9) Disiplin terhadap Produktivitas melalui mediasi Motivasi mendapatkan P-Value sebesar 0.011. 10) Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas melalui mediasi Motivasi mendapatkan P-Value sebesar 0.012.

### **Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono, (2016) kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam penelitian kerangka penelitian dituang pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka pemikiran

### **Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan**

Motivasi kerja adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk mengerahkan semua upaya mereka dan bekerja secara efisien untuk mencapai tujuan mereka. Dalam Suwanto (2011: 171), Robbins dan Mary juga mendefinisikan motivasi kerja sebagai kesiapan untuk mengerahkan upaya signifikan untuk mencapai tujuan organisasi, tunduk pada kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan manusia tertentu. Kebutuhan ini mungkin berbentuk keuangan, yaitu kebutuhan untuk menghasilkan uang, yang akan membuat motivasi di tempat kerja rendah dan membuatnya menantang bagi organisasi untuk memenuhi tujuannya. Keinginan non-ekonomi dapat dilihat sebagai kebutuhan untuk memenuhi keinginan dan imbalan yang lebih kompleks. Dengan semua tuntutan ini, seorang individu harus lebih aktif dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Ini membutuhkan motivasi, yang dapat diberikan pekerja dengan memotivasi mereka untuk bekerja dan terus ingin memperluas perusahaan mereka. Oleh karena itu, karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi seringkali juga sangat produktif. Sirait (2006: 249-252) menyatakan bahwa motivasi, yaitu proses membuat seseorang berkeinginan untuk mencapai sesuatu, merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Tingkat motivasi untuk pekerjaan yang dilakukan menentukan produktivitas atau prestasi seseorang. Jumlah produktivitas meningkat dengan motivasi seseorang untuk bekerja.

### **Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Produktivitas Karyawan**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional di mana karyawan menghargai kompensasi sebagai cara organisasi menunjukkan terima kasih kepada mereka

yang memenuhi harapan dan aspirasi mereka. Karyawan yang merasa tidak nyaman, kurang dihargai, atau tidak dapat mencapai potensi penuh mereka di tempat kerja secara alami tidak dapat fokus sepenuhnya pada pekerjaan mereka.

Ketika mereka mempertimbangkan pekerjaan mereka atau terlibat dalam kegiatan tugas, pekerja dengan kepuasan tinggi merasa baik. Ketika mempertimbangkan tanggung jawab mereka atau terlibat dalam kegiatan yang berkaitan dengan profesi mereka, karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah merasa tidak nyaman. Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Schermerhorn (dalam Wibowo, 2014) adalah pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, hubungan dengan teman sekerja, promosi dan Gaji/upah. Handoko (2008: 193) menyatakan kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sementara Usman (2010: 281) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap masa depan.

### **Pengaruh Keselamatan kerja terhadap Produktivitas Karyawan**

Keselamatan kerjanya berdampak kepada produktivitas kerja karyawannya dilihat dari, ketika seorang karyawan tidak menjaga keselamatan dirinya di dalam sebuah pekerjaan, karyawan tersebut tidak berhati – hati dan tidak memperhatikan tindakan ataupun situasi yang berpotensi bahaya baik dalam dirinya maupun dari luar, dan kecelakaan kerja pun terjadi itu akan membuat karyawan tersebut mengalami cedera sehingga para karyawan tersebut harus dilakukan penanganan

untuk menyembuhkan luka dari kejadian kecelakaan kerja akibat dari tidak memperhatikan keselamatan kerjanya.

Ketika semua itu terjadi karyawan dan pihak perusahaan mengalami kerugian di waktu, biaya, kepercayaan dari client dan juga produktivitas akan berkurang karena karyawan mengalami cedera dan tidak dapat bekerja (Suwarno et al., 2019). Dari teori yang sudah dijelaskan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh keselamatan kerja, apabila karyawan mendapatkan jaminan keselamatan kerja maka produktivitas karyawan ikut meningkat pula.

### **Hipotesis penelitian**

Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa hipotesis ialah suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang terdapat pada suatu penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian antara lain:

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas pada karyawan PTPN IV Regional I Kebun Bangun.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pada karyawan PTPN IV Regional I Kebun Bangun.
3. Keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pada karyawan PTPN IV Regional I Kebun Bangun.

## METODE PENELITIAN

### Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono, (2016) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

### Metode Penentuan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di seluruh Afdeling I, II, III, dan IV PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Bangun, Kecamatan Gunung Malela, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara. Metode penelitian yang digunakan yaitu dengan metode (purposive) yang mana penelitian ini dilakukan secara sengaja dengan pertimbangan (Ardhiyan Saputra, 2013).

### Populasi dan Penarikan Sampel

Populasi adalah subjek penelitian secara keseluruhan, yaitu seluruh satuan analisis yang menjadi target penelitian. Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi (Sugiyono, 2016), dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Daftar Karyawan PTPN IV Regional I Kebun Bangun

No	Nama Bagian	Jumlah (orang)
1	Afdeling I	45
2	Afdeling II	18
3	Afdeling III	32
4	Afdeling IV	22
	Jumlah	117

Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pelaksana bagian kelapa sawit yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Bnagun yang berjumlah 117. Dalam penelitian ini populasi yaitu jumlah seluruh karyawan pelaksana bagian kelapa sawit sebanyak 117 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik slovin menurut Sugiyono (2017).

Adapun penelitian ini menggunakan rumus slovin karena dalam penarikan sampel jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan sampel minimal jika diketahui ukuran populasi. Dengan batas toleransi sebesar sig 0,01 dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel.

N = Ukuran Populasi.

e = Batas toleransi.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 117 karyawan sehingga sampel untuk penelitian ini adalah

$$n = \frac{117}{1+117(0,01)^2}$$

$$n = \frac{117}{2,17}$$

n = 53,91 (54) Sampel.

Jadi, berdasarkan perhitungan yang dilakukan didapatkan sampel dalam penelitian ini sebesar 54 karyawan, dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Penentuan Strata Sampel

No	Nama Bagian	Jumlah Populasi (orang)	Jumlah Sampel (orang)
1	Afdeling I	25	$54 \times 25 / 117 = 21$
2	Afdeling II	18	$54 \times 18 / 117 = 8$
3	Afdeling III	32	$54 \times 32 / 117 = 15$
4	Afdeling IV	42	$54 \times 22 / 117 = 10$
Jumlah		117	54

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2016). Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah :

1. Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memanfaatkan data-data berupa buku, catatan (dokumen), laporan kegiatan, file dokumenter yang relevan. Dengan teknik pengumpulan data ini, peneliti dapat memperoleh informasi bukan dari narasumber, tetapi mereka memperoleh informasi dari macam-macam tertulis lainnya atau dari dokumen yang ada pada informan.
2. Angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Untuk menilai butir-butir pernyataan pada kuesioner

adalah dengan memberikan skor pada setiap butir pernyataan, metode yang digunakan untuk penskoran yaitu dengan menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2016), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang pada fenomena sosial. Dalam menjawab pernyataan pada kuesioner, responden diberikan 5 kategori antara lain, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Masing-masing kategori tersebut memiliki bobot skor dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4. Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber : Sugiyono, 2016*

Kemudian untuk menguji valid dan reliabel tidak maka dapat diuji dengan validitas dan realibilitas.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument pertanyaan sebagai alat tukar variabel penelitian (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada karyawan kelapa sawit PTPN IV Regional I Kebun Bangun.

Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Dalam penelitian ini digunakan tehnik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrumen secara keseluruhan.

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

1. Jika  $R_{hitung} > R_{tabel}$  dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $R_{hitung} < R_{tabel}$ , maka variabel tersebut tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas yaitu suatu uji yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Hasil pengukuran yang memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi akan mampu memberikan hasil yang terpercaya. Tinggi rendahnya reliabilitas instrumen ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Penarikan kesimpulannya, jika nilai koefisien reliabilitas (*Spearman Brawn/ri*)  $> 0,60$  maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliable/terpercaya (Juliandi dkk., 2014).

### **Metode Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu (Juliandi et al., 2014) dengan rumus dibawah ini :

#### **1. Uji Asumsi Klasik**

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk

jumlah sampel kecil (Ghozali, 2016). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2016).

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Juliandi et al., 2014).

#### c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit (Kurniawan, 2014).

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regresional analysis*). Dalam

analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2016). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas Karyawan.

X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja.

X<sub>2</sub> = Kepuasan Kerja.

X<sub>3</sub> = Keselamatan Kerja.

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien regresi.

e = Variabel pengganggu.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016), uji t bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 5 persen atau 0,05.

1. H<sub>0</sub> : β<sub>i</sub> ≤ 0, artinya secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. H<sub>a</sub> : β<sub>i</sub> > 0, artinya secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Kriteria penerimaan atau penolakan H<sub>0</sub> yaitu sebagai berikut:

1. H<sub>0</sub> diterima jika t<sub>hitung</sub> ≤ t<sub>tabel</sub> atau sig t ≥ α (0,05).
2. H<sub>0</sub> ditolak jika t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> atau sig t < α (0,05).

## b. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016) uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel independen terhadap variasi naik turunnya variabel dependen secara serempak, dimana  $0 \leq R^2 \leq 1$ . Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

### **Definisi dan Batasan Operasional**

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami penelitian ini maka perlu dibuat definisi dan batasan operasional sebagai berikut :

#### **Definisi**

1. Motivasi kerja adalah penentu kinerja dan didasarkan pada asumsi bahwa tanpa dorongan, bekerja menjadi malas dan membosankan, tanpa motivasi, etos kerja akan berfluktuasi. Motivasi merupakan faktor penting bagi semua sumber daya manusia, termasuk karyawan perusahaan.
2. Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau kesenjangan (gab) antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan.

3. Keselamatan kerja karyawan itu sangat penting karena menyangkut nyawa dari karyawan itu sendiri, peristiwa terbanyak ialah kecelakaan berkerja. Karyawan akan mengambil izin untuk tidak masuk kerja guna memulihkan luka akibat dari kecelakaan kerja tersebut, dan jika karyawan ada yang tetap masuk saat mengalami kecelakaan kerja, maka itu akan membuat karyawan tersebut melakukan pekerjaan dengan tidak maksimal, dan membuat kinerja menurun, pada akhirnya produktivitas kerja di perusahaan menurun dikarenakan imbas dari hal yang tidak diinginkan tersebut.
4. Pelatihan adalah serangkaian proses yang meliputi tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktifitas dalam suatu organisasi.

