

# ANALISIS KOORDINASI TERHADAP PROGRAM K3 DAN IMPLIKASINYA PADA PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Bagian Produksi di CV. Venus Inti Perkasa Pangkalpinang)

RIO ERVANDI  
STEFANUS PRIMA NUGROHO  
HARIYANI

*Management Program*  
STIE-IBEK Bangka Belitung  
Pangkal Pinang, Indonesia  
[e.jurnal@stie-ibek.ac.id](mailto:e.jurnal@stie-ibek.ac.id)

*Abstract-The purpose of this study is to determine the effect of coordination on safety, health and work welfare. This study also aims to examine the effect of safety, health and work welfare on work productivity, either partially or simultaneously.*

*Theories used in this study are Management theory, Human Resource Management theory, Coordination theory, Occupational Safety theory, Occupational Health theory, Work Welfare theory and Work Productivity theory.*

*The method used in this research is descriptive with quantitative approach with the intention to find correlation between independent variable with dependent variable by using statistic formula that is examining coordination relation to safety, health and work welfare and also relation of safety, health and work welfare to work productivity. While the statistical formula used to test the hypothesis is Multiple Linear Regression Analysis. Population in this research is 45 employees of CV. Venus Inti Perkasa.*

*The results of the study prove that: (1) there is a significant influence between the coordination of work safety that also affect work productivity. This is evidenced by the value of  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $4.802 > 2.01669$ ). (2) The results also show that there is a significant influence between the coordination of occupational health which also affect work productivity. This is evidenced by the value of  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $3.950 > 2.01669$ ). (3) The results showed that there is a significant influence between the coordination of work welfare that also affect work productivity. This is evidenced by  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $3.476 > 2.01669$ ). (4) The result of research indicates that there are significant influence on K3 (Safety, Health and Welfare) variable on employee productivity as proved by  $T\text{hitung} (11,787) > T\text{table}$  ( $2.01669$ ). And (5) The results showed that there is a significant influence between Coordination that is not directly to the Productivity Employee Performance through K3 with the result  $F\text{count} 4.906 > F\text{table} 3.22$ .*

*Keywords: Coordination, K3 (Safety, Health and Welfare), Work Productivity*

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen salah

satunya dengan cara saling berkoordinasi antar bagian di dalam suatu organisasi agar sebuah pemimpin mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Hal yang krusial yang dapat dianggap sebagai tolak ukur dari keberhasilan manajemen sumber daya manusia adalah dalam hal produktivitas kerja. Sumber Daya Manusia dengan tingkat produktivitas yang maksimal sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan dan produktivitas menjadi salah satu sorotan utama ketika sebuah perusahaan mengalami kemunduran. Produktivitas merupakan indikator utama bagi kemajuan sebuah perusahaan, sehingga peningkatan produktivitas pada semua bagian sistem merupakan suatu cara untuk meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi perusahaan tersebut (Kusumadiantho, dalam Jurnal Universitas Pelita Harapan Volume i dan ii, 2000). Anoraga (2004) berpendapat bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah mengenai pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan dan suasana kerja yang baik, promosi karyawan dan pengembangan diri, serta tingkat kedisiplinan dan kesetiaan kepada pimpinan pekerja.

Selain produktivitas kerja karyawan, dalam manajemen sumber daya manusia, terdapat pula salah satu hal yang harus menjadi perhatian yaitu, sistem keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja (K3). Di Indonesia angka kecelakaan kerja menunjukkan angka yang sangat mengkhawatirkan. Bahkan menurut penelitian International Labor Organization (ILO). Indonesia menempati urutan ke 52 dari 53 negara dengan manajemen K3 yang buruk. Padahal biaya yang akan dikeluarkan oleh perusahaan akan sangat besar apabila sampai terjadi kecelakaan di tempat kerja (Hanggraeni, 2012) Menurut data International Labor Organization (ILO) pada tahun 2010 tercatat setiap tahunnya lebih dari 2 juta orang yang meninggal akibat kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Sekitar 160 juta orang menderita penyakit akibat kerja dan 270 juta kasus kecelakaan kerja pertahun di seluruh dunia (ILO 2009 dalam Ramli, 2010). Semua ini mengindikasikan masih rendahnya aspek keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia. Keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja belum mendapat perhatian dan menjadi budaya di tengah masyarakat Indonesia., merupakan industri yang telah berdiri sejak lebih dari tiga tahun. Perusahaan yang berlokasi di daerah Ketapang Pangkalpinang Bangka Belitung ini memiliki

karyawan sebanyak 80 orang di bagian produksi. (sumber data didapat dari bagian produksi CV. Venus Inti Perkasa) Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan barang dan jasa. Perusahaan ini berkegiatan usaha pokok sebagai pertambangan biji timah. Dalam CV. Venus Inti Perkasa, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi. Salah satu permasalahan yang ada adalah beberapa kali terjadi, produksi tidak memenuhi target pesanan.

**TABEL I**  
**Persentase Capaian Produksi CV. Venus Inti Perkasa**

No	Tahun	CapaianProduksi	Persentase
1	2014	221,120	55,28%
2	2015	272,880	68,22%
3	2016	183,160	45,79%

Sumber diolah oleh peneliti (2017)

Dari tabel di atas dapat dilihat pada Akhir Tahun 2014 tidak dapat memenuhi target sebesar 55,28% atau sebanyak 221,120 Kg Pada Akhir 2015 target tidak terpenuhi sebanyak 68,22% atau sebesar 272,880 Kg dan Akhir 2016 perusahaan tidak dapat memenuhi target pesanan sejumlah sebesar 45,79% atau sebesar 183,160 Kg.

Walaupun tidak setiap tahun perusahaan tidak dapat memenuhi target, namun permasalahan ini seharusnya tidak terjadi. Tahun 2014- 2016 terdapat Target yang tidak tercapai serta dikarenakan banyak karyawan yang masih bekerja belum optimal dan dapat merugikan perusahaan dan mengurangi kepercayaan konsumen. Menurut supervisor bagian produksi, tidak pernah ada masalah yang berarti dalam hal permesinan dan maintenance. Jumlah mesin di pabrik juga cukup memadai. Namun tidak hanya target produksi tidak terpenuhi masalah lainnya adalah kedisiplinan karyawan yang tidak baik, terdapat banyak karyawan yang terlambat saat masuk shift dan kurang memenuhi SOP APD ketika Bekerja.

Dari wawancara tersebut, dapat diindikasikan bahwa produksi yang tidak memenuhi target bukan diakibatkan faktor alat produksinya, jadi kemungkinan disebabkan oleh faktor lain, yaitu dalam sumber daya manusianya. Adanya target yang tidak tercapai dapat diakibatkan oleh kinerja karyawan yang kurang optimal. Produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang penting dalam sebuah industri, begitu juga pada CV. Venus Inti Perkasa. Produktivitas kerja karyawan yang kurang optimal dapat berimbas adanya ketidmaksimalan produksi serta produktivitas produksi. Selain kinerja yang kurang maksimal, ternyata permasalahan yang ada pada perusahaan ini adalah adanya frekuensi kecelakaan kerja sebanyak 120 kecelakaan kerja yang dialami karyawan selama periode 2014 - 2016. Kecelakaan kerja yang sering terjadi luka ringan goresan mesin pada tangan karyawan.

