

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KESELAMATAN KERJA DAN PEMBERIAN UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. BETTINDO BINTANG PERKASA DI KABUPATEN KARANGANYAR

Arifa' Tita Luhita Larasati¹⁾, Giyono²⁾, Savitri³⁾

^{1), 2), 3)}Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

E-mail: ziongarif@gmail.com¹⁾, giyonounsall@gmail.com²⁾,
savitri.unsa@gmail.com³⁾

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline, safety, and remuneration on employee productivity at PT. Bettindo Bintang Perkasa. This research is a quantitative case study. It consists of one dependent variable and three independent variables. The dependent variable is employee productivity. The independent variables are work discipline, safety, and remuneration. The sample size for this study was 45 employees. Data analysis techniques used were hypothesis testing, F-tests, t-tests, and normality tests. The results indicate that work discipline significantly influences employee productivity, work safety significantly influences employee productivity, and remuneration significantly influences employee productivity. All three variables simultaneously significantly influence employee productivity at PT. Bettindo Bintang Perkasa. The influence of work discipline, safety, and remuneration on employee performance at PT. Bettindo Bintang Perkasa is 51%.

Keywords: *Work Discipline, Safety, and Remuneration on Employee Productivity.*

PENDAHULUAN

Disiplin berasal dari kata Latin *disciplina* yang berarti latihan, pendidikan, serta pembentukan sikap yang pantas, termasuk dalam menjalankan pekerjaan. Dalam konteks perusahaan, disiplin kerja tercermin dari ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban terhadap aturan yang berlaku, baik peraturan internal maupun norma sosial. Kedisiplinan juga mencakup kesediaan mematuhi prosedur yang telah ditetapkan, sehingga karyawan dapat bekerja lebih terarah dan efisien. Sikap disiplin yang tinggi akan mendukung terciptanya efektivitas kerja dan hasil yang sesuai standar perusahaan.

Keselamatan kerja, merupakan kondisi bebas dari risiko yang dapat menimbulkan kecelakaan atau penyakit akibat kerja. PT. Bettindo Bintang Perkasa, perusahaan jasa konstruksi di Kabupaten Karanganyar, telah menerapkan sistem keselamatan kerja sesuai peraturan dan memberikan perlindungan melalui BPJS Ketenagakerjaan. Namun, masih terdapat kasus kecelakaan, seperti cedera tangan akibat penggunaan mesin tanpa pelatihan keselamatan yang memadai. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi kesehatan fisik pekerja, tetapi juga berpotensi menimbulkan trauma yang berdampak pada produktivitas.

Selain disiplin dan keselamatan kerja, upah merupakan faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan karyawan. Upah menjadi sumber pendapatan utama untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. PT. Bettindo Bintang Perkasa menerapkan sistem upah borongan yang memberikan kepastian besaran pendapatan bagi pekerja, meskipun besarnya tidak selalu sebanding dengan jam kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa keselamatan dan kedisiplinan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang selaras dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis, mencakup hal seperti ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap prosedur, serta kesediaan menerima sanksi jika melanggar. Disiplin tidak hanya berarti hadir dan pulang tepat waktu, tetapi juga mencerminkan kepatuhan, penghormatan, dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Indikator Disiplin Kerja Karyawan

Adapun yang menjadi indikator dari rendahnya disiplin kerja karyawan adalah (Nitisemito 1996:40) :

1. Turunnya produktivitas kerja
2. Tingkat absensi yang tinggi
3. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan
4. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi
5. Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan
6. Sering konflik antar karyawan.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan

Hasibuan (2009:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan.
2. Kepemimpinan
3. Kompensasi.
4. Sanksi hukum.
5. Pengawasan.

Definisi Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah upaya menjaga kondisi fisik, mental, dan emosional tenaga kerja agar tetap sehat, utuh, dan mampu bekerja optimal. Menurut para ahli, kesehatan kerja mencakup pencegahan penyakit, cedera, maupun gangguan psikologis yang dapat disebabkan oleh lingkungan kerja. Tujuannya adalah memastikan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh sehingga produktivitas dan keamanan di tempat kerja dapat terjaga.