#### **Batasan operasional**

1. Responden adalah karyawan pemanen, mandor panen, mandor pemeliharaan, petugas TPH, karyawan pemeliharaan, petugass AKP, dan petugasan timbang brondolan.
2. Daerah penelitian di PTPN IV Regional I Kebun Bangun Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun.
3. Waktu penelitian adalah tahun 2024.

## DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN

### Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha Perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet.

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan dan pengolahan hasil perkebunan dengan komoditi utama, yaitu karet dan kelapa sawit. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I memiliki 36 kebun yang tersebar di 7 distrik yang ada di Sumatera Utara dan Aceh Timur, salah satunya adalah Kebun Bangun yang terletak di Desa Senio, Kecamatan Gunung Malela, Kabupaten Simalungun, Provinsi Sumatera Utara.

Kebun Bangun sebelumnya merupakan kebun milik perusahaan Belanda yang dinasionalisir tahun 1958. Berikut Sejarah berdirinya Kebun Bangun :

1. Tahun 1958 s/d 1961 PPN Baru.
2. Tahun 1961 s/d 1963 Sumut III.
3. Tahun 1963 s/d 1969 PPN Karet VI.
4. Tahun 1970 s/d 1976 PNP IV.
5. Tahun 1976 s/d 1994 PTP IV.
6. Tahun 1995 s/d 2023 PTPN III.

Sejak bulan Desember 2023 PTPN III resmi mengumumkan penggabungan 13 perusahaan dibawah  *Holding* Perkebunan Nusantara menjadi 2

*sub Holding* yaitu *Palmco* dan *Supportingco*. Pembentukan *sub Holding Palmco* melibatkan penggabungan PTPN V, VI, dan XII ke dalam PTPN IV sebagai *surviving entity* dan pemisahan tidak murni PTPN III ke dalam PTPN IV dan berubah nama entitas menjadi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I yang berpusat di jalan Sei Batang Hari No. 2 Medan dimana Kebun Bangun menjadi salah satu unit kebunnya.

### **Visi PTPN IV Regional I**

Menjadi Perusahaan Informatif yang mengedepankan Sinergi dan Inovasi Dalam Memberikan Layanan Informasi Publik.

### **Misi PTPN IV Regional I**

1. Menyediakan layanan informasi yang sudah diakses oleh seluruh kalangan termasuk difabel.
2. Memperkuat kolaborasi dalam penyebaran informasi dengan subholding dan stakeholder terkait.
3. Meningkatkan kompetensi SDM layanan informasi publik secara berkala.
4. Terus berinovasi untuk menghadirkan layana informasi yang sesuai perkembangan teknologi informasi dan kebutuhan publik.
5. Meningkatkan edukasi untuk memastikan publik mengetahui dan memahami hak dan tanggung jawabnya dalam mengakses dan memanfaatkan informasi perusahaan.
6. Melakukan program-program, pengawasan, pembinaan, dan evaluasi penyelenggaraan layanan informasi secara berkala.

### Lokasi dan Letak Geografis

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Bangun terletak di Desa Senio, Kecamatan Gunung Malela, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Bangun terdiri dari 4 Afdeling, yaitu Afdeling I, Afdeling II, Afdeling III dan Afdeling IV dengan total luas wilayah yaitu 3.378,83 ha.

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Bangun terletak di dua Kecamatan yakni Kecamatan Gunung Malela pada ketinggian 237 m dpl dan di Kecamatan Panombean Panei pada ketinggian 400 m dpl dengan titik koordinat 99°10'5'' BT dan 02°58'28'' LU. Topografi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Bangun yaitu datar, landai, dan bergelombang.

### Sarana dan Prasarana Umum

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Bangun juga memberikan sarana dan Prasarana Umum kepada staf, karyawan dan masyarakat sekitar yang bertujuan untuk terciptanya kerukunan dan keharmonisan antara perusahaan, karyawan dan masyarakat. Berikut merupakan fasilitas yang disediakan oleh PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Bangun, dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Daftar Sarana dan Prasarana Umum

Nomor	Sarana dan Prasarana Umum	Jumlah (Unit)
1	Lapangan Sepak Bola	1
2	Mesjid	1
3	Gereja	1
4	Sekolah PAUD	1
5	Rumah Karyawan	62
6	Pos Satpam	1

Sumber : Kantor kebun bangun, 2024

### Karakteristik Sampel/Responden

Responden penelitian ini meliputi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Bangun yang terdiri dari beberapa identitas baik jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja, dapat dilihat pada Tabel 6; 7; 8 dan 9.

Tabel 6. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Nomor	Usia	Responden (Orang)	Persentase (%)
1	25 – 30	29	54
2	31 – 35	17	31
3	36 – 40	4	7
4	41 – 45	3	6
5	46	1	2
Jumlah		54	100

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa dari 54 responden terdapat responden yang berusia 25-30 tahun sebanyak 54%; responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 31%; responden yang berusia 36-40 tahun sebanyak 7%; responden yang beruisa 41-45 tahun sebanyak 6%; dan responden yang berusia 46 tahun sebanyak 2%, yang berarti pada usia yang masih muda memiliki jumlah persentase yang lebih banyak.

Tabel 7. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Nomor	Jenis Kelamin	Responden (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	54	100
2	Perempuan	-	-
Jumlah		54	100

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 7, menunjukkan bahwa keseluruhan responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki laki yaitu 54 responden atau 100%. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan tergolong cukup sulit dan memerlukan lebih banyak tenaga laki-laki ataupun keahlian lapangan.

Tabel 8. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Nomor	Pendidikan Terakhir	Responden (orang)	Persentase (%)
1	SD	-	-
2	SMP	6	11
3	SMA/SMK	27	50
4	Diploma	14	26
5	Sarjana	7	13
Jumlah		54	100

*Sumber : Data diolah, 2024*

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa dari 54 responden terdapat karyawan lulusan SMA/SMK sederajat sebanyak 50%; terdapat lulusan Diploma sebanyak 26%; terdapat lulusan Sarjana sebanyak 13%; terdapat lulusan SMP sebanyak 11%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan pemanen dan pemeliharaan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Bangun lebih banyak persentase lulusan SMA/SMK sederajat.

Tabel 9. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Nomor	Lama Bekerja	Responden (orang)	Persentase (%)
1	1 – 5	38	70
2	6 – 10	14	26
3	11 – 15	2	4
Jumlah		54	100

*Sumber : Data diolah, 2024*

Berdasarkan Tabel 9 diatas menunjukkan bahwa dari 54 responden terdapat karyawan lama bekerjanya 1-5 tahun sebanyak 70%; terdapat karyawan lama bekerjanya 6-10 tahun sebanyak 26%; terdapat karyawan lama bekerjanya 11-15 tahun sebanyak 4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I yang lama bekerjanya 1-5 tahun memiliki jumlah persentase yang lebih banyak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Wawancara dengan Responden

#### 1. Respon Responden terhadap kusioner Motivasi Kerja

Respon responden terhadap kusioner Motivasi Kerja disajikan pada Tabel 10.

Tabel.10 Respon Responden terhadap kusioner Motivasi Kerja

Variabel	Nilai					Total
	1	2	3	4	5	
Motivasi kerja						
M1	-	-	-	14	40	54
M2	-	-	-	11	43	54
M3	-	-	-	11	43	54
M4	-	-	-	19	35	54
M5	-	-	-	14	40	54
M6	-	-	-	18	36	54
M7	-	-	-	23	31	54
M8	-	4	1	25	24	54
M9	-	-	-	18	36	54
M10	-	-	-	27	27	54
M11	-	-	-	19	35	54
M12	-	-	-	11	43	54
M13	-	-	-	24	30	54
M14	-	-	-	24	30	54
M15	-	-	-	24	30	54
Jumlah	-	4	1	282	523	810
Persentase (%)		0,5	-	35	64,5	100

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 10 menunjukkan bahwa respon responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0,5%; dan yang menjawab Setuju sebanyak 35%; dan yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 64,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa respon responden lebih banyak persentase Sangat Setuju.

Berdasarkan Tabel 11 menunjukkan bahwa respon responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 1%; dan yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 2%; dan yang menjawab Setuju sebanyak 42%; dan yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 55%. Hal tersebut menunjukkan bahwa respon responden lebih banyak persentase Sangat Setuju.

## 2. Respon Responden terhadap kuesioner Kepuasan Kerja

Respon responden terhadap kuesioner Kepuasan Kerja disajikan pada Tabel

11.

Tabel.11 Respon Responden terhadap kuesioner Kepuasan Kerja

Variabel	Nilai					Total
	1	2	3	4	5	
Kepuasan kerja	1	2	3	4	5	
K1	5	5	1	19	24	54
K2	-	-	-	20	34	54
K3	-	-	-	20	34	54
K4	-	4	1	25	24	54
K5	-	-	-	24	30	54
K6	1	2	-	22	29	54
K7	1	2	-	20	31	54
K8	-	-	-	24	30	54
K9	-	-	-	22	32	54
K10	-	-	-	24	30	54
K11	-	-	-	32	22	54
K12	-	-	-	20	34	54
K13	-	-	-	22	32	54
K14	-	-	-	24	30	54
K15	-	-	-	24	30	54
Jumlah	7	13	2	342	446	810
Persentase (%)	1	2	-	42	55	100

Sumber : Data diolah, 2024

## 3. Respon Responden terhadap kuesioner Keselamatan Kerja

Respon responden terhadap kuesioner Keselamatan Kerja disajikan pada

Tabel 12.