Menurut pemaparan supervisor CV. Venus Inti Perkasa, kecelakaan kerja yang terjadi dialami oleh pekerja pada saat bekerja di pabrik. Kecelakaan tersebut karena pekerja terkena mesin pabrik. Banyaknya kecelakaan kerja ternyata mempengaruhi perilaku dan kognitif karyawan. Menurut X, salah satu karyawan bagian produksi mengatakan bahwa dia merasa cemas dan tidak sepenuh hati saat bekerja saat terjadi kecelakaan kerja. Rasa cemas tersebut muncul sampai beberapa hari setelah insiden terjadi. Bahkan, ada

temannya yang keluar dari kerjanya (resign) setelah melihat rekannya mengalami kecelakaan kerja. Setelah ada kecelakaan kerja, bisa dipastikan keesokan harinya ada saja satu atau lebih karyawan yang tidak masuk kerja.

Menurut Gibson (2008), kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor psikologis karyawan, rasa cemas yang muncul dalam diri karyawan merupakan reaksi dari adanya ketakutan melihat kecelakaan yang terjadi. Sehingga kondisi psikologis yang kurang nyaman tersebut dapat berdampak pada produktivitas kinerja seseorang. Menurut pemaparan Personalia CV. Venus Inti Perkasa Pangkalpinang Bangka Belitung, sebenarnya sudah menerapkan Keselamatan, Kesehatan dan Kesejahteraan Kerja (K3) di Perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui apakah Koordinasi berpengaruh signifikan terhadap K3 di CV. Venus Inti Perkasa Pangkalpinang Bangka Belitung?
2. Mengetahui apakah Keselamatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Venus Inti Perkasa Pangkalpinang Bangka Belitung?
3. Mengetahui apakah Kesehatan Kerja signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Venus Inti Perkasa Pangkalpinang Bangka Belitung?
4. Mengetahui apakah Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Venus Inti Perkasa Pangkalpinang Bangka Belitung?
5. Mengetahui manakah yang lebih dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Venus Inti Perkasa Pangkalpinang Bangka Belitung?
6. Merumuskan program perbaikan produktivitas kerja yang akan dilakukan di CV. Venus Inti Perkasa Pangkalpinang Bangka Belitung?

## II. LANDASAN TEORI

### Manajemen

Definisi manajemen mengalami perkembangan dari masa ke masa tergantung kebutuhan organisasi, sehingga istilah manajemen yang diutarakan para ahli tidak ada yang dijadikan patokan dalam melaksanakan manajemen, akan tetapi seorang manajer harus mampu melaksanakan peranannya memilih konsep manajemen yang akan dijadikan landasan dalam organisasi yang dipimpinnya.

Badrudin (2013) menyatakan bahwa manajemen adalah "ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif yang didukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu". Menurut Subkhi dan Mohammad Jauhar (2013) manajemen adalah "suatu proses khas terdiri tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengontrolan yang dilakukan dalam menentukan serta mencapai target yang sudah ditetapkan lewat pemanfaatan sumberdaya manusia dan lainnya". Menurut Harold Koontz dalam Abdullah (2009) mengemukakan "Manajemen adalah berhubungan dengan pencapaian sesuatu tujuan yang dilakukan melalui dan dengan orang-orang lain".

Sedangkan menurut Ek Kiruja (2013) Manajemen adalah "pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi".

## koordinasi

Dalam sebuah organisasi setiap pimpinan perlu untuk mengkoordinasikan kegiatan kepada anggota organisasi yang diberikan dalam menyelesaikan tugas. Dengan adanya penyampaian informasi yang jelas, pengkomunikasian yang tepat, dan pembagian pekerjaan kepada para bawahan oleh manajer maka setiap individu bawahan akan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan wewenang yang diterima. Tanpa adanya koordinasi setiap pekerjaan dari individu karyawan maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Hasibuan (2006) berpendapat bahwa “Koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi”.

Hasibuan (2006) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi koordinasi sebagai berikut:

### a. Kesatuan Tindakan

Pada hakekatnya koordinasi memerlukan kesadaran setiap anggota organisasi atau satuan organisasi untuk saling menyesuaikan diri atau tugasnya dengan anggota atau satuan organisasi lainnya agar anggota atau satuan organisasi tersebut tidak berjalan sendiri-sendiri. Oleh sebab itu konsep kesatuan tindakan adalah inti dari pada koordinasi. Kesatuan dari pada usaha, berarti bahwa pemimpin harus mengatur sedemikian rupa usaha-usaha dari pada tiap kegiatan individu sehingga terdapat adanya keserasian di dalam mencapai hasil. Kesatuan tindakan ini adalah merupakan suatu kewajiban dari pimpinan untuk memperoleh suatu koordinasi yang baik dengan mengatur jadwal waktu dimaksudkan bahwa kesatuan usaha itu dapat berjalan sesuai dengan waktu yang telah dirncanakan.

### b. Komunikasi

Komunikasi tidak dapat dipisahkan dari koordinasi, karena komunikasi, sejumlah unit dalam organisasi akan dapat dikoordinasikan berdasarkan rentang dimana sebagian besar ditentukan oleh adanya komunikasi. Komunikasi merupakan salah satu dari sekian banyak kebutuhan manusia dalam menjalani hidup dan kehidupannya. “Perkataan komunikasi berasal dari perkataan *communicare*, yaitu yang dalam bahasa latin mempunyai arti berpartisipasi ataupun memberitahukan” Dalam organisasi komunikasi sangat penting karena dengan komunikasi partisipasi anggota akan semakin tinggi dan pimpinan memberitahukan tugas kepada karyawan harus dengan komunikasi. Dengan demikian komunikasi merupakan hubungan antara komunikator dengan komunikan dimana keduanya mempunyai peranan dalam menciptakan komunikasi. Dari pengertian komunikasi sebagaimana disebut di atas terlihat bahwa komunikasi itu mengandung arti komunikasi yang bertujuan merubah tingkah laku manusia. Karena sesuai dengan pengertian dari ilmu komunikasi, yaitu suatu upaya yang sistematis untuk merumuskan secara tegas azas-azas, dan atas dasar azas-azastersebut disampaikan informasi serta dibentuk pendapat dan sikap. Maka komunikasi tersebut merupakan suatu hal perubahan suatu sikap dan pendapat akibat informasi yang disampaikan oleh seseorang kepada orang lain.

Sehingga dari uraian tersebut terlihat fungsi komunikasi sebagai berikut:

1. Mengumpulkan dan menyebarkan informasi mengenai kejadian dalam suatu lingkungan.
2. Menginterpretasikan terhadap informasi mengenai lingkungan
3. Kegiatan mengkomunikasikan informasi, nilai dan norma sosial dari generasinya yang satu ke generasi yang lain.

Maka dari itu komunikasi itu merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk merubah sikap dan perilaku orang lain dengan melalui informasi atau pendapat atau pesan atau idea yang disampaikannya kepada orang tersebut.

### c. Pembagian Kerja

Secara teoritis tujuan dalam suatu organisasi adalah untuk mencapai tujuan bersama dimana individu tidak dapat mencapainya sendiri. Kelompok dua atau lebih orang yang berkeja bersama secara kooperatif dan dikoordinasikan dapat mencapai hasil lebih daripada dilakukan perseorangan. Dalam suatu organisasi, tiang dasarnya adalah prinsip pembagian kerja (*Division of Labor*). Prinsip pembagian kerja ini adalah maksudnya jika suatu organisasi diharapkan untuk dapat berhasil dengan baik dalam usaha mencapai tujuannya, maka hendaknya lakukan pembagian kerja. Dengan pembagian kerja ini diharapkan dapat berfungsi dalam usaha mewujudkan tujuan suatu organisasi. Pembagian kerja adalah perincian tugas dan pekerjaan agar setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan sekumpulan kegiatan yang terbatas. Jadi pembagian kerja pekerjaan menyebabkan kenaikan efektifitas secara dramatis, karena tidak seorangpun secara fisik mampu melaksanakan keseluruhan aktifitas dalam tugas-tugas yang paling rumit dan tidak seorangpun juga memiliki semua keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai tugas. Oleh karena itu perlu diadakan pemilahan bagian-bagian tugas dan membagi baginya kepada sejumlah orang. Pembagian pekerjaan yang dispesialisasikan seperti itu memungkinkan orang mempelajari keterampilan dan menjadi ahli pada fungsi pekerjaan tertentu.