Indikator-indikator Keselamatan Kerja

Indikator Keselamatan Kerja menurut Mangkunegara (2017) adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental karyawan. Adapun indikator-indikator Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) antara lain adalah :

1. Keadaan tempat lingkungan kerja
2. Pengaturan Udara
3. Pengaturan penerangan
4. Pemakaian peralatan kerja
5. Kondisi fisik dan mental karyawan

Tujuan Sasaran Keselamatan Kerja

Setelah dijelaskan beberapa hal mengenai keselamatan kerja dapat diketahui bahwa tujuan diadakannya keselamatan kerja dalam suatu proyek konstruksi menurut departemen tenaga kerja antara lain :

1. Untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja
2. Menghindari tidak terulangnya kecelakaan tersebut telah terjadi
3. Agar proses produksi berjalan dengan lancar.

Sedangkan sasaran keselamatan kerja dalam hal ini antara lain :

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan, bahaya peledakan dan kebakaran
2. Mencegah dan mengurangi timbulnya penyakit akibat kerja
3. Mengamankan material-material bangunan, mesin atau pesawat, dan lain-lain
4. Mencegah pemborosan tenaga kerja dan modal
5. Meningkatkan produksi dan jaminan tempat kerja sehat dan aman.

Keseluruhan hal diatas dapat dicapai dengan baik apabila penerapan dan manajemen keselamatan kerja dalam suatu proyek konstruksi dapat berjalan dengan baik. Oleh sebab itu setiap usaha yang dilakukan dalam keselamatan kerja tidak lain adalah menyangkut penanggulangan dan pencegahan kecelakaan serta penyakit akibat kerja

Pengertian Upah

Upah merupakan hak pekerja yang dibayarkan dalam bentuk uang sebagai imbalan atas jasa atau pekerjaan yang telah maupun akan dilakukan, sesuai perjanjian kerja, kesepakatan, atau ketentuan hukum yang berlaku. Besarnya upah tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Selain sebagai kompensasi, upah berfungsi menjamin kelangsungan hidup yang layak bagi pekerja. Dalam pandangan ekonomi dan para ahli, upah mencakup pembayaran atas kontribusi fisik maupun mental pekerja, yang besarnya telah disepakati antara pemberi kerja dan pekerja berdasarkan masa kerja atau syarat tertentu.

Indikator Upah

As'ad (1998) menyatakan terdapat 4 indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat upah seperti Sistem pengupahan, Sistem upah menurut produksi, Sistem upah menurut senioritas, Sistem upah menurut kebutuhan. Sonny Sumarsono dalam ekonomi manajemen sumber daya manusia dan ketenaga kerjaan menyatakan indikator upah terdiri dari :

1. Menurut Lamanya Kerja
2. Menurut Lamanya Dinas
3. Menurut Kebutuhan
4. Menurut Banyaknya Produk

Faktor-faktor Mempengaruhi Upah

Menurut Sirait dalam Nafiah (2015:24-25), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dalam menentukan tingkat upah antara lain adalah:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
2. Serikat pekerja
3. Kemampuan untuk Membayar
4. Produktivitas
5. Biaya Hidup
6. Pemerintah

Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas dapat dipahami sebagai sikap mental yang mendorong perbaikan berkelanjutan dalam pekerjaan, disertai keyakinan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dari waktu ke waktu. Secara teknis, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan sumber daya yang digunakan (input), yang mencakup efisiensi penggunaan waktu, tenaga, bahan, dan keterampilan. Dengan demikian, produktivitas mencerminkan kemampuan individu atau kelompok dalam memanfaatkan sumber daya secara efektif untuk mencapai hasil yang optimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Faktor faktor yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan antara lain :