Tabel.12 Respon Responden terhadap kuesioner Keselamatan Kerja

Variabel	Nilai					Total
	1	2	3	4	5	
Keselamatan kerja	1	2	3	4	5	
KK1	-	-	-	20	34	54
KK2	-	-	-	19	35	54
KK3	-	-	-	19	35	54
KK4	-	-	-	24	30	54
KK5	-	-	-	24	30	54
KK6	-	-	-	18	36	54
KK7	-	-	-	24	30	54
KK8	-	-	-	24	30	54
KK9	-	-	-	21	33	54
KK10	-	-	-	27	27	54
KK11	-	-	-	22	32	54
KK12	-	-	-	14	40	54
KK13	-	-	-	15	39	54
KK14	-	-	-	24	30	54
KK15	-	-	-	14	40	54
Jumlah	-	-	-	309	501	810
Persentase (%)	-	-	-	38	62	100

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 12 menunjukkan bahwa respon responden yang menjawab Setuju sebanyak 38%; dan yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 62%. Hal tersebut menunjukkan bahwa respon responden lebih banyak persentase Sangat Setuju.

#### 4. Respon Responden terhadap kuesioner Produktivitas Karyawan

Respon responden terhadap kuesioner Produktivitas Karyawan disajikan pada Tabel 13.

Tabel.13 Respon Responden terhadap kuesioner Produktivitas Karyawan

Variabel	Nilai					Total
	1	2	3	4	5	
Produktivitas						
P1	-	-	-	24	30	54
P2	-	-	-	24	30	54
P3	-	-	-	24	30	54
P4	4	3	-	28	19	54
P5	-	-	-	24	30	54
P6	-	-	-	24	30	54
P7	-	-	-	24	30	54
P8	-	-	-	24	30	54
P9	-	4	1	25	24	54
P10	4	3	-	28	19	54
P11	3	4	-	23	24	54
P12	5	5	1	19	24	54
P13	-	-	-	28	26	54
P14	-	-	-	24	30	54
P15	-	1	-	24	29	54
P16	5	3	-	26	20	54
P17	-	-	-	24	30	54
P18	-	-	-	25	29	54
Jumlah	21	23	2	442	484	972
Persentase (%)	2	2	-	46	50	100

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 13 menunjukkan bahwa respon responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 2%; dan yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 2%; dan yang menjawab Setuju sebanyak 46%; dan yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 50%. Hal tersebut menunjukkan bahwa respon responden lebih banyak persentase Sangat Setuju.

## Hasil Uji dan Hasil Analisis

### Hasil Uji dan Analisis data

#### 1. Uji Validitas

Kolom korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai  $R_{tabel}$ .  $R_{tabel}$  dicari pada signifikansi 0,05 dengan jumlah data ( $n$ ) = 54, maka didapat  $R_{tabel}$  sebesar 0,2681, seperti disajikan pada Tabel 14.

Tabel 14. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Nilai Signifikansi	Keterangan
Motivasi ( $X_1$ )	M1	0,452	0,2681	0,001	Valid
	M2	0,316	0,2681	0,020	Valid
	M3	0,361	0,2681	0,007	Valid
	M4	0,442	0,2681	0,001	Valid
	M5	0,452	0,2681	0,001	Valid
	M6	0,343	0,2681	0,011	Valid
	M7	0,409	0,2681	0,002	Valid
	M8	0,410	0,2681	0,002	Valid
	M9	0,343	0,2681	0,011	Valid
	M10	0,454	0,2681	0,001	Valid
	M11	0,422	0,2681	0,001	Valid
	M12	0,361	0,2681	0,007	Valid
	M13	0,475	0,2681	0,000	Valid
	M14	0,475	0,2681	0,000	Valid
	M15	0,475	0,2681	0,000	Valid
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	K1	0,436	0,2681	0,001	Valid
	K2	0,290	0,2681	0,033	Valid
	K3	0,290	0,2681	0,033	Valid
	K4	0,348	0,2681	0,010	Valid
	K5	0,680	0,2681	0,000	Valid
	K6	0,395	0,2681	0,003	Valid
	K7	0,396	0,2681	0,003	Valid
	K8	0,680	0,2681	0,000	Valid
	K9	0,424	0,2681	0,001	Valid
	K10	0,680	0,2681	0,000	Valid
	K11	0,401	0,2681	0,003	Valid
	K12	0,309	0,2681	0,023	Valid
	K13	0,491	0,2681	0,000	Valid
	K14	0,680	0,2681	0,000	Valid
	K15	0,680	0,2681	0,000	Valid

Tabel 14. Uji Validitas (Lanjutan)

Keselamatan Kerja (X <sub>3</sub> )	KK1	0,441	0,2681	0,001	Valid
	KK2	0,329	0,2681	0,015	Valid
	KK3	0,634	0,2681	0,000	Valid
	KK4	0,815	0,2681	0,000	Valid
	KK5	0,815	0,2681	0,000	Valid
	KK6	0,639	0,2681	0,000	Valid
	KK7	0,815	0,2681	0,000	Valid
	KK8	0,815	0,2681	0,000	Valid
	KK9	0,449	0,2681	0,001	Valid
	KK10	0,370	0,2681	0,006	Valid
	KK11	0,587	0,2681	0,000	Valid
	KK12	0,592	0,2681	0,000	Valid
	KK13	0,390	0,2681	0,004	Valid
	KK14	0,440	0,2681	0,001	Valid
	KK15	0,313	0,2681	0,021	Valid
Produktivitas (Y)	P1	0,455	0,2681	0,001	Valid
	P2	0,561	0,2681	0,000	Valid
	P3	0,561	0,2681	0,000	Valid
	P4	0,596	0,2681	0,000	Valid
	P5	0,561	0,2681	0,000	Valid
	P6	0,561	0,2681	0,000	Valid
	P7	0,561	0,2681	0,000	Valid
	P8	0,561	0,2681	0,000	Valid
	P9	0,499	0,2681	0,000	Valid
	P10	0,596	0,2681	0,000	Valid
	P11	0,282	0,2681	0,039	Valid
	P12	0,305	0,2681	0,025	Valid
	P13	0,306	0,2681	0,024	Valid
	P14	0,561	0,2681	0,000	Valid
	P15	0,316	0,2681	0,020	Valid
	P16	0,420	0,2681	0,002	Valid
	P17	0,561	0,2681	0,000	Valid
	P18	0,423	0,2681	0,001	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Dilihat dari Tabel 14 di atas, terdapat beberapa hal penegasan yang mencakup keempat faktor tersebut, yaitu Motivasi kerja (X<sub>1</sub>), Kepuasan kerja (X<sub>2</sub>), Keselamatan kerja (X<sub>3</sub>), dan Produktivitas karyawan (Y) yang menunjukkan hasil bahwa nilai signifikansi berada di bawah 0,05 dan nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel sebesar 0,2681. Dengan demikian dapat diketahui dan disimpulkan

bahwa dari Motivasi kerja ( $X_1$ ), Kepuasan kerja ( $X_2$ ) Keselamatan kerja ( $X_3$ ) dan Produktivitas karyawan ( $Y$ ) dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas disajikan pada Tabel 15.

Tabel 15. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Motivasi kerja ( $X_1$ )	0,637	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja ( $X_2$ )	0,638	0,60	Reliabel
Keselamatan keja ( $X_3$ )	0,848	0,60	Reliabel
Produktivitas karyawan ( $Y$ )	0,689	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 15 di atas, yang menggabungkan keempat faktor yaitu Motivasi kerja ( $X_1$ ), Kepuasan kerja ( $X_2$ ), Keselamatan kerja ( $X_3$ ), dan Produktivitas karyawan ( $Y$ ) hasilnya menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60. Dengan demikian dapat diketahui dan disimpulkan bahwa dari Motivasi kerja ( $X_1$ ), Kepuasan kerja ( $X_2$ ), Keselamatan kerja ( $X_3$ ), dan Produktivitas karyawan ( $Y$ ) dinyatakan reliabel.

## 3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menilai sebaran data atau variabel dapat terdistribusi normal atau tidak dan menggunakan uji *kolmogrov-smirnov*. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, disajikan pada Tabel 16.

Dilihat dari Tabel 16 menunjukkan bahwa nilai *Exact Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,719 yang bernilai lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat diketahui dan disimpulkan bahwa data residual dapat terdistribusi dengan normal. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Akbar, T. S., dkk, 2024). Hasil uji

normalitas menggunakan uji *KolmogorovSmirnov* dengan pendekatan *Exact* memperoleh hasil nilai *Exact Sig.*

Tabel 16. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		54
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	4,35382340
	<i>Absolute</i>	0,095
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Positive</i>	0,036
	<i>Negative</i>	-0,095
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		0,695
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,719
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		

Sumber : Data diolah, 2024

#### 4. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah uji untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terdapat interkolerasi atau kolinearitas antar variabel bebas atau tidak. Apabila nilai VIF dibawah 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 maka dapat dinyatakan bahwa bebas multikolinearitas, seperti disajikan pada Tabel 17.

Tabel 17. Hasil Uji Multikolinearitas

		<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				
Model	Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>				
		<i>Tolerance</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	<i>Std. VIF</i>	<i>Keterangan</i>
		<i>Std.</i>				
1	Motivasi kerja	0,994	0,01	1,006	10	Bebas Multikolinearitas
	Kepuasan kerja	0,707	0,01	1,414	10	Bebas Multikolinearitas
	Keselamatan kerja	0,704	0,01	1,421	10	Bebas Multikolinearitas

a. *Dependent Variable:* Produktivitas karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

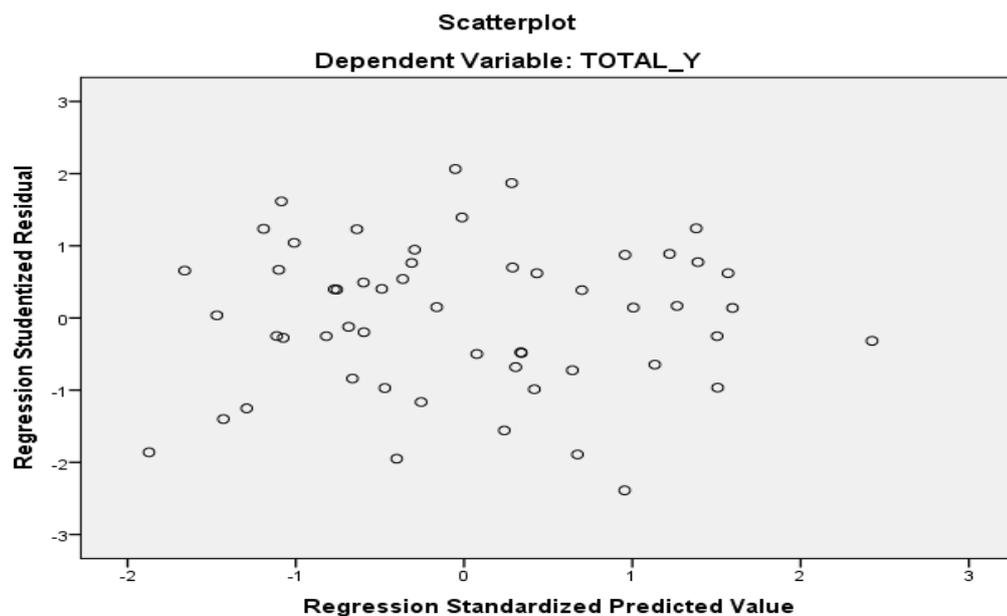
Berdasarkan Tabel 17 di atas terlihat bahwa nilai *tolerance* dari keempat faktor tersebut lebih kecil dari 0,10. Dengan demikian dapat diketahui bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Sehubungan dengan nilai VIF untuk keempat faktor tersebut juga menunjukkan di bawah 10. Oleh karena itu, diketahui bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas.