### d. Disiplin

Pada setiap organisasi yang kompleks, setiap bagian harus bekerja secara terkoordinasi, agar masing-masing dapat menghasilkan hasil yang diharapkan. Koordinasi *hadala usa* penyesuaian bagian-bagian yang berbeda-beda agar kegiatan dari pada bagian-bagian itu selesai pada waktunya, sehingga masing-masing dapat memberikan sumbangan usahanya secara maksimal agar diperoleh hasil secara keseluruhan, untuk itu diperlukan disiplin. Rivai (2005) menyatakan pengertian disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi jelasnya bahwa disiplin menyangkut pada suatu sikap dan tingkah laku, apakah itu perorangan atau kelompok yang untuk tunduk dan patuh terhadap peraturan suatu organisasi. Dalam suatu organisasi penerapan peraturan kepada seseorang atau anggota organisasi dikelola oleh pimpinan. Pimpinan diharapkan mampu menerapkan konsep disiplin positif yakni penerapan peraturan melalui kesadaran bawahannya. Sebaliknya bila

pimpinan tidak mampu menerapkan konsep disiplin positif pada dirinya sendiri tentu dia juga tidak mungkin mampu menerapkannya pada orang lain termasuk kepada bawahannya. Dengan demikian disiplin itu sangat penting artinya dalam proses pencapaian tujuan, ini merupakan suatu syarat yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan yang dimaksud.

### **Keselamatan Kerja**

Dalam pemeliharaan tenaga kerja perlindungan keselamatan adalah hal yang perlu mendapatkan perhatian lebih. Perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaan sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas.

Perusahaan perlu menjaga keselamatan kerja terhadap karyawannya karena tujuan program keselamatan kerja menurut Suma'mur (2001) diantaranya sebagai berikut:

1. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
2. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja.
3. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Dengan demikian, maka tujuan keselamatan kerja Menciptakan lingkungan psikologis dan sikap yang mendukung keselamatan kerja yang mengisyaratkan bahwa kegiatan keselamatan kerja dengan usaha mengenal dan merumuskan kegiatan pelaksanaan yang didukung dengan pengawasan agar di dapat hasil yang memuaskan.

### **Kesehatan Kerja**

Disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah suatu usaha dan aturan – aturan untuk menjaga kondisi perburuhan dari kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan baik dalam keadaan yang sempurna fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.

Kesehatan kerja karyawan merupakan hal yang terpenting bagi karyawan, karena dengan kondisi yang sehat karyawan dapat bekerja secara optimum. Penyediaan sarana kesehatan bagi karyawan dalam sebuah perusahaan sangat membantu karyawan tersebut untuk bekerja dengan lebih giat.

Tujuan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2007) adalah sebagai berikut:

1. Agar adanya jaminan atau pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
2. Agar meningkatnya kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
3. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja

### **Kesejahteraan Karyawan**

Pengertian kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2005) adalah “balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerjanya meningkat”.

Program pemberian kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan hendaknya bermanfaat baik untuk perusahaan maupun untuk karyawan, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan yang efektif. Program kesejahteraan sebaiknya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak melanggar peraturan pemerintah.

Adapun tujuan program kesejahteraan pada pegawai menurut Hasibuan (2005) adalah:

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan pegawai dengan perusahaan.
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi pegawai beserta keluarganya.
3. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktifitas pegawai.
4. Menurunkan tingkat absensi dan turn over karyawan.
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
7. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
9. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas masyarakat Indonesia.
10. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.
11. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.

Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pensiun.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang termasuk dalam kesejahteraan karyawan dapat berupa uang bantuan seperti bantuan untuk perawatan untuk karyawan yang sakit serta perawatannya, bantuan uang untuk tabungan, pembagian saham, asuransi dan pensiun.

Program kesejahteraan karyawan adalah berbagai tunjangan dan peningkatan kesejahteraan yang pemberiannya tidak berdasarkan pada kinerja pegawai tetapi didasarkan kepada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi serta pegawai sebagai seorang manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan bekerja lebih baik.

### **Produktivitas Karyawan**

Ada enam dimensi serta indikator utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah:

- a. Sikap kerja  
Sikap kerja adalah Kesediaan untuk bekerja bergiliran, dapat menerima tambahan tugas, bekerja dalam suatu tim (Sedarmayanti, 2001). Adapun indikator dari sikap kerja adalah sebagai berikut:
  1. Kesediaan untuk bekerja bergiliran
  2. Dapat menerima tambahan tugas
  3. Bekerja dalam suatu tim
- b. Tingkat keterampilan  
Tingkat keterampilan adalah kemampuan melaksanakan tugas/pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan kerja yang tersedia. (Sedarmayanti, 2001 )

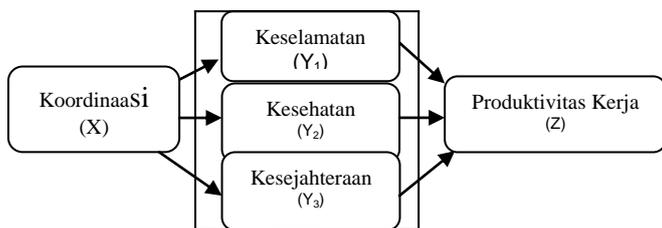
Adapun indikator dari tingkat keterampilan adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan formal dan informal
  2. Adanya pelatihan dalam manajemen dan Supervisor
  3. Ketrampilan dalam teknik
  4. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi
- Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi merupakan hubungan yang terjadi antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi (Sedarmayanti, 2001). Adapun indikator dari Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi ini adalah sebagai berikut:
1. Adanya pengawasan mutu terhadap produk
  2. Pengawasan karyawan mengenai pekerjaan
- c. Manajemen produktivitas
- Manajemen produktivitas adalah manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas. (Sedarmayanti, 2001) Adapun indikator dari manajemen produktivitas adalah sebagai berikut:
1. Efisiensi sumber daya manusia
  2. System kerja yang terdapat dalam organisasi
- d. Efisiensi tenaga kerja
- Efisiensi tenaga kerja di definisikan sebagai efisiensi yang mencakup perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas (Sedarmayanti, 2001). Adapun indikator dari efisiensi tenaga kerja Sedarmayanti adalah sebagai berikut:
1. Perencanaan tenaga kerja
  2. Tambahan tugas dari organisasi
- e. Kewiraswastaan
- Kewiraswastaan adalah sikap yang mencerminkan kemandirian seseorang dalam suatu organisasi. (Sedarmayanti, 2001) Adapun indikator dari kewiraswastaan ini adalah sebagai berikut:
1. Pengambilan resiko
  2. Kreatifitas dalam berusaha
  3. Berada dalam jalur yang benar dalam berusaha

**Kerangka Berpikir**

Berdasarkan tinjauan landasan teori diatas, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam gambar dibawah ini:

**GAMBAR 1  
KERANGKA PEMIKIRAN**



Sumber : Diolah oleh peneliti (2017)

Dari gambar kerangka pemikiran diatas menjelaskan dugaan sementara bahwa:

1. Koordinasi secara parsial mempengaruhi Keselamatan kerja
2. Koordinasi secara parsial mempengaruhi Kesehatan kerja
3. Koordinasi secara parsial mempengaruhi Kesejahteraan kerja
4. Koordinasi secara simultan mempengaruhi K3
5. K3 secara simultan mempengaruhi Produktivitas Kerja

**III.METODOLOGI PENELITIAN**

**Desain Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Nazir (2005), metode penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Sementara itu, Sugiyono (2009) menyebutkan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Dalam kegiatan penelitian ini, peneliti hanya memotret apa yang terjadi pada diri objek atau wilayah yang diteliti, kemudian memaparkan apa yang terjadi dalam bentuk laporan penelitian secara lugas, seperti apa adanya (Arikunto, 2010).