1. Mental dan kemampuan fisik karyawan
2. Hubungan antara atasan dan bawahan / manajemen dan kepemimpinan
3. Motivasi kerja karyawan
4. Pendidikan
5. Disiplin kerja
6. Keterampilan
7. Sikap etika kerja
8. Gizi dan kesehatan
9. Tingkat penghasilan/gaji
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan

Indikator Produktivitas Karyawan

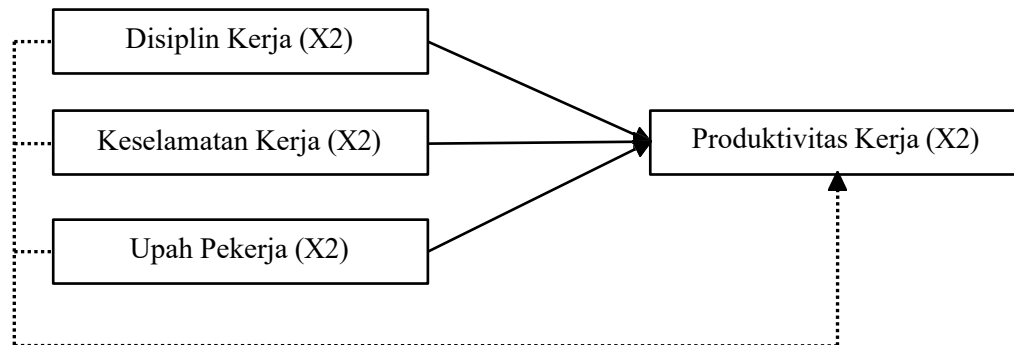
Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator. Menurut Burhanuddin Yusuf (2015) produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non – formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.
2. Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
3. Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemauan.
4. Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap – sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

Pemberdayaan SDM

Pemberdayaan SDM merupakan hal penting karena SDM adalah unsur strategis dalam organisasi. Proses ini menekankan penghormatan terhadap martabat manusia, peningkatan kualitas kerja, serta penerapan manajemen partisipatif yang mendorong demokratisasi dalam lingkungan organisasi.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Keterangan :

Disiplin kerja	: Variabel Bebas (X1)
Keselamatan kerja	: Variabel Bebas (X2)
Upah Pekerja	: Variabel Bebas (X3)
Produktivitas Kerja	: Variabel Terikat (Y)

Hipotesis

Adapun hipotesis dari kerangka konseptual diatas adalah sebagai berikut.

H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bettindo Bintang Perkasa di Kabupaten Karanganyar.

H2: Diduga keselamatan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan PT. Bettindo Bintang Perkasa di Kabupaten Karanganyar.

H3: Diduga pemberian upah berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bettindo Bintang Perkasa di Kabupaten Karanganyar.

H4 : Diduga disiplin kerja, keselamatan kerja, dan pemberian upah secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bettindo Bintang Perkasa di Kabupaten Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan penyebaran kuisioner. Sedangkan pengolahan data menggunakan SPSS Ver 16.

Populasi yang dijadikan dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada PT. Bettindo Bintang Perkasa yang ada di Kabupaten Karanganyar dengan jumlah responden sebanyak 45 orang

Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Disiplin Kerja (X₁)

Hasil r_{hitung} menggunakan SPSS statistic ver 26 diperoleh hasil data seperti berikut pada tabel 2 dibawah ini. Adapun r_{hitung} dan r_{tabel} variabel disiplin kerja.

Tabel 1. Perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel}

No. Butir Soal	r_{hitung}	r_{tabel} 5% (43)	Kriteria
X1 ₁	0.573	0.3801	valid
X1 ₂	0.780	0.3801	valid
X1 ₃	0.838	0.3801	valid
X1 ₄	0.638	0.3801	valid
X1 ₅	0.858	0.3801	valid
X1 ₆	0.393	0.3801	valid

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014;192) Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ product moment, maka butir soal kuisioner dinyatakan valid. Dan Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ product moment, maka butir soal kuisioner dinyatakan tidak valid. Dari hasil pengujian diatas diketahui masing-masing butir pertanyaan dinyatakan valid

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X₁)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS statistic ver 26 diperoleh *Reliability Statistics* disiplin kerja secara keseluruhan seperti pada table di bawah berikut:

Tabel 2. *Reliability Statistics* Butir Soal Disiplin Kerja (X₁)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.807
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	.674
		N of Items	3 ^b
	Total N of Items		6
Correlation Between Forms			
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		
	Unequal Length		
Guttman Split-Half Coefficient			

a. The items are: X1.1, X1.2, X1.3.

b. The items are: X1.4, X1.5, X1.6.