## 5. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat Gambar

2.



Gambar 2. Hasil Grafik Scatterplot

Dari Gambar 2 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik telah menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y yang artinya model regresi tidak lagi mengalami masalah heterokedastisitas.

## 6. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu untuk memprediksi nilai variabel dependen serta mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model ini mengasumsikan bahwa adanya hubungan satu garis lurus/linier antara variabel dependen dengan masing-masing prediktoranya. Dalam hal ini variabel yang bertindak sebagai variabel independen adalah Motivasi kerja, Kepuasan kerja, dan Keselamatan Kerja, adapun variabel Produktivitas karyawan sebagai variabel dependen, seperti disajikan pada Tabel 18.

Tabel 18. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>
1	<i>(Constant)</i>	70,745	19,023
	Motivasi kerja	-0,528	0,203
	Kepuasan kerja	0,822	0,183
	Keselamatan kerja	-0,152	0,178

*a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan*

*Sumber : Data diolah, 2024*

Berdasarkan Tabel 18 diatas, diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 70,745 - 0,528X_1 + 0,822X_2 - 0,152X_3 + e$$

Dari model regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a.  $Y$ = Produktivitas karyawan;  $X_1$ = Motivasi kerja;  $X_2$ = Kepuasan Kerja;  $X_3$ = Keselamatan Kerja;  $b_1, b_2, b_3$ = Koefisien regresi;  $e$ = Variabel pengganggu.

- b. Nilai konstanta Produktivitas karyawan (Y) sebesar 70,745 yang menyatakan jika variable  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  sama dengan nol yaitu Motivasi kerja, Kepuasan kerja, dan Keselamatan kerja, maka variabel dependen bernilai 70,745.
- c. Nilai koefisien regresi variabel  $X_1$  bernilai (-) sebesar -0,528, maka bisa diartikan bahwa jika variabel  $X_1$  meningkat maka variabel Y akan menurun, begitu juga sebaliknya.
- d. Nilai koefisien regresi variabel  $X_2$  bernilai positif (+) sebesar 0,822, maka bisa diartikan bahwa jika variabel  $X_2$  mengalami peningkatan maka variabel Y juga akan meningkat, begitu sebaliknya.
- e. Nilai koefisien regresi variabel  $X_3$  bernilai (-) sebesar -0,152, maka bisa diartikan bahwa jika variabel  $X_3$  meningkat maka variabel Y akan menurun, begitu juga sebaliknya.

#### 7. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial dan ditunjukkan pada tabel *coefficients*. Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  dan dengan membandingkan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen mempengaruhi besarnya variabel dependen secara signifikan. Pada penelitian ini t tabel dapat dihitung dengan rumus  $df = n - k$ , sehingga  $df = 54 - 4 = 50$ , dengan taraf signifikansi 2 sisi 0,05 yaitu 0,025. Maka dari itu diperoleh nilai t tabel yaitu sebesar 2,006, seperti disajikan pada Tabel 19.

Dari Tabel 19 dapat diinterpretasikan bahwa Motivasi kerja berpengaruh nyata (*signifikan*) terhadap Produktivitas karyawan. Variabel Motivasi kerja, nilai hasil signifikannya adalah 0,012 dengan nilai  $\alpha = 0,05$ . Berarti ( $0,012 < 0,05$ ),

Kepuasan kerja memiliki pengaruh nyata (*signifikan*) terhadap Produktivitas karyawan. Variabel Kepuasan kerja, nilai hasil signifikannya adalah 0,000 dengan nilai  $\alpha = 0,05$ . Berarti ( $0,000 < 0,05$ ), Keselamatan kerja berpengaruh tidak nyata (*non signifikan*) terhadap Produktivitas karyawan. Variabel Kepuasan kerja, nilai hasil signifikannya adalah 0,399 dengan nilai  $\alpha = 0,05$ . Berarti ( $0,399 > 0,05$ ).

Tabel 19. Hasil Uji Parsial (Uji T)

		<i>Coefficients<sup>a</sup></i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Std. T tabel	Sig.	Std Sig
	B	<i>Std. Error</i>	Beta				
	(Constant)	70,745	19,023			3,719	0,001
1	Motivasi kerja	-0,528	0,203	-0,289	-2,601	2,006	0,012
	Kepuasan kerja	0,822	0,183	0,593	4,500	2,006	0,000
	Keselamatan kerja	-0,152	0,178	-0,112	-0,850	2,006	0,399

*a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan*

Sumber : Data diolah, 2024

## 8. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui persentase kecocokan model atau nilai yang menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen, seperti di sajikan pada Tabel 20.

Tabel 20. Hasil Uji Determinasi

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,621 <sup>a</sup>	0,385	0,348	4,48254

*a. Predictors: (Constant), keselamatan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja*

Sumber : Data dioalah, 2024

Dilihat dari Tabel 20 di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,385 atau 38,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja ( $X_1$ ), Kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan Keselamatan kerja ( $X_3$ ) mampu menjelaskan variabel Produktivitas karyawan ( $Y$ ) sebesar 38,5%, sedangkan sisanya yaitu 61,5% dijelaskan oleh variabel lain.

### **Hasil Pembahasan Analisis Data**

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan kelapa sawit pada PTPN IV Regional I Kebun Bangun.

Berdasarkan hasil penelitian statistik secara parsial diperoleh nilai signifikannya sebesar 0,012 dengan nilai  $\alpha = 0,05$ . Berarti ( $0,012 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh nyata terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Cahyani, L., U., (2023), yang memperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan kelapa sawit. Dengan demikian motivasi yang baik juga dapat ditunjang dengan kinerja karyawan supaya menghasilkan produksi yang baik, semakin baik tingkat motivasi kerja maka semakin baik pula produktivitas karyawan.

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan kelapa sawit pada PTPN IV Regional I Kebun Bangun.

Berdasarkan hasil penelitian statistik secara parsial diperoleh nilai signifikannya sebesar 0,000 dengan nilai  $\alpha = 0,05$ . Berarti ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan kriteria pengujian yang diperoleh maka dapat di artikan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh nyata

terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Cahyani, L., U., (2023), yang memperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan kelapa sawit.

Perasaan tidak puas akan muncul bilamana karyawan dalam sebuah perusahaan tidak menjalin hubungan baik dengan atasan maupun rekan kerjanya. Aspek rekan kerja pula memberi dampak kepuasan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, maka bilamana karyawan tidak bisa menjalin hubungan baik dengan rekan kerjanya maka membuat kepuasan kerja menurun dan mengakibatkan produktivitas karyawan menurun pula. Dengan demikian menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan.

3. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan kelapa sawit pada PTPN IV Regional I Kebun Bangun.

Berdasarkan hasil penelitian statistik secara parsial diperoleh nilai signifikannya sebesar 0,399 dengan nilai  $\alpha = 0,05$ . Berarti ( $0,399 > 0,05$ ), maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Bahwa variabel keselamatan kerja secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap Produktivitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lasarik, Z., (2019), yang memperoleh nilai signifikan sebesar  $0,557 > 0,05$ , yang menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh tidak nyata terhadap produktivitas karyawan.

Walaupun hasil analisis menunjukkan keselamatan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan namun keselamatan kerja merupakan aspek yang penting untuk diperhatikan terutama terkait evaluasi pelatihan keselamatan kerja untuk mengukur tingkat keberhasilan pelaksanaan

pelatihan keselamatan kerja serta sebagai bahan pertimbangan hal-hal yang harus dipertahankan dan diperbaiki untuk pembuatan kebijakan dan program pelatihan keselamatan kerja pada masa mendatang.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan:

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh nyata (*signifikan*) terhadap Produktivitas karyawan. Variabel Motivasi kerja, nilai hasil signifikannya adalah 0,012 dengan nilai  $\alpha = 0,05$ . Berarti ( $0,012 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Bahwa variabel Motivasi kerja secara parsial berpengaruh nyata terhadap Produktivitas karyawan.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh nyata (*signifikan*) terhadap Produktivitas karyawan. Variabel Kepuasan kerja, nilai hasil signifikannya adalah 0,000 dengan nilai  $\alpha = 0,05$ . Berarti ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan kriteria pengujian yang diperoleh maka dapat di artikan bahwa variabel Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh nyata terhadap Produktivitas karyawan.
3. Keselamatan kerja berpengaruh tidak nyata (*non signifikan*) terhadap Produktivitas karyawan. Variabel Kepuasan kerja, nilai hasil signifikannya adalah 0,399 dengan nilai  $\alpha = 0,05$ . Berarti ( $0,399 > 0,05$ ), maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Bahwa variabel Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap Produktivitas karyawan.