**Populasi, Sampel, dan Metode Penarikan Sampel**

Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Selain itu, Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Dalam penelitian ini, populasi pada fokus penelitian yaitu CV. Venus Inti Perkasa Bangka Belitung berjumlah 80 Pegawai/Pekerja Bagian Produksi. (Populasi berjumlah 80orgn tetapi setelah saya hitung dengan menggunakan wab menjdi 45 sempel dengan konfiden 95%)

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:81). Penentuan besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Slovin (Husein Umar, 2007:78) yaitu menentukan pendekatan jumlah sampel yang diperlukan untuk suatu populasi sebagai berikut:

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

Dengan keterangan:

n = Jumlah anggota sampel

N = Jumlah anggota populasi

e = Persentase tingkat kesulitan pengambilan sampel yang

dapat diterima dalam penelitian ini ditentukan 5%

(0,05)

Berdasarkan rumus di atas dan dari populasi pegawai yang ada, jumlah sampel yang menjadi responden adalah:

$$n = \frac{80}{1 + 80 \times (0,05)^2} = 44 \rightarrow 45$$

Hasil perhitungan 44 dibulatkan ke atas menjadi 45 sampel. Jadi, jumlah sampel sebanyak 45 responden, sesuai dengan perhitungan jumlah sampel di atas.

## Variabel Penelitian

### Klasifikasi Variabel

Variabel penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Variabel Independen  
X adalah variabel koordinasi
2. Variabel intervening
  - a.  $Y_1$  adalah variabel keselamatan
  - b.  $Y_2$  adalah variabel kesehatan
  - c.  $Y_3$  adalah variabel kesejahteraan
3. Variabel dependen  
Z adalah variabel produktivitas kinerja karyawan

### Batasan Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel merupakan unsur penelitian yang dapat memberikan gambaran cara mengukur variabel dalam pelaksanaan pengukuran variabel dalam sebuah penelitian. Adapun indikator-indikator variabel untuk mengumpulkan data yang relevan terhadap variabel penelitian, yaitu:

1. Koordinasi (X)  
Koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Keselamatan Kerja (Y1)  
Keselamatan kerja diartikan sebagai suatu pemikiran atau upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniyah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budayanya.
3. Kesehatan Kerja (Y2)  
Pengertian Kesehatan Kerja Kesehatan kerja (Occupational health) merupakan bagian dari kesehatan masyarakat yang berkaitan dengan semua pekerjaan yang berhubungan dengan faktor potensial yang mempengaruhi kesehatan pekerja.
4. Kesejahteraan Kerja (Y3)  
Kesejahteraan bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomi di atas pembayaran pokok dan pembayaran perangsang serta hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya.
5. Produktivitas Kinerja Karyawan Kerja (Z)  
Produktivitas adalah keinginan (the will) dan upaya (effort) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

## Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian di CV.Venus Inti Perkasa Bangka Belitung yang beralamat di Jalan TPI Ketapang Pangkalpinang. Penelitian dilaksanakan selama tiga bulan, yaitu dari November sampai dengan Januari 2017-2018. Penelitian dilakukan dengan menyusun rencana/jadwal penelitian, menyusun proposal, penyebaran kuesioner, pengolahan data, dan analisis data.

## Uji Validitas

Arikunto (2010) menyatakan bahwa, validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Cara mengitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* yang dirumuskan sebagai berikut (Nazir, 2005)

## Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Zufriady, 2015). Selain itu, uji reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

Reliabilitas instrumen dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini tidak dilakukan secara manual tetapi menggunakan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)*.

## Uji Normalitas

Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasinya sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya (Suliyanto, 2011).

## Analisis Jalur (Path Analysis)

Menurut Wallen (2006) menyatakan bahwa analisis jalur digunakan untuk menguji kemungkinan dari satu hubungan sebab akibat diantara tiga variabel atau lebih. Dengan demikian, analisis jalur pada dasarnya adalah sarana untuk menganalisis hubungan kausal anatara variabel guna mengetahui baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas (Endogen) terhadap variabel terkait (Eksogen).

## Pengujian Hipotesis

### Uji t (t-Test)

Analisis kuantitatif menekankan pada kuantitatif dalam rangka mengukur variabel yang telah terdefinisi, dengan mengetahui pembuktian atas pernyataan sementara (hipotesis) yang telah dinyatakan oleh peneliti. Demikian selaras dengan pernyataan hozali (2005); Hakim (2010),

### Uji F (f-Test)

Pengujian Sub struktur secara simultan dilakukan dengan uji signifikan simultan (*overall significance*) melalui uji statistik F. Uji F (F-Test) atau uji simultan digunakan untuk menguji ketepatan model (*goodness of fit*). Uji F digunakan

Untuk menentukan  $F_{table}$  digunakan  $\alpha$  ( $\alpha$ ) = 5% dengan derajat bebas  $df = (k - 1)$  dan  $(n - 1)$  (Suliyanto, 2011).

**IV. PEMBAHASAN**

Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara Koordinasi, terhadap Keselamatan, kesehatan, dan Kesejahteraan Karyawan (K3) pada Produktivitas Karyawan. Maka dibagikan kuesioner kepada Karyawan bagian produksi berjumlah anggota 80 orang dan yang hanya merespon kuesioner tersebut berjumlah 45 orang. Adapun kuesioner yang dibagikan tersebut berjumlah 25 pertanyaan, dimana variabel Koordinasi (X) 5 pertanyaan, variabel Keselamatan (Y1) 5 pertanyaan, variabel Kesehatan (Y2) 5 pertanyaan, Variabel Kesejahteraan (Y3) 5 pertanyaan dan variabel Produktivitas Kerja (Z) 5 pertanyaan.

**Deskripsi Profil Responden**

Yang dimana berbagai fenomena yang berkaitan dengan hasil penelitian perlu dilakukan profil responden. Profil responden yang diidentifikasi mencakup beberapa hal yang diduga berkaitan erat dengan Koordinasi, Keselamatan, Kesehatan, Kesejahteraan dan Produktivitas Kerja.

Berdasarkan dari data primer yang telah dikumpulkan oleh peneliti maka data jumlah responden dikategorikan berdasarkan usiadan pendidikan.

**Profil Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan usia responden penulis membagi 4 kategori, yaitu:

**TABEL 2**  
**PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN USIA**

Usia	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
15 – 20 Tahun	0	0
21 -25 Tahun	17	38%
26 – 30 Tahun	18	40%
31 – 35 Tahun	10	22%
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Sumber : Olahan Peneliti

Tabel 2 diatas menjelaskan bahwa dari 45 orang responden dapat diketahui bahwa tidak ada yang merepon pada usia 15-20 Tahun karna tidak ada pegawai yang berusia segitu, 17 reponden 38% berusia 21-25 Tahun, 18 responden 40% berusia 26-30 Tahun dan 10 reponden 22% berusia 31-35 Tahun. Maka jumlah prosentase untuk umur responden yang terbanyak adalah umur 26-30 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau 40%. Hal ini menunjukkan Karyawan dibagian produksi sebagian besar berusia 21-25 tahun.