Menurut Jonathan Sarwono (2015-249) Jika korelasi Guttman Split-half Coefficient $\geq 0,80$, maka

instrument penelitian dinyatakan reliabel. Berdasarkan tabel output Reliability Statistics diketahui nilai korelasi Guttman Split-half Coefficient sebesar $0,913 > 0,80$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir soal variable disiplin kerja (X1) secara keseluruhan (gabungan) dinyatakan reliabel.

Uji Validitas Keselamatan Kerja (X₂)

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014;192) Jika nilai $r_{hitung} > r_{table}$ product moment, maka butir soal kuisioner dinyatakan valid. Dan Jika nilai $r_{hitung} < r_{table}$ product moment, maka butir soal kuisioner dinyatakan tidak valid. Dari hasil pengujian diatas diketahui masing-masing vutir pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Keselamatan Kerja (X₂)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS statistic ver 26 diperoleh *Reliability Statistics* keselamatan kerja (X₂) secara keseluruhan seperti pada table di bawah berikut :

Tabel 3. *Reliability Statistics* Butir soal Keselamatan Kerja (X₂)

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.847
		N of Items	4 ^a
	Part 2	Value	.706
		N of Items	3 ^b
	Total N of Items		7
Correlation Between Forms			.830
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.845
	Unequal Length		.838
Guttman Split-Half Coefficient			.814

a. The items are: X2.1, X2.2, X2.3, X2.4.

b. The items are: X2.4, X2.5, X2.6, X2.7.

Menurut Jonathan Sarwono (2015-249) Jika korelasi Guttman Split-half Coefficient $\geq 0,80$, maka instrument penelitian dinyatakan reliabel. Berdasarkan tabel output Reliability Statistics diketahui nilai korelasi Guttman Split-half Coefficient sebesar $0,814 > 0,80$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir soal variable Keselamatan kerja (X2) secara keseluruhan (gabungan) dinyatakan reliabel.

Uji Validitas Pemberian Upah

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014;192) Jika nilai $r_{hitung} > r_{table}$ product moment, maka butir soal kuisioner dinyatakan valid. Dan Jika nilai $r_{hitung} < r_{table}$ product moment, maka butir soal kuisioner dinyatakan tidak valid. Dari hasil pengujian diatas diketahui masing-masing vutir pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Pemberian Upah (X3)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS statistic ver 26 diperoleh *Reliability Statistics* pekerja secara keseluruhan seperti pada table di bawah berikut :

Tabel 4. Reliability Statistics Butir Soal Pemberian Upah (X₃)

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.812
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	.567
		N of Items	2 ^b
	Total N of Items		5
	Correlation Between Forms		
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.868
	Unequal Length		.872
Guttman Split-Half Coefficient			.833

a. The items are: X3.1, X3.2, X3.3.

b. The items are: X3.3, X3.4, X3.5.

Menurut Jonathan Sarwono (2015:249) Jika korelasi Guttman Split-half Coefficient $\geq 0,80$, maka instrument penelitian dinyatakan reliabel. Berdasarkan tabel output Reliability Statistics diketahui nilai korelasi Guttman Split-half Coefficient sebesar $0,833 > 0,80$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir soal variable Pemberian Upah (X₃) secara keseluruhan (gabungan) dinyatakan reliabel.

Uji Validitas Produktivitas Karyawan (Y)

Hasil perbandingan uji validitas antara r hitung dengan r tabel adalah sebagai berikut seperti pada tabel 4.19 dibawah ini.