**Saran**

Berdasarkan penelitian ini dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, disarankan memberikan Keselamatan Kerja dengan cara melakukan Pelatihan Keselamatan Kerja, untuk memberikan gambaran kesehatan jasmani karyawan, dengan demikian karyawan dapat meningkatkan Produktivitas secara optimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat dilakukan penelitian dengan variabel bebas lain, sehingga variabel yang mempengaruhi Produktivitas dapat teridentifikasi lebih banyak lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, T. S., Fitrah, Y., & Rafli, M. (2024). Pengaruh, Persepsi Harga, Persepsi Kualitas, Dan Loyalitas Merek Terhadap Minat Beli Pada Toko Online Shopee. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 3(2), 61-70.
- Alqawi, D., Ali, H., & Fauzi, A. (2024). Determinasi Produktivitas Kerja Melalui Motivasi: Analisis Lingkungan Kerja, Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Tenaga Kesehatan RS. Satria Medika Bekasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(3), 367-380.
- Amrina, & Yunita, L (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(Vol. 1 No. 2, April (2018): Management Science), 1-7.
- Andika, P. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sulutgo Tomohon.
- Ardhiyan, S. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi konversi tanaman karet menjadi kelapa sawit di Kabupaten Muaro Jambi. *Jurnal Ilmiah Sosio-Ekonomika Bisnis*, 16(2).
- Atifudin, A., Martono, & Rochadi, M. T. (2020). Analisis Produktivitas Dan Efektivitas Tenaga Kerja Instalasi Pemeliharaan Fasilitas Non Medis RSUD Dr. Moewardi, Surakarta. Wahana Teknik Sipil.
- Bahri, S., dan Nisa, Y.C.,. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* Vol. 18 No. 1, 2017, 9-15.
- Cahyani, L. U. (2023). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA PRODUKTIVITAS BURUH PETANI PADI DI DESA SUDAJI KECAMATAN SAWAN KABUPATEN BULELENG* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Daryanto dan Muljo Rahardjo. 2012. Sari Kuliah Manajemen Produksi. Penerbit: Gava Media. Yogyakarta.
- Daulay, R., Khair, H., Pratami, L., & Astuti, R. (2017). *Manajemen* (Yati (ed.)). Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Denai, A., Hapzi, A., Achmad, F. 2024. Determinasi Produktivitas Kerja Melalui Motivasi : Analisis Lingkungan kerja, Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Tenaga Kesehatan RS. Satria Medika Bekasi.

- Faslah dan Savitri 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*.
- Febry, T., Pramadewi, A., & Hendriani, S. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan (Doctoral dissertation, Riau University).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat* (7th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
- Handoko, M. B. A, T (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFYogyakarta.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta : Suka Buku.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Koesmono, H. T. (2014). The Influence of Organizational Culture, Servant Leadership, and Job Satisfaction Toward Organizational Commitment and Job Performance Through Work Motivation as Moderating Variables for Lecturers in Economics and Management of Private Universities in Eas. *Educational Research International*, 3(4), 25–39.
- Kurniawan, A. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22.0)*. Bandung: Alfabeta.
- Lasarik, Z. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3)(Studi pada PT PLN (PERSERO) UP3 Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(2).

- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mustapha, Noraani dan Ghee, W. Y. 2013. Examining Faculty Workload as Antecedent of Job Satisfaction among Academic Staff of Higher Public Education on Kelantan, Malaysia. *Journal Business and Management Horizons*, 1(1), pp: 10-16.
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 170-183.
- Nurjaman, 2013, *Manajemen Penelitian*, CV Pustaka Setia.
- Panjaitan, M. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* Vol 3. No. 2, p. 1-5.
- Prastyana, W. M. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. VME Process* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Ronatanjung, & Nuryati (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Amtek Engineering Batam Pada Departemen Hdd (Hard Disk Drive) Plating. *Jurnal Equilibria*, 6(1), 1– 10.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(1), 1-20.
- Sinaga, S., & Ibrahim, M. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: alfabeta.
- Sunarta,. 2019. Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi* Vol. XVI No. 2, 2019, 63-75.
- Suswati, E. 2022. *Motivasi kerja*. Media Nusa Creative. Malang.
- Suwarno, Sprianto, R., & Susanti, W (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Di Pabrik Roti Bunga Mawar Kota Lubuk Linggau. *Creative Research Management Journal-Crmj*, 2(1), 17– 24.

- Swastika, B., Wibowo, P. A., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 11(02), 197-204.
- Tanjung, H. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Tia, Maulida., Sofyan, S., & Fauzi, T. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pertanian*, 4(1), 348-362.
- Usman, Husaini. 2010. *Manajemen: Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan* Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyuningsi, S. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Warta Edisi*, 57.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### Kuesioner Penelitian

##### A. Petunjuk Pengisian

1. Mohon terlebih dahulu anda membaca pertanyaan dengan cermat, sebelum mengisinya.
2. Jawablah dengan sebenarnya.
3. Jawaban dengan cek tanda ceklis (  $\checkmark$  ).

##### B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : .....
2. Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan (\*coret jika tidak perlu)
3. Umur : .....Tahun.
4. Pendidikan terakhir : ( ) SD ( ) SMA ( ) Sarjana  
( ) SMP ( ) Diploma
5. Lama bekerja : .....Tahun.

##### C. Keterangan

1. = Sangat Setuju (**SS**) : Nilai 5
2. = Setuju (**S**) : Nilai 4
3. = Kurang Setuju (**KS**) : Nilai 3
4. = Tidak Setuju (**TS**) : Nilai 2
5. = Sangat Tidak Setuju (**STS**) : Nilai 1

**PERNYATAAN ATAS VARIABEL X<sub>1</sub>**  
( Motivasi Kerja )

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Promosi Jabatan</b>						
1	Kualitas dan mutu pekerja dalam bekerja akan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan.					
2	Promosi jabatan menuntut loyalitas tinggi karyawan.					
3	Kejujuran adalah salah satu faktor dalam pertimbangan promosi jabatan.					
<b>Disiplin Kerja</b>						
1	Saya selalu mengerjakan tugas/pekerjaan saya sesuai yang dibebankan oleh pimpinan.					
2	Saya mematuhi pedoman kerja yang telah ditetapkan.					
3	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jam kantor.					
<b>Pengembangan karir</b>						
1	Saya merasa perusahaan menghargai potensi karyawan.					
2	Perusahaan selalu membuka akses kepada karyawan untuk mengembangkan karir.					
3	Perusahaan memberikan kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan/kursus.					
<b>Lingkungan Kerja</b>						
1	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang harmonis.					
2	Saya merasa segala peralatan kerja diruangan kerja sangat mendukung kinerja.					

3	Saya menjalin hubungan yang baik dengan karyawan lain.					
<b>Kepemimpinan Atasan</b>						
1	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan perhatian dan motivasi para pegawainya untuk selalu giat dalam bekerja.					
2	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis.					
3	Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.					

**PERNYATAAN ATAS VARIABEL X<sub>2</sub>**  
**( Kepuasan Kerja )**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Gaji</b>						
1	Sistem gaji yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya sehari-hari.					
2	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
3	Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu.					
<b>Kompensasi</b>						
1	Bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja.					
2	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.					
3	Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan.					
<b>Dukungan Sesama Rekan Kerja</b>						
1	Saya merasa puas dengan hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja.					
2	Saya merasa puas dengan kesempatan untuk memberikan saran dalam bekerja.					
3	Saya mampu mendorong rekan kerja atau bawahan saya dalam menyelesaikan tugas.					
<b>Komunikasi</b>						
1	Saya mampu berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan.					

2	Proses komunikasi saya, yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan.					
3	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh atasan.					
<b>Peraturan dan Kebijakan</b>						
1	Adanya kebijakan dalam perusahaan akan membuat saya lebih disiplin dalam pekerjaan.					
2	Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan membuat saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya.					
3	Adanya pengawasan yang dilakukan perusahaan, saya dapat meminimalkan kesalahan dalam bekerja.					

**PERNYATAAN ATAS VARIABEL X<sub>3</sub>**  
( Keselamatan kerja )

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Tingkat pemahaman atribut k3</b>						
1	Setelah mengikuti pelatihan tentang K3, saya memiliki pemahaman tentang teknik penggunaan alat kerja yang sesuai dengan prinsip kesehatan					
2	Setelah mengikuti pelatihan tentang K3, saya memiliki pemahaman tentang menggunakan atribut dengan baik dan benar.					
3	Setelah mengikuti pelatihan tentang K3, saya memiliki pemahaman tentang fungsi atribut yang saya gunakan.					
<b>Tingkat pendidikan dan pelatihan k3</b>						
1	Setelah mengikuti pelatihan tentang K3, saya memiliki pemahaman tentang cara mencegah timbulnya penyebab penyakit di lingkungan kerja.					
2	Setelah mengikuti pelatihan tentang K3, saya memiliki peningkatan ide/konsep untuk menghindari kecelakaan dalam bekerja.					
3	Setelah mengikuti pelatihan tentang K3, saya memahami prinsip untuk mencegah terjadinya kecelakaan dalam bekerja.					
<b>Tingkat pengendalian administrasi serta personil</b>						
1	Perusahaan memberikan					

	perlakuan yang adil terhadap semua karyawan.					
2	Saya diberikan alat-alat perlindungan diri yang sesuai dan baik.					
3	Perusahaan melakukan pemeriksaan kesehatan terhadap saya secara berkala.					
<b>Jaminan k3</b>						
1	Perusahaan memberikan perawatan atau asuransi kecelakaan kerja kepada saya.					
2	Perusahaan menjamin kesehatan dan keselamatan setiap karyawan.					
3	Ada pembayaran tunjangan pada karyawan yang telah pensiun.					
<b>Peningkatan kelengkapan k3</b>						
1	Alat atau atribut keselamatan kerja kondisinya baik.					
2	Pengamanan peralatan kerja di tempat saya bekerja sudah sangat baik					
3	Penggunaan peralatan pekerjaan di tempat kerja saya sudah mempunyai pengaman yang baik.					