**Profil Responden Berdasarkan Pendidikan**

Berdasarkan Pendidikan responden penulis membagi 5 kategori, yaitu:

**TABEL 3**  
**PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN**

Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
SMP	0	0
SMA	32	71%
D3	10	22%
S1	3	7%
S2	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Sumber : Olahan Peneliti

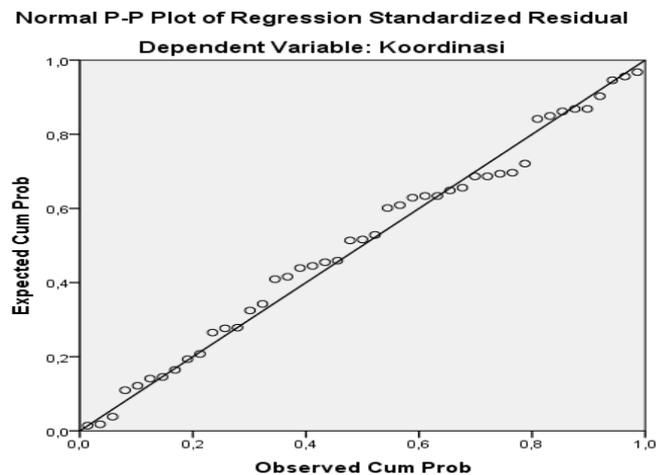
Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa responden dari pendidikan SMP tidak ada satupun yang merespon dikarnakan tidak ada pegawai yg tamatan SMP, 32 responden 71% dari tamatan SMA, 10 responden 22% dari tamatan D3, 3 responden 7% dari tamatan S1 dan tidak ada satupun yang merespon dari tamatan S2dikarnakan tidak ada pegawai yang tamatan S2. Maka jumlah prosentase terbesar adalah pada responden tamatan SMA sebesar 32 orang atau 71%. Hal ini menunjukkan bahwa responden tamatan SMA Mendominasi di bagian produksi.

**Uji Kualitas Data**

**Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali:2007).

**GAMBAR 2**  
**Grafik Normalitas Data**



Gambar Normal Probability memperlihatkan bahwa sebaran data pada chart tersebut terdapat korelasi yang kuat antara *Expected Cumulative Probability* dengan *Observed Cumulative Probability*, sehinggagemenuhi persyaratan normalitas.

**Uji Validitas**

Setelah dilakukan perhitungan dengan teknik korelasi “*product moment*” diperoleh koefisien korelasi butir ( $r$ -hitung) untuk 5 butir instrument (kuesioner) dengan sampel sebanyak 45 orang ( $n = 45$  orang), dengan  $\alpha$  dengan = 0,05 didapat  $r$  tabel 0,294, artinya bila  $r$  hitung <  $r$  tabel, maka butir instrumen tersebut tidak valid dan apabila  $r$  hitung >  $r$  tabel, maka butir instrument tersebut dapat digunakan (valid). Dari perhitungan statistik untuk masing-masing varibel, ternyata bahwa  $r$  hitung yang diperoleh lebih besar dari  $r$  tabel, sehingga dikatakan bahwa semua butir kuesioner berpredikat valid. Nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrument setiap variabel, disajikan sebagai berikut:

**I. Variabel Koordinasi (X)**

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel koordinasi dapat dilihat pada tabel 4

**TABEL 4**  
**Pengujian Validitas Koordinasi**

Nomor Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,718	0,294	Valid
P2	0,627	0,294	Valid
P3	0,691	0,294	Valid
P4	0,689	0,294	Valid
P5	0,647	0,294	Valid

Sumber: Olahan Peneliti

Keselamatan (Y1)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel keselamatan dapat dilihat dari tabel 4

**TABEL 5**  
**Pengujian Validitas Keselamatan**

Nomor Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,532	0,294	Valid
P2	0,403	0,294	Valid
P3	0,435	0,294	Valid
P4	0,535	0,294	Valid
P5	0,509	0,294	Valid

Sumber: Olahan Peneliti

Kesehatan (Y2)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel kesehatan dapat dilihat dari tabel 5

**TABEL 6**  
**Pengujian Validitas Kesehatan**

Nomor Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,664	0,294	Valid
P2	0,689	0,294	Valid
P3	0,714	0,294	Valid
P4	0,545	0,294	Valid
P5	0,544	0,294	Valid

Sumber: Olahan Peneliti

Kesejahteraan (Y3)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel kesejahteraan dapat dilihat dari tabel 6

**TABEL 7**  
**Pengujian Validitas Kesejahteraan**

Nomor Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,593	0,294	Valid
P2	0,602	0,294	Valid
P3	0,472	0,294	Valid
P4	0,748	0,294	Valid
P5	0,797	0,294	Valid

Sumber: Olahan Peneliti

Produktivitas karyawan (Z)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel produktivitas karyawan dapat dilihat dari tabel V.7

**TABEL 8**  
**Pengujian Validitas Produktivitas Kerja**

Nomor Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,671	0,294	Valid
P2	0,438	0,294	Valid
P3	0,727	0,294	Valid
P4	0,672	0,294	Valid
P5	0,521	0,294	Valid

Sumber: Olahan Peneliti

Dari tabel 4, tabel 5, tabel 6, dan tabel 7 output SPSS di atas, diketahui bahwa nilai r hitung dari semua indikator variabel lebih besar dari nilai r tabelnya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

**Uji Reliabilitas Data**

Uji reliabilitas dan validitas terhadap data mentah dilakukan untuk mengecek konsistensi alat ukur dan validitas dari masing-masing kuesioner. Untuk menggunakan komputer, hasilnya sebagai berikut:

[1] Uji Reliabilitas

Melalui perhitungan dengan bantuan komputer diperoleh nilai Koefisien Reliabilitas *Alpha Cronbach*, sebagai berikut:

**TABEL 9**  
**Nilai Cronbach Alpha dari Tiap Variabel**

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas (Alpha)
1.	Koordinasi	0,856
2.	Keselamatan	0,738
3.	Kesehatan	0,821
4.	Kesejahteraan	0,817
5.	Produktivitas Kerja	0,811

Sumber :Olahan Peneliti

Menurut (Ghozali:2007), reliabilitas sebenarnya adalah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner, dapat dilakukan reliable atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dari tabel V.10.di atas, terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliable.

**Analisis Jalur**

Mempunyai lima variabel yang dilihat dalam analisis jalur (*PathAnalysis*) ini yaitu : 1) Koordinasi, 2) Keselamatan, 3) Kesehatan, 4) Kesejahteraan, 5)Produktivitas Kerja. Parameter jalur yang ingin diketahui ada empat yaitu b1, b2, b3,b4, danb5.Untuk memperoleh nilai parameter tersebut diperlukan 5 regresi yaitu: 1) Koordinasi terhadap Keselamatan, 2) Koordinasi terhadap Kesehatan, 3) Koordnasiterhadap Kesejahteraan, 4) Koordinasi terhadap Keselamatan, Kesehatan, dan Kesejahteraan, 5) Keselamatan, Kesehatan, dan Kesejahteraanterhadap Produktivitas Kerja Dalam analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan 5 regresi tersebut akan menghasilkan pengaruh langsung dan

pengaruh tidak langsung dari variabel Koordinasi, Keselamatan, Kesehatan, Kesejahteraan terhadap Produktivitas Karyawan. Pengaruh total adalah jumlah dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

**Pengaruh Langsung (Direct Effects)**

Pengaruh langsung dalam analisis jalur ini ada satu ditunjukkan oleh parameter b5. Nilai merupakan nilai *Unstandardized Coefficients* (b) yang didapat hasil regresi yaitu:

Nilai b5= untuk mengetahui hasil regresi pengaruh Keselamatan, Kesehatan, Kesejahteraan terhadap Produktivitas Kerja.