Tabel 5. Perbandingan antara r hitung produktivitas karyawan dan r table.

No Butir Soal	r _{hitung}	r _{tabel} 5% (43)	Kriteria
Y1	0.489	0.3801	Valid
Y2	0.546	0.3801	Valid
Y3	0.648	0.3801	Valid
Y4	0.686	0.3801	Valid
Y5	0.611	0.3801	Valid
Y6	0.685	0.3801	Valid

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014:192) Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ product moment, maka butir soal kuisioner dinyatakan valid. Dan Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ product moment, maka butir soal kuisioner dinyatakan tidak valid. Dari hasil pengujian diatas diketahui masing-masing vutir pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliability Produktivitas karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS statistic ver 26 diperoleh Reliability Statistics pekerja secara keseluruhan seperti pada table di bawah berikut :

Tabel 6. *Reliability Statistics* Butir Soal Produktivitas karyawan (Y)

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.812
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	.567
		N of Items	2 ^b
	Total N of Items		5
Correlation Between Forms			.766
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.868
	Unequal Length		.872
Guttman Split-Half Coefficient			.833

a. The items are: X3.1, X3.2, X3.3.

b. The items are: X3.3, X3.4, X3.5.

Menurut Jonathan Sarwono (2015-249) Jika korelasi Guttman Split-half Coefficient $\geq 0,80$, maka instrument penelitian dinyatakan reliabel. Berdasarkan tabel output Reliability Statistics diketahui nilai korelasi Guttman Split-half Coefficient sebesar $0,812 > 0,80$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir soal variable Pemberian Upah (X3) secara keseluruhan (gabungan) dinyatakan reliabel.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan SPSS statistic ver 26, diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 7. Uji Parsial (Uji t) Disiplin Kerja (X₁)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.460	3.391		2.494	.017
Totalx1	.676	.124	.641	5.471	.000

a. Dependent Variable: TotalY

Tabel 8. Uji Parsial (Uji t) Keselamatan Kerja (X₂)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.459	3.856		3.231	.002
Totalx2	.454	.120	.498	3.769	.000

a. Dependent Variable: Total Y

Tabel 9. Uji Parsial (Uji t) Pemberian Upah (X₃)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.746	3.838		3.321	.002
Totalx3	.628	.169	.493	3.712	.001

a. Dependent Variable: Total Y

Berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS Ver 26 diperoleh hasil perhitungan untuk pengaruh disiplin kerja (X₁) terhadap produktivitas karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 dan nilai t hitung 5,471. nilai sig. untuk pengaruh keselamatan kerja (X₂) terhadap produktivitas karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 dan nilai t hitung 3,769, nilai sig. Untuk pengaruh pemberian upah (X₃) terhadap produktivitas karyawan (Y) adalah sebesar 0,001 dan nilai t hitung 3,712. Dari masing-masing variabel diatas diketahui nilai sig < 0,05 dan t table > 2,016, sehingga dapat ditarik kesimpulan pada masing-masing variabel tersebut memiliki pengaruh.

Uji F (Uji Simultan)

Menurut Sugiono (2011) dipakai untuk mengetahui secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata/ tidak terhadap variabel terikat.

$$\begin{aligned}
 F \text{ table} &= F(k; n - k) \\
 &= F(2; 45 - 2) \\
 &= F(2; 43) \\
 &= 3,21 \text{ (dari tabel)}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan output pengujian nilai signifikan untuk pengaruh disiplin kerja (X₁) keselamatan kerja (X₂) dan Pemberian Upah (X₃) secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan F hitung 14,220 > F table 3,21 sehingga dapat disimpulkan bahwa H₃ diterima, yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja (X₁) keselamatan kerja (X₂) dan Pemberian Upah (X₃) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Seperti ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 10. Tabel Hasil Perhitungan Nilai F SPSS statistic ver 26

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.602	3	54.867	14.220	.000 ^b
	Residual	158.198	41	3.858		
	Total	322.800	44			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), Totalx3, Totalx2, Totalx1

Koefisien Determinasi

Berdasarkan output yang diperoleh dari pengujian menggunakan SPSS ver 26 diketahui nilai R Square sebesar 0,510. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variable disiplin kerja (X₁) keselamatan kerja (X₂) dan Pemberian Upah secara simultan terhadap variable Produktivitas Karyawan (Y) adalah sebesar 51 %.