**PERNYATAAN ATAS VARIABEL Y  
( Produktivitas Kerja )**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kemampuan</b>						
1	Saya mengerjakan tugas dengan teliti.					
2	Pekerjaan yang saya selesaikan dapat diterima dengan baik.					
3	Saya tahu bagaimana mengerjakan tugas dengan baik.					
<b>Hasil yang dicapai</b>						
1	Saya melaksanakan kerja yang dapat diterima oleh rekan kerja dan atasan saya.					
2	Saya menghasilkan kuantitas kerja yang sesuai dengan target.					
3	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.					
<b>Semangat Kerja</b>						
1	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh perusahaan.					
2	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya.					
3	Saya memiliki tujuan yang sama dengan rekan kerja saya untuk memajukan tujuan perusahaan.					
<b>Pengembangan Diri</b>						
1	Saya sebagai karyawan selalu mengikuti pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja.					
2	Perusahaan secara rutin melakukan pengembangan karyawan untuk					

	meningkatkan kinerja karyawan.					
3	Perusahaan melakukan kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan kualitas karyawan.					
<b>Mutu</b>						
1	Saya dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan.					
2	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.					
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya mampu lebih baik dari standar.					
<b>Efisiensi</b>						
1	Saya memahami pekerjaan dengan baik.					
2	Saya dapat menangani pekerjaan secara terperinci.					
3	Kemampuan dalam menentukan prioritas pekerjaan dapat meningkatkan efisiensi kerja.					

## Lampiran 2

### Data Responden

No	Nama	Karakteristik Responden			
		jenis kelamin	Umur	pendidikan terakhir	lama bekerja
1	Chandra	Laki - laki	26	SMA	2 tahun
2	Arman raulan	Laki - laki	26	SMA	2 tahun
3	Eko	Laki - laki	26	SMA	2 tahun
4	Goldman	Laki - laki	27	SMA	5 tahun
5	Supriadi	Laki - laki	27	SMA	3 tahun
6	Jaynuddin	Laki - laki	28	SMA	3 tahun
7	Ajisana pangestu	Laki - laki	28	SMA	3 tahun
8	Putra	Laki - laki	28	SMA	3 tahun
9	Diko	Laki - laki	29	SMA	3 tahun
10	Joni Lubis	Laki - laki	29	SMA	3 tahun
11	Benni Hutasoit	Laki - laki	29	SMA	3 tahun
12	Lukman	Laki - laki	30	DIPLOMA	2 tahun
13	Yudha Purwanto	Laki - laki	30	DIPLOMA	2 tahun
14	Heru	Laki - laki	45	SMA	10 tahun
15	Yogi	Laki - laki	28	SMA	7 tahun
16	Fajar Burhanudin	Laki - laki	43	SMP	12 tahun
17	Fitra	Laki - laki	39	SMA	9 tahun
18	Rangga Arya	Laki - laki	28	SMA	5 tahun
19	Faisal Ashari	Laki - laki	26	SMA	6 tahun
20	Nurdin Nababan	Laki - laki	32	SMA	5 tahun
21	Ahmad Yusuf	Laki - laki	33	SMA	7 tahun
22	Evan Sinaga	Laki - laki	29	DIPLOMA	4 tahun
23	Rakha Hartanto	Laki - laki	27	SMA	6 tahun
24	Adi Hamza	Laki - laki	36	SMA	8 tahun
25	Imran Pratama	Laki - laki	28	SMA	4 tahun
26	Ivan Kamil	Laki - laki	34	SMP	7 tahun
27	Iqbal Sinaga	Laki - laki	30	SMA	5 tahun
28	Rayhan Manik	Laki - laki	29	SMP	8 tahun
29	Ali Junaedi	Laki - laki	40	SMP	9 tahun
30	Tono	Laki - laki	28	SMA	7 tahun
31	Abdul taufik	Laki - laki	45	SMP	12 tahun
32	Rian Setya	Laki - laki	28	SMA	6 tahun
33	Ferdi Rahardjo	Laki - laki	46	SMP	10 tahun

34	Adrian Mulyono	Laki - laki	30	SMA	7 tahun
35	Iwan Prayitno	Laki - laki	29	DIPLOMA	4 tahun
36	Agus Harahap	Laki - laki	31	DIPLOMA	2 tahun
37	Rizky Manullang	Laki - laki	31	DIPLOMA	2 tahun
38	Bagas Samosir	Laki - laki	31	DIPLOMA	2 tahun
39	Santoso Purba	Laki - laki	32	DIPLOMA	2 tahun
40	Andreas Gultom	Laki - laki	32	DIPLOMA	2 tahun
41	Dimas adinata	Laki - laki	32	DIPLOMA	2 tahun
42	Erlang sucipto	Laki - laki	33	DIPLOMA	3 tahun
43	Rafli Ambarita	Laki - laki	33	DIPLOMA	3 tahun
44	Romi Sucipto	Laki - laki	34	SARJANA	4 tahun
45	David dewanto	Laki - laki	34	SARJANA	4 tahun
46	Sagian Aritonang	Laki - laki	35	SARJANA	4 tahun
47	Antoni	Laki - laki	35	SARJANA	4 tahun
48	Jery Manik	Laki - laki	35	SARJANA	4 tahun
49	Febri	Laki - laki	35	SARJANA	4 tahun
50	Adi Pangestu	Laki - laki	25	SMA	2 tahun
51	Fariz	Laki - laki	25	SMA	2 tahun
52	Doni Setiawan	Laki - laki	28	DIPLOMA	2 tahun
53	Herman Saragih	Laki - laki	29	DIPLOMA	2 tahun
54	Kusnadi	Laki - laki	36	SARJANA	4 tahun

### Lampiran 3 Data Kuesioner

#### 1. Motivasi kerja

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15
1	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
2	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
7	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4
8	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
9	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4
11	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
12	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5

<b>13</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
<b>14</b>	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
<b>15</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
<b>16</b>	4	5	4	4	4	5	5	2	5	5	4	4	4	4	4
<b>17</b>	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4
<b>18</b>	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5
<b>19</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
<b>20</b>	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4
<b>21</b>	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4
<b>22</b>	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
<b>23</b>	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4
<b>24</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
<b>25</b>	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4
<b>26</b>	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
<b>27</b>	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4

<b>28</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
<b>29</b>	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
<b>30</b>	4	5	5	4	4	5	5	2	5	4	4	5	4	4	4
<b>31</b>	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4
<b>32</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
<b>33</b>	4	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4
<b>34</b>	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
<b>35</b>	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5
<b>36</b>	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
<b>37</b>	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4
<b>38</b>	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4
<b>39</b>	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
<b>40</b>	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
<b>41</b>	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
<b>42</b>	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5

<b>43</b>	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
<b>44</b>	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
<b>45</b>	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
<b>46</b>	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
<b>47</b>	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4
<b>48</b>	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
<b>49</b>	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
<b>50</b>	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
<b>51</b>	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
<b>52</b>	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5
<b>53</b>	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4
<b>54</b>	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5

## 2. Kepuasan kerja

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15
1	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
2	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
6	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
8	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4
9	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
10	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
11	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
12	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4

<b>13</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
<b>14</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
<b>15</b>	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
<b>16</b>	4	5	5	2	5	1	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5
<b>17</b>	2	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4
<b>18</b>	2	5	5	2	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
<b>19</b>	1	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
<b>20</b>	3	5	5	4	5	4	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5
<b>21</b>	2	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
<b>22</b>	1	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5
<b>23</b>	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
<b>24</b>	1	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
<b>25</b>	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
<b>26</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5

<b>27</b>	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
<b>28</b>	2	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4
<b>29</b>	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
<b>30</b>	1	5	5	2	5	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5
<b>31</b>	4	5	5	4	5	4	2	5	5	5	4	5	4	5	5
<b>32</b>	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
<b>33</b>	1	5	5	2	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
<b>34</b>	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
<b>35</b>	2	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4
<b>36</b>	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
<b>37</b>	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5
<b>38</b>	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
<b>39</b>	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
<b>40</b>	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4

<b>41</b>	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4
<b>42</b>	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4
<b>43</b>	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
<b>44</b>	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
<b>45</b>	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
<b>46</b>	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
<b>47</b>	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
<b>48</b>	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
<b>49</b>	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
<b>50</b>	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
<b>51</b>	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
<b>52</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
<b>53</b>	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
<b>54</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4







<b>53</b>	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
<b>54</b>	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4

#### 4. Produktivitas karyawan

<b>No</b>	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18
<b>1</b>	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4
<b>2</b>	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4
<b>3</b>	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
<b>4</b>	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
<b>5</b>	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
<b>6</b>	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
<b>7</b>	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4
<b>8</b>	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
<b>9</b>	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
<b>10</b>	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5
<b>11</b>	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
<b>12</b>	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5

<b>13</b>	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4
<b>14</b>	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
<b>15</b>	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
<b>16</b>	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
<b>17</b>	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	5	2	4	4	2	5	4	5
<b>18</b>	5	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	5	4	4	5
<b>19</b>	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5	4	4	5	5
<b>20</b>	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	1	3	4	5	4	4	5	5
<b>21</b>	4	5	5	1	5	5	5	5	4	1	5	2	5	5	5	2	5	4
<b>22</b>	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	1	4	5	5	4	5	5
<b>23</b>	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	1	5	4
<b>24</b>	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	1	4	5	5	5	5	5
<b>25</b>	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	1	4	4	5	5	4	5	5
<b>26</b>	5	5	5	1	5	5	5	5	3	1	4	5	4	5	4	1	5	4
<b>27</b>	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
<b>28</b>	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5	2	4	4
<b>29</b>	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	4	4	5	4	1	5	4
<b>30</b>	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	1	5	5	5	4	5	5

<b>31</b>	4	5	5	1	5	5	5	5	2	1	2	4	5	5	5	5	4	
<b>32</b>	4	5	5	1	5	5	5	5	4	1	4	4	5	5	4	1	5	5
<b>33</b>	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	4	5	5
<b>34</b>	5	5	5	2	5	5	5	5	2	2	1	4	5	5	5	2	5	5
<b>35</b>	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	1	4	4
<b>36</b>	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4
<b>37</b>	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
<b>38</b>	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
<b>39</b>	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4
<b>40</b>	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4
<b>41</b>	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>42</b>	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5
<b>43</b>	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
<b>44</b>	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
<b>45</b>	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4
<b>46</b>	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4
<b>47</b>	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5
<b>48</b>	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5

<b>49</b>	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5
<b>50</b>	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5
<b>51</b>	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
<b>52</b>	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
<b>53</b>	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
<b>54</b>	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4