2,122 dengan tingkat signifikan 0,001 atau lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 sehingga pengaruhnya signifikan

**TABEL 10**  
**Koefisien Regresi Keselamatan, Kesehatan, Kesejahteraan (K3) terhadap Produktivitas Kerja**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,161	2,435		8,279	,000
	Produktivitas	,582	,115	,108	5,061	,000

a. Dependent Variable: Keselamatan  
Sumber :Olahan Peneli

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,395	4,448		4,136	,000
	Produktivitas	,950	,210	,076	4,524	,000

a. Dependent Variable: Kesehatan  
Sumber :Olahan Peneliti

Coefficients<sup>a</sup>

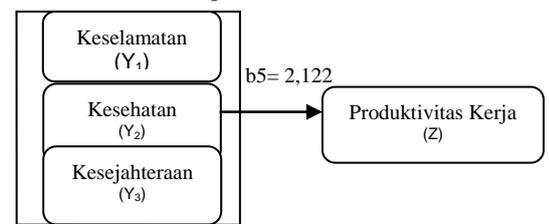
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,438	5,675		1,135	,263
	Produktivitas	,590	,268	,318	2,202	,033

a. Sumber :Olahan Peneliti

Dari hasil pengujian tabel diatas dapat dilihat bahwa b3 adalah parameter b untuk Keselamatan, Kesehatan, Kesejahteraan terhadap Produktivitas Kerja yaitu (0,582+0,950+0,590=2,122) sebesar

**GAMBAR 3**

**Parameter Pengaruh Langsung Keselamatan, Kesehatan, Kesejahteraan (K3) terhadap Produktivitas Kerja**



**Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effects)**

Pengaruh tidak langsung didalam analisis jalur ini ada satu ditunjukkan oleh parameter b1, b2,b3, b4 yang merupakan nilai *Unstandardized Coefficients* (b) yang didapat hasil regresi yaitu:

Nilai b1= untuk mengetahui hasil regresi pengaruh koordinasi = Keselamatan terhadap Produktivitas kinerja karyawan

Nilai b2= untuk mengetahui hasil regresi pengaruh Koordinasi = Kesehatan terhadap Produktivitas kinerja karyawan

Nilai b3= untuk mengetahui hasil regresi pengaruh Koordinasi = Kesejahteraan terhadap Produktivitas kinerja karyawan

Nilai b4= Untuk mengetahui hasil regresi pengaruh Koordinasi terhadap Keselamatan, Kesehatan, Kesejahteraan

**TABEL 11**  
**Koefisien Regresi Koordinasi terhadap Keselamatan**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,174	9,555		-,123	,903
	Produktivitas	1,144	,282	,533	4,056	,000
	Keselamatan	,930	,372	,105	4,802	,001

a. Dependent Variable: Koordinasi

Sumber :Olahan Peneliti

Dari hasil pengujian Tabel 10 diatas dapat dilihat bahwa b1 adalah parameter b untuk Koordinasi terhadap Keselamatan yaitu sebesar 0,930 dengan tingkat signifikan 0,001 atau lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan koordinasi pengaruh signifikan secara langsung terhadap Keselamatan.

**TABEL 12**  
**Koefisien Regresi Koordinasi terhadap Kesehatan**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9,074	7,046		-1,288	,205
	Produktivitas	1,109	,282	,517	3,925	,000
	Kesehatan	1,103	,204	,066	3,950	,001

a. Dependent Variable: Koordinasi  
Sumber :Olahan Peneliti

Dari hasil pengujian Tabel 12 diatas dapat dilihat bahwa b2 adalah parameter b untuk Koordinasi terhadap Kesehatan yaitu sebesar 1,103 dengan tingkat signifikan 0,001 atau lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan koordinasi pengaruh signifikan secara langsung terhadap Kesehatan.

**TABEL 13**  
**Koefisien Regresi Koordinasi terhadap Kesejahteraan**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8,672	5,915		-1,466	,150
	Produktivitas	,983	,291	,458	3,383	,002
	Kesejahteraan	,923	,157	,200	3,476	,001

a. Dependent Variable: Koordinasi  
Sumber :Olahan Peneliti

Dari hasil pengujian Tabel 13 diatas dapat dilihat bahwa b3 adalah parameter b untuk Koordinasi terhadap Kesehatan yaitu sebesar 0,923 dengan tingkat signifikan 0,001 atau lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan koordinasi pengaruh signifikan secara langsung terhadap Kesejahteraan.

**Koefisien Regresi Koordinasi terhadap Keselamatan, kesehatan dan Kesejahteraan**

**Coefficients<sup>a</sup>**

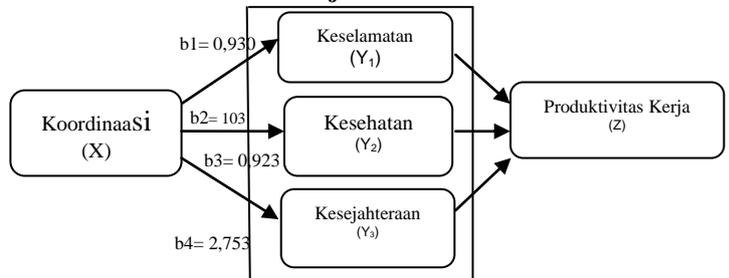
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,135	10,732		,572	,571
	Keselamatan	1,106	,436	,021	4,310	,002
	Kesehatan	,807	,237	,046	4,030	,002
	Kesejahteraan	,840	,178	,343	3,232	,003

a. Dependent Variable: Koordinasi  
Sumber :Olahan Peneliti

Dari hasil pengujian Tabel 13 diatas dapat dilihat bahwa b4 adalah parameter b untuk Koordinasi terhadap Keselamatan, Kesehatan Keselamatan yaitu sebesar 1,106,

0,807 dan 0,840 ( $1,106 + 0,807 + 0,840 = 2,753$  dengan tingkat signifikan 0,002, 0,002 dan 0,003 atau lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan koordinasi pengaruh signifikan secara langsung terhadap Keselamatan, Kesehatan dan Kesejahteraan.

**GAMBAR 4**  
**Parameter Pengaruh Tidak Langsung Koordinasi terhadap Keselamatan, kesehatan dan Kesejahteraan**



Sumber : Olahan Peneliti

**Pengaruh Total**

Pengaruh total (pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung) adalah sebesar 17,282 merupakan fakta empiris bahwa Koordinasi dan Keselamatan, Kesehatan, kesejahteraan memberikan pengaruh yang relatif besar. Untuk ini terlihat bahwa jika tujuan mengukur Produktivitas karyawan hendaknya di ikut sertakan Koordinasi dan Keselamatan, Kesehatan, kesejahteraan diluar variabel-variabel lain yang dapat (mampu) mempengaruhi Produktivitas kinerja karyawan di bagian produksi

**Kesalahan Regresi (e)**

Kesalahan regresi dalam analisis jalur (Path Analysis) ini adalah e1 hasil dari regresi (1), e2 hasil dari regresi (2). Besarnya nilai e adalah akar dari  $(1-R^2)$  dari masing-masing regresi

**TABEL 14**  
**Koefisien Determinasi (R-Square) Koordinasi terhadap Keselamatan, kesehatan dan Kesejahteraan Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,835 <sup>a</sup>	,697	,691	1,710

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Kesehatan, Keselamatan

b. Dependent Variable: Koordinasi

Dari data tabel 14 diperoleh angka *R-Square* dari regresi (1) adalah sebesar 0,697 dalam hal ini berarti 69,7% ini menunjukkan bahwa Koordinasi dapat menjelaskan ke variabel Keselamatan, Kesehatan, kesejahteraan. Sehingga nilai e1 adalah akar dari  $(1 - 0,697)$  atau sama dengan 0,303. Artinya bahwa ada variabel lain yang tidak dapat dijelaskan oleh Koordinasi terhadap Keselamatan, Kesehatan, kesejahteraan adalah sebesar 30,3%.