Tabel 11. Nilai R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.474	1.96430

a. Predictors: (Constant), Totalx3, Totalx2, Totalx1

Koefisien Regresi

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Regresi (B)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.157	4.091		.779
	Disiplin Kerja	.493	.149	.467	.002
	Keselamatan Kerja	.110	.127	.121	.390
	Pemberian Upah	.389	.149	.305	.012

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X1) yaitu sebesar 0,493, Nilai koefisien regresi untuk variabel Keselamatan Kerja (X2) yaitu sebesar 0,110, Nilai koefisien regresi untuk variabel Pemberian Upah (X3) yaitu sebesar 0,389. Pada masing-masing variable tersebut memiliki nilai positif, artinya variable tersebut apabila variable independen mengalami kenaikan, maka variable dependen pun mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan SPSS statistic ver 26 diperoleh hasil kesimpulan nilai sig. untuk pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 dan nilai t hitung 5,471. nilai sig. untuk pengaruh keselamatan kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 dan nilai t hitung 3,769, nilai sig. Untuk pengaruh pemberian upah (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y) adalah sebesar 0,001 dan nilai t hitung 3,712. Dari masing- masing variabel diatas diketahui nilai sig < 0,05 dan t table > 2,016, sehingga dapat ditarik kesimpulan pada masing-masing variabel tersebut memiliki pengaruh. Sedangkan keseluruhan hasil perhitungan menggunakan SPSS diperoleh nilai hasil f hitung sebesar 14,220. > 3,21 sehingga secara simultan terdapat pengaruh. Koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,510 yang berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 51 %.

Saran

1. Karyawan PT. Bettindo Bintang Perkasa diharapkan dapat menerapkan disiplin kerja di dalam bekerja agar mencapai produktivitas karyawan yang maksimal.

2. PT. Bettindo Bintang Perkasa diharapkan mengutamakan keselamatan kerja karyawan di dalam bekerja.
3. Pemberian upah karyawan pada PT. Bettindo Bintang Perkasa sebaiknya disesuaikan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Javaid, S., Anwar, J., Zaman, K., Gafoor, A. 2011. Determinants of Bank Profitability in Pakistan: Internal Factor Analysis. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol. 2. No. 1: 59-78.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Gempur Santoso, 2004. "Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja" Ghalia Indonesia, Bogor selatan.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Henry Simamora, 2004, ManajemenSumberDayaManusia, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sabir, Muhammad. (2009). Menerapkan Prosedur Kesehatan.Modul Teknik Komputer dan Jaringan pada SMK Negeri 2, Pinrang
- Gibson, James L. et al. (1996). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara
- Grisma ilfani , 2013 Analisis Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap kinerja Kerja Karyawan pada karyawan PT. Apac inti corpora bawen jawa. Jurnal Studi Manajemen Organisasi Vol 10, No 2 (2013)
- Kahfiardi Fajri, 2017. Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Brantas Abipraya (Persero) Dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)Vol. 46 No.1 Mei 2017
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi dan Rivai (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta cetakan kesembilan.
- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: PT BPFE – JogJakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE, 1999. Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Said fahrul rozy. 2013. Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bandha graha reksa persero cabang medan.
- Simanjuntak. 2005. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sutanto Hidayat , Edi Hargono D. Putranto , Nasar Syarifudin 2014 Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kualitas Hasil Kerja Dan Kenyamanan Pekerja Pada Proyek Pembangunan Gedung Di Probolinggo. Jurnal Info Manpro