X1.15	<i>Pearson Correlation</i>	0,151	-0,082	-0,175	0,043	0,151	-0,158	-0,092	0,165	-0,158	0,000	0,043	-0,175	1,000*	1,000*	1	0,475**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,275	0,554	0,206	0,756	0,275	0,253	0,508	0,232	0,253	1,000	0,756	0,206	0,000	0,000		0,000
	<i>N</i>	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
TOTAL_X1	<i>Pearson Correlation</i>	0,452**	0,316*	0,361*	0,422*	0,452*	0,343*	0,409**	0,410**	0,343*	0,454*	0,422*	0,361**	0,475*	0,475*	0,475*	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,001	0,020	0,007	0,001	0,001	0,011	0,002	0,002	0,011	0,001	0,001	0,007	0,000	0,000	0,000	
	<i>N</i>	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

\*\**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

\**. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).*

2. Hasil uji validitas Kepuasan kerja (X<sub>2</sub>)

## Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	TOTAL_ X2
X2.1	1	-0,200	-0,200	0,288*	-0,112	0,326*	0,378* *	-0,112	-0,082	-0,112	0,228	-0,171	0,210	-0,112	-0,112	0,436**
		0,146	0,146	0,035	0,419	0,016	0,005	0,419	0,555	0,419	0,097	0,217	0,128	0,419	0,419	0,001
	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.2	-0,200	1	1,000**	-0,253	0,240	-0,039	-0,051	0,024 0	0,145	0,240	0,012	0,047	0,066	0,240	0,240	0,290*
	0,146		0,000	0,065	0,080	0,777	0,713	0,080	0,297	0,080	0,934	0,735	0,633	0,080	0,080	0,033
	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.3	-0,200	1,000**	1	-0,253	0,240	-0,039	-0,051	0,240	0,145	0,240	0,012	0,047	0,066	0,240	0,240	0,290*
	0,146	0,000		0,065	0,080	0,777	0,713	0,080	0,297	0,080	0,934	0,735	0,633	0,080	0,080	0,033
	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.4	0,288*	-0,253	-0,253	1	-0,015	0,403* *	0,090	-0,015	0,005	-0,015	0,132	-0,067	0,051	-0,015	-0,015	0,348**
	0,035	0,065	0,065		0,914	0,003	0,518	0,914	0,971	0,914	0,342	0,630	0,716	0,914	0,914	0,010
	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.5	-0,112	0,240	0,240	-0,015	1	-0,100	-0,060	1,000* *	0,396* *	1,000* *	0,211	-0,223	0,169	1,000* *	1,000* *	0,680**
	0,419	0,080	0,080	0,914		0,472	0,668	0,000	0,003	0,000	0,126	0,105	0,223	0,000	0,000	0,000
	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.6	0,326*	-0,039	-0,039	0,403* *	-0,100	1	0,167	-0,100	0,044	-0,100	0,229	-0,178	0,180	-0,100	-0,100	0,395**
	0,016	0,777	0,777	0,003	0,472		0,227	0,472	0,753	0,472	0,095	0,197	0,192	0,472	0,472	0,003
	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.7	0,378**	-0,051	-0,051	0,090	-0,060	0,167	1	-0,060	-0,010	-0,060	0,282* *	-0,236	0,443* *	-0,060	-0,060	0,396**

	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,005	0,713	0,713	0,518	0,668	0,227		0,668	0,942	0,668	0,039	0,086	0,001	0,668	0,668	0,003
	<i>N</i>	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.8	<i>Pearson Correlation</i>	-0,112	0,240	0,240	-0,015	1,000*	-0,100	-0,060	1	0,396*	1,000*	0,211	-0,223	0,169	1,000*	1,000*	0,680**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,419	0,080	0,080	0,914	0,000	0,472	0,668		0,003	0,000	0,126	0,105	0,223	0,000	0,000	0,000
	<i>N</i>	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.9	<i>Pearson Correlation</i>	-0,082	0,145	0,145	0,005	0,396*	0,044	-0,010	0,396*	1	0,396*	0,227	-0,168	0,233	0,396*	0,396*	0,424**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,555	0,297	0,297	0,971	0,003	0,753	0,942	0,003		0,003	0,098	0,226	0,090	0,003	0,003	0,001
	<i>N</i>	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.10	<i>Pearson Correlation</i>	-0,112	0,240	0,240	-0,015	1,000*	-0,100	-0,060	1,000*	0,396*	1	0,211	-0,223	0,169	1,000*	1,000*	0,680**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,419	0,080	0,080	0,914	0,000	0,472	0,668	0,000	0,003		0,126	0,105	0,223	0,000	0,000	0,000
	<i>N</i>	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.11	<i>Pearson Correlation</i>	0,228	0,012	0,012	0,132	0,211	0,229	0,282*	0,211	0,227	0,211	1	0,925*	0,151	0,211	0,211	0,401**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,097	0,934	0,934	0,342	0,126	0,095	0,039	0,126	0,098	0,126		0,000	0,277	0,126	0,126	0,003
	<i>N</i>	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.12	<i>Pearson Correlation</i>	-0,171	0,047	0,047	-0,067	-0,223	-0,178	-0,236	-0,223	-0,168	-0,223	0,925*	1	-0,090	-0,223	-0,223	-0,309*
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,217	0,735	0,735	0,630	0,105	0,197	0,086	0,105	0,226	0,105	0,000		0,519	0,105	0,105	0,023
	<i>N</i>	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.13	<i>Pearson Correlation</i>	0,210	0,066	0,066	0,051	0,169	0,180	0,443*	0,169	0,233	0,169	0,151	-0,090	1	0,169	0,169	0,491**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,128	0,633	0,633	0,716	0,223	0,192	0,001	0,223	0,090	0,223	0,277	0,519		0,223	0,223	0,000
	<i>N</i>	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.14	<i>Pearson Correlation</i>	-0,112	0,240	0,240	-0,015	1,000*	-0,100	-0,060	1,000*	0,396*	1,000*	0,211	-0,223	0,169	1	1,000*	0,680**
	<i>Sig. (2-</i>	0,419	0,080	0,080	0,914	0,000	0,472	0,668	0,000	0,003	0,000	0,126	0,105	0,223		0,000	0,000

	<i>tailed)</i>																
	<i>N</i>	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.15	<i>Pearson Correlation</i>	-0,112	0,240	0,240	-0,015	1,000*	-0,100	-0,060	1,000*	0,396*	1,000*	0,211	-0,223	0,169	1,000*	1	0,680**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,419	0,080	0,080	0,914	0,000	0,472	0,668	0,000	0,003	0,000	0,126	0,105	0,223	0,000		0,000
	<i>N</i>	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
TOTAL	<i>Pearson Correlation</i>	0,436**	0,290*	0,290*	0,348*	0,680*	0,395*	0,396*	0,680*	0,424*	0,680*	0,401*	-	0,491*	0,680*	0,680*	1
_X2	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,001	0,033	0,033	0,010	0,000	0,003	0,003	0,000	0,001	0,000	0,003	0,309*	0,023	0,000	0,000	0,000
	<i>N</i>	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Hasil uji validitas Keselematan kerja (X<sub>3</sub>)*Correlations*

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	TOTAL_X3
X3.1																
<i>Pearson Correlation</i>	1	-	0,318	0,240	0,240	0,271	0,240	0,240	0,175	0,105	0,145	0,246	0,381	0,086	0,071	0,441**
<i>Sig. (2-tailed)</i>		0,003	*			*							**			
<i>N</i>	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X3.2																
<i>Pearson Correlation</i>	-	1	0,269	0,121	0,121	0,302	0,121	0,121	0,128	0,299	0,178	0,361	-	0,199	-	0,329*
<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,003		*			*				*		**	*			
<i>N</i>	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X3.3																
<i>Pearson Correlation</i>	0,318	0,269	1	0,356**	0,356**	0,466	0,356**	0,356**	0,287	0,221	0,336	0,361	0,236	0,356	0,095	0,634**
<i>Sig. (2-tailed)</i>	*	*		**	**	**	**	**	*		*	**		**		**
<i>N</i>	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X3.4																
<i>Pearson Correlation</i>	0,240	0,121	0,356	1	1,000**	0,474	1,000**	1,000**	0,127	0,108	0,396	0,321	0,194	0,175	0,321	0,815**
<i>Sig. (2-tailed)</i>			**		**	**	**	**			**	*			*	**
<i>N</i>	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X3.5																
<i>Pearson Correlation</i>	0,240	0,121	0,356	1,000**	1	0,474	1,000**	1,000**	0,127	0,108	0,396	0,321	0,194	0,175	0,321	0,815**
<i>Sig. (2-tailed)</i>			**	**		**	**	**			**	*			*	**



X3.11	<i>Pearson Correlation</i>	0,145	0,178	0,336*	0,396**	0,396**	0,293*	0,396**	0,396**	0,266	0,257	1	0,283*	0,243	0,244	0,111	0,587**	
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,297	0,197	0,013	0,003	0,003	0,031	0,003	0,003	0,052	0,061		0,038	0,077	0,075	0,422	0,000	
	<i>N</i>	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X3.12	<i>Pearson Correlation</i>	0,246	0,361**	0,361**	0,321*	0,321*	0,299*	0,321*	0,321*	0,482**	0,360**	0,283*	1	0,199	0,236	-	0,592**	
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,073	0,007	0,007	0,018	0,018	0,028	0,018	0,018	0,000	0,007	0,038		0,149	0,085	0,663	0,000	
	<i>N</i>	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X3.13	<i>Pearson Correlation</i>	0,381**	-	0,284*	0,236	0,194	0,194	0,088	0,194	0,194	0,269*	0,064	0,243	0,199	1	0,111	0,294*	0,390**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,005	0,038	0,086	0,160	0,160	0,528	0,160	0,160	0,050	0,644	0,077	0,149		0,425	0,031	0,004	
	<i>N</i>	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X3.14	<i>Pearson Correlation</i>	0,086	0,199	0,356**	0,175	0,175	0,316*	0,175	0,175	0,127	0,406**	0,244	0,236	0,111	1	-	0,440**	
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,538	0,148	0,008	0,206	0,206	0,020	0,206	0,206	0,359	0,002	0,075	0,085	0,425		0,454	0,001	
	<i>N</i>	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X3.15	<i>Pearson Correlation</i>	0,071	-	0,170	0,095	0,321*	0,321*	0,209	0,321*	0,321*	0,222	-	0,111	-	0,294*	-	1	0,313*
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,608	0,218	0,494	0,018	0,018	0,129	0,018	0,018	0,107	0,092	0,422	0,663	0,031	0,454		0,021	
	<i>N</i>	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
TOTAL_X3	<i>Pearson Correlation</i>	0,441**	0,329*	0,634**	0,815**	0,815**	0,639**	0,815**	0,815**	0,449**	0,370**	0,587**	0,592**	0,390**	0,440**	0,313*	1	