**Analisis Regresi Berganda**

Hasil pengujian dengan menggunakan komputer diperoleh nilai persamaan regresi liner berganda antara variabel *Eksogen* (bebas) koordinasi (X), Keselamatan (Y1), Kesehatan (Y2) Kesejahteraan (Y3). Sedangkan variabel *Endogen* (terikat) yaitu nilai dari Produktivitas kinerja karyawan (Z). Untuk lebih jelasnya nilai-nilai dari koefisien masing-masing variabel dapat dilihat didalam tabel V.15.berikut ini :

**TABEL 15.**  
**Coefficients Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,135	10,732		,572	,571
Keselamatan	1,106	,436	,021	4,310	,002
Kesehatan	,807	,237	,046	4,030	,002
Kesejahteraan	,840	,178	,343	3,232	,003

a. Dependent Variable: Koordinasi

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan nilai *intersep* dan nilai koefisien dari masing-masing variabel yaitu Koordinasi terhadap Keselamatan, Kesehatan, kesejahteraan dan Produktivitas kerja karyawan dalam persamaan tersebut diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. *Intercept* adalah sebesar 6,135 yang artinya nilai dari konstanta (a) yang menyatakan bahwa jika ada variabel (Y<sub>1</sub>), (Y<sub>2</sub>), (Y<sub>3</sub>), maka Koordinasi dalam K3 sangat berpengaruh.
2. Untuk Keselamatan (Y1) adalah sebesar 1,106 yang artinya apabila variabel Keselamatan meningkat, maka akan meningkatkan Produktivitas kinerja karyawan (Z) sebesar 1,106 satuan.
3. Untuk Kesehatan (Y2) adalah sebesar 0,807 yang artinya apabila variabel Kesehatan meningkat, maka akan meningkatkan Produktivitas kinerja karyawan (Z) sebesar 0,807 satuan.
4. Untuk Kesejahteraan (Y<sub>3</sub>) adalah sebesar 0,840 yang artinya apabila variabel Kesejahteraan, maka akan meningkatkan Produktivitas kinerja karyawan (Z) sebesar 0,840 satuan.

**Analisis Determinasi**

Menurut (Imam Ghozali:2005), Koefisien determinasi menunjukkan suatu proposi dari varian yang dapat diterangi oleh persamaan regresi terhadap varian total. Nilai koefisien korelasi lebih bebas dapat menjelaskan variabel terikat dengan baik atau kuat (signifikan), sama dengan 0,5 atau kurang dari 0,5 relatif kurang baik. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$Kd = R^2 = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan :

R<sup>2</sup> = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

**TABEL16**  
**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,835 <sup>a</sup>	,697	,691	1,710

- a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Kesehatan, Keselamatan
- b. Dependent Variable: Koordinasi

Dari tabel 16 di atas terlihat tampilan output SPSS model *summary* besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,697. Hal itu berarti 69,7% variasi Produktivitas (Z) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen di atas. Sedangkan hasilnya (100%-69% = 0,30) sisanya 30% oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian dilakukan terhadap masing-masing hipotesis dengan urutan langkah sebagai berikut:

**Uji t untuk b1**

Uji untuk b1 dilakukan untuk menguji hipotesa pertama, yaitu:

H<sub>0</sub> : p = 0 Artinya tidak adanya pengaruh Koordinasi – Keselamatan terhadap Produktivitas kinerja karyawan.

H<sub>a</sub> : p ≠ 0 Artinya terdapat adanya pengaruh Koordinasi – Keselamatan terhadap Produktivitas kinerja karyawan.

Jika Fhitung > Ftabel H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

**TABEL 17**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,174	9,555		-,123	,903
Produktivitas	1,144	,282	,533	4,056	,000
Keselamatan	,930	,372	,105	4,802	,001

**t Hitung Keselamatan (Y1)**

a. Dependent Variable: Koordinasi

*Sumber* :Olahan Peneliti

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi Y = - 1,174+1,144 + 0,930 Y1. Persamaan ini menjelaskan bahwa setiap Koordinasi akan meningkatkan Keselamatan Kerja dan ikut mempengaruhi Produktivitas kinerja Karyawan sebesar 0,930 satuan.

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai thitung sebesar 4,802 sedangkan tabel dengan α (0.05) sebesar 2.01669. Dengan demikian thitung (4,802) > ttabel (2.01669), sehingga jelas H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima atau jika melihat nilai sign sebesar 0,001.Hal ini membuktikan bahwa Koordinasi mempunyai pengaruh yang signifikan dalam Keselamatan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan.

**Uji t untuk b2**

Uji untuk b2 dilakukan untuk menguji hipotesa kedua, yaitu:

H0 : p = 0 Artinya tidak adanya pengaruh Koordinasi – Kesehatan terhadap Produktivitas kinerja karyawan.

Ha : p ≠ 0 Artinya terdapat adanya pengaruh Koordinasi – Kesehatan terhadap Produktivitas kinerja karyawan.

Jika Fhitung > Ftabel H0 ditolak dan Ha diterima.

**TABEL 18**  
**t Hitung Kesehatan (Y2)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-9,074	7,046		-1,288	,205
Produktivitas	1,109	,282	,517	3,925	,000
Kesehatan	1,103	,204	,066	3,950	,001

Dependent Variable: Koordinasi

Sumber :Olahan Peneliti

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi  $Y = -9,074 + 1,109 + 1,103 Y2$ . Persamaan ini menjelaskan bahwa setiap Koordinasi akan meningkatkan Kesehatan Kerja dan ikut mempengaruhi Produktivitas kinerja Karyawan sebesar 1,103 satuan.

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai thitung sebesar 3,950 sedangkan tabel dengan  $\alpha (0.05)$  sebesar 2,01669. Dengan demikian thitung (3,950) > ttabel (2,01669), sehingga jelas Ho ditolak dan H1 diterima atau jika melihat nilai sign sebesar 0,001. Hal ini membuktikan bahwa Koordinasi mempunyai pengaruh yang signifikan dalam Kesehatan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan.

**Uji t untuk b3**

Uji untuk b2 dilakukan untuk menguji hipotesa kedua, yaitu:

H0 : p = 0 Artinya tidak adanya pengaruh Koordinasi – Kesejahteraan terhadap Produktivitas kinerja karyawan.

Ha : p ≠ 0 Artinya terdapat adanya pengaruh Koordinasi – Kesejahteraan terhadap Produktivitas kinerja karyawan.

Jika Fhitung > Ftabel H0 ditolak dan Ha diterima.

**TABEL 19**  
**t Hitung Kesejahteraan (Y3)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-8,672	5,915		-1,466	,150
Produktivitas	,983	,291	,458	3,383	,002
Kesejahteraan	,923	,157	,200	3,476	,001

Dependent Variable: Koordinasi

Sumber :Olahan Peneliti

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi  $Y = -8,672 + 0,983 + 0,923 Y3$ . Persamaan ini menjelaskan bahwa setiap Koordinasi akan meningkatkan Kesejahteraan dan ikut mempengaruhi Produktivitas kinerja Karyawan sebesar 0,923 satuan.

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai thitung sebesar 3,476 sedangkan tabel dengan  $\alpha (0.05)$  sebesar 2,01669. Dengan demikian thitung (3,476) > ttabel (2,01669), sehingga jelas Ho ditolak dan H1 diterima atau jika melihat nilai sign sebesar 0,001. Hal ini membuktikan bahwa Koordinasi mempunyai pengaruh yang signifikan dalam Kesejahteraan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan.

**TABEL 20**  
**t Hitung Keselamatan, Kesehatan, Kesejahteraan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,161	2,435		8,279	,000
Produktivitas	,582	,115	,108	5,061	,000

a. Dependent Variable: Keselamatan

Sumber :Olahan Peneliti

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,395	4,448		4,136	,000
Produktivitas	,950	,210	,076	4,524	,001

a. Dependent Variable: Kesehatan

Sumber :Olahan Peneliti

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,438	5,675		1,135	,263
Produktivitas	,590	,268	,318	2,202	,033

a. Dependent Variable: Kesejahteraan

Sumber :Olahan Peneliti

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi  $Y = 0,582 + 0,950 + 0,590 = 2,122$ . Persamaan ini menjelaskan bahwa setiap Koordinasi akan meningkatkan K3 dan ikut mempengaruhi Produktivitas kinerja Karyawan sebesar 2,122 satuan.

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai thitung sebesar 11,787 sedangkan tabel dengan  $\alpha (0.05)$  sebesar 2,01669. Dengan demikian thitung (11,787) > ttabel (2,01669), sehingga jelas Ho ditolak dan H1 diterima atau jika melihat nilai sign sebesar 0,001. Hal ini membuktikan bahwa Koordinasi mempunyai pengaruh yang signifikan dalam K3 terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Hakikat untuk Pengukuran uji *t* merupakan pemahaman tentang hubungan kondisional secara parsial variabel Keselamatan, Kesehatan, dan Kesejahteraan terhadap Produktivitas kinerja karyawan dalam Koordinasi yang sangat baik. Maka dalam konteks ini menyatakan jika Koordinasi dapat diminimalisir dengan baik, maka K3 pun berjalan dengan sesuai prosedurnya.

Pengukuran uji *t* merupakan pemahaman tentang hubungan kondisional secara parsial variabel keahlian terhadap Koordinasi yang mempengaruhi K3, bila keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan karyawan sudah terkoordinasi dengan baik atau sesuai dengan prosedurnya maka produktivitas kerja pun akan lebih meningkat. Karena tanpa adanya Koordinasi Maka Program K3 tidak akan berjalan dengan baik akan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan.

**Uji F**

Adapun uji F masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut:

Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh Koordinasi dan K3, secara simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan dalam bagian produksi.

H1: Diduga terdapat pengaruh pengaruh Koordinasi dan K3, secara simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan dalam bagian produksi.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  H0 ditolak dan Ha diterima.

**TABEL 21**

**F Hitung Koordinasi terhadap K3 Pada Produktivitas kinerja kariawan di bagian produksi ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	118,687	3	39,562	4,906	,000 <sup>b</sup>
Residual	564,291	41	13,763		
Total	682,978	44			

- a. Dependent Variable: Koordinasi
  - b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Kesehatan, Keselamatan
- Sumber: Olahan Peneliti

Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 22 diperoleh nilai Fhitung 4.906. Sedangkan nilai Ftabel dengan derajat bebas pembilang 3 dan penyebut 41 pada  $\alpha$  (0,05) sebesar 3.22. Dengan demikian Fhitung (4.906) > Ftabel (3.22), sehingga jelas Ho ditolak dan H1 diterima demikian juga jika menggunakan membandingkan nilai sign sebesar 0,000. Hal ini membuktikan bahwa secara bersama-sama koordinasi mempengaruhi k3 dan produktivitas kinerja karyawan pun berpengaruh signifikan dalam menjalankan tugas nya.

Pengukuran uji F untuk mengetahui tentang hubungan kondisional variabel Koordinasi, Keselamatan, Kesehatan, Kesejahteraan akan mempengaruhi Produktivitas kinerja karyawan karena K3 tanpa koordinasi akan kurang efisien dan juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan yang ada di bagian produksi tersebut.

**V. PENUTUP**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dalam bab ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keselamatan Kerja dan ikut mempengaruhi Produktivitas kinerja Karyawan sebesar 0,930 satuan. dengan hasil  $T_{hitung}$  4,802 sedangkan  $T_{tabel}$  2.01669. Dengan kata lain  $T_{hitung}$  4,802 >  $T_{tabel}$  2.01669.
2. Secara parsial Koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesehatan Kerja dan ikut mempengaruhi Produktivitas Kinerja Karyawan sebesar 1,103 satuan dengan hasil  $T_{hitung}$  3,950 sedangkan  $T_{tabel}$  2.01669. Dengan kata lain  $T_{hitung}$  3,950 >  $T_{tabel}$  2.01669
3. Secara parsial Koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Kerja dan ikut mempengaruhi Produktivitas Kinerja Karyawan sebesar 0,923 satuan dengan hasil  $T_{hitung}$  3,476 sedangkan  $T_{tabel}$  2.01669. Dengan kata lain  $T_{hitung}$  3,476 >  $T_{tabel}$  2.01669
4. Secara parsial K3 (Keselamatan, Kesehatan, Kesejahteraan ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan sebesar 2,122 satuan dengan hasil  $T_{hitung}$  11,787 sedangkan  $T_{tabel}$  2.01669. Dengan kata lain  $T_{hitung}$  11,787 >  $T_{tabel}$  2.01669
5. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan fakta empiris bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Koordinasi yang bersifat tidak langsung terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan melalui K3 dengan hasil  $F_{hitung}$  4.906 sedangkan  $F_{tabel}$  3.22. Dengan kata lain  $F_{hitung}$  4.906 >  $F_{tabel}$  3.22.

**Saran**

1. Dengan segala kerendahan hati, penulis dengan ini ingin memberikan masukan agar menjalankan Program K3 dengan benar dan sesuai standar operasional perusahaan. Maka resiko Kecelakaan dalam bekerja pun akan berkurang dan produktivitas pun semakin maksimal untuk menjalankannya.
2. Dengan adanya koordinasi maka program K3 akan bisa dikontrol dan dipantau supaya perusahaan CV.Venus Inti Perkasa berjalan dengan efektif.
3. Untuk para akademisi yang akan melakukan penelitian berikutnya diharapkan dapat mencari referensi yang lain untuk lebih menambah variasi pada dimensi dan indikator-indikator variabel yang telah dilakukan pada penelitian sebelumnya yang diharapkan dapat ditambahkan dalam penelitian-penelitian berikutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M, "Pengantar Nanosains". Penerbit ITB. Bandung. 2009.
- Ahmad Subkhi dan Mohammad Jauhar, "Pengantar Teori dan Perilaku" Organisas.i. 2013.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, sampel populasi penelitian 2013:174
- Badrudin, "Dasar – dasar Manajemen". Alfabeta. Bandung. 2013.
- Hasibuan, Malayu, "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Ketujuh Belas. Bumi Aksara. Jakarta. 2013.
- Hasibuan, Malayu S.P, "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bumi Aksara. Jakarta. 2002.
- Kiruja, EK., and Mukuru Elegwa, "Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya". International Journal of Advances in Management and Economics, Vol. 2, Issue 4. pp. 73-82. 2013.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung. 2001.
- Syafi'i, M. Fauzi, "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (k3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan DI PT. PG. Rajawali I UNITPG. Kreet Baru Buhulawang Malang". 2008.
- Sedarmayanti, "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja". CV Mandar Maju. Bandung. 2009.
- Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D". Alfabeta. Bandung. 2009.
- Veithzal Rivai, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan" Cetakan Pertama. PT. Raja GrafindoPersada. Jakarta. 2005