<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,001	0,015	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,006	0,000	0,000	0,004	0,001	0,021	
<i>N</i>	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,000	0,000	0,000	0,271	0,000	0,000	0,000		0,914	0,271	0,150	0,419	0,053	0,000	0,178	0,145	0,000	0,007	0,000
	<i>N</i>	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.9	<i>Pearson Correlation</i>	-0,015	-0,015	-0,015	0,538*	-0,015	-0,015	-0,015	-0,015	1	0,538*	0,163	0,270*	-0,055	-0,015	0,131	0,155	-0,015	0,042	0,499**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,914	0,914	0,914	0,000	0,914	0,914	0,914	0,914		0,000	0,238	0,048	0,694	0,914	0,347	0,262	0,914	0,760	0,000
	<i>N</i>	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.10	<i>Pearson Correlation</i>	0,048	-0,152	-0,152	1,000*	-0,152	-0,152	-0,152	-0,152	0,538**	1	0,223	0,220	0,017	-0,152	0,125	0,432*	-0,152	0,115	0,596**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,729	0,271	0,271	0,000	0,271	0,271	0,271	0,271	0,000		0,104	0,111	0,901	0,271	0,370	0,001	0,271	0,406	0,000
	<i>N</i>	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.11	<i>Pearson Correlation</i>	0,037	-0,198	-0,198	0,223	-0,198	-0,198	-0,198	-0,198	0,163	0,223	1	-0,010	0,189	-0,198	-0,125	0,436*	-0,198	0,109	0,282*
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,788	0,150	0,150	0,104	0,150	0,150	0,150	0,150	0,238	0,104		0,945	0,172	0,150	0,366	0,001	0,150	0,434	0,039
	<i>N</i>	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.12	<i>Pearson Correlation</i>	0,090	-0,112	-0,112	0,220	-0,112	-0,112	-0,112	-0,112	0,270*	0,220	-0,010	1	0,028	-0,112	0,000	0,156	-0,112	-0,228	0,305*

	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,518	0,419	0,419	0,111	0,419	0,419	0,419	0,419	0,048	0,111	0,945		0,843	0,419	1,000	0,261	0,419	0,097	0,025
	<i>N</i>	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.13	<i>Pearson Correlation</i>	-0,406**	0,265	0,265	0,017	0,265	0,265	0,265	0,265	-0,055	0,017	0,189	0,028	1	0,265	0,062	0,046	0,265	0,003	0,306*
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,002	0,053	0,053	0,901	0,053	0,053	0,053	0,053	0,694	0,901	0,172	0,843		0,053	0,658	0,741	0,053	0,984	0,024
	<i>N</i>	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.14	<i>Pearson Correlation</i>	-0,725**	1,000**	1,000*	-0,152	1,000*	1,000*	1,000*	1,000*	-0,015	-0,152	-0,198	-0,112	0,265	1	0,186	-0,201	1,000*	0,365**	0,561**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,000	0,000	0,000	0,271	0,000	0,000	0,000	0,000	0,914	0,271	0,150	0,419	0,053		0,178	0,145	0,000	0,007	0,000
	<i>N</i>	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.15	<i>Pearson Correlation</i>	0,062	0,186	0,186	0,125	0,186	0,186	0,186	0,186	0,131	0,125	-0,125	0,000	0,062	0,186	1	-0,013	0,186	0,216	0,316*
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,656	0,178	0,178	0,370	0,178	0,178	0,178	0,178	0,347	0,370	0,366	1,000	0,658	0,178		0,926	0,178	0,116	0,020
	<i>N</i>	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.16	<i>Pearson Correlation</i>	-0,014	-0,201	-0,201	0,432*	-0,201	-0,201	-0,201	-0,201	0,155	0,432*	0,436**	0,156	0,046	-0,201	-0,013	1	-0,201	0,266	0,420**

	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,921	0,145	0,145	0,001	0,145	0,145	0,145	0,145	0,262	,001	0,001	0,261	0,741	0,145	0,926		0,145	0,052	0,002
	<i>N</i>	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.17	<i>Pearson Correlation</i>	-0,725**	1,000**	1,000*	-0,152	1,000*	1,000*	1,000*	1,000*	-0,015	-0,152	-0,198	-0,112	0,265	1,000*	0,186	-0,201	1	0,365**	0,561**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,000	0,000	0,000	0,271	0,000	0,000	0,000	0,000	0,914	0,271	0,150	0,419	0,053	0,000	0,178	0,145		0,007	0,000
	<i>N</i>	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.18	<i>Pearson Correlation</i>	-0,382**	0,365**	0,365*	0,115	0,365*	0,365*	0,365*	0,365*	0,042	0,115	0,109	-0,228	0,003	0,365*	0,216	0,266	0,365*	1	0,423**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,004	0,007	0,007	0,406	0,007	0,007	0,007	0,007	0,760	0,406	0,434	0,097	0,984	0,007	0,116	0,052	0,007		0,001
	<i>N</i>	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
TOTAL_Y	<i>Pearson Correlation</i>	-0,455**	0,561**	0,561*	0,596*	0,561*	0,561*	0,561*	0,561*	0,499**	0,596*	0,282*	0,305*	0,306*	0,561*	0,316	0,420*	0,561*	0,423**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,039	0,025	0,024	0,000	0,020	0,002	0,000	0,001	
	<i>N</i>	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
** <i>. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).</i>																				
* <i>. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).</i>																				

5. Hasil uji Reliabilitas Motivasi kerja (X<sub>1</sub>)

*Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,637	15

6. Hasil uji Reliabilitas Kepuasan kerja (X<sub>2</sub>)

*Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,638	15

7. Hasil uji Reliabilitas Keselamatan kerja (X<sub>3</sub>)

*Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,848	15

8. Hasil uji Reliabilitas Produktivitas karyawan (Y)

*Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,689	18

9. Hasil Uji Normalitas

*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		54
<i>Normal</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
<i>Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Std. Deviation</i>	4,35382340
	<i>Absolute</i>	0,095
<i>Most Extreme</i>	<i>Positive</i>	0,036
<i>Differences</i>	<i>Negative</i>	-0,095
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		0,695
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,719
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		

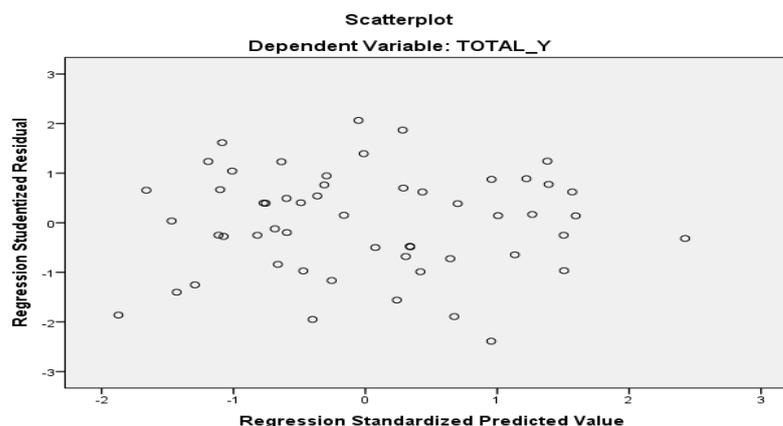
10. Hasil uji Multikolinearitas

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>				Keterangan
		<i>Tolerance</i>	<i>Tolerance</i>	VIF	Std. VIF	
1	Motivasi kerja	0,994	0,01	1,006	10	Bebas Multikolinearitas
	Kepuasan kerja	0,707	0,01	1,414	10	Bebas Multikolinearitas
	Keselamatankerja	0,704	0,01	1,421	10	Bebas Multikolinearitas

*b. Dependent Variable: Produktivitas karyawan*

## 11. Hasil uji Heterokedastisitas



## 12. Hasil uji Linier berganda

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>	
		B	Std. Error
1	(Constant)	70,745	19,023
	Motivasi kerja	-0,528	0,203
	Kepuasan kerja	0,822	0,183
	Keselamatan kerja	-0,152	0,178

*a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan*

## 13. Hasil uji T

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i> Beta	t	Std. T tabel	Sig.	Std Sig
		B	Std. Error					
1	(Constant)	70,745	19,023		3,719		0,001	
	Motivasi kerja	0-,528	0,203	-0,289	-2,601	2,006	0,012	0,05
	Kepuasan kerja	0,822	0,183	0,593	4,500	2,006	0,000	0,05
	Keselamatan kerja	-0,152	0,178	-0,112	-0,850	2,006	0,399	0,05

*a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan*

## 14. Hasil uji F

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model		<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Standar F tabel	Sig.	Standar sig.
1	Regression	629,881	3	209,960	10,449	2,790	0,000 <sup>b</sup>	0,05
	Residual	1004,656	50	20,093				
	Total	1634,537	53					

*a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan*  
*b. Predictors: (Constant), Keselamatan kerja, Motivasi kerja, Kepuasan kerja*

## 15. Hasil uji Determinasi

*Model Summary*

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,621 <sup>a</sup>	0,385	0,348	4,48254

a. Predictors: (Constant), keselamatan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja

Lampiran 5. Dokumentasi.



Pelaksanaan apel pagi di lokasi kebun



Penyebaran kuesioner kepada setiap reponden



Wawancara kepada responden



Proses pengisian kuesioner



Memberikan penjelasan terkait pengisian kuesioner kepada responden



Proses pengumpulan kuesioner dari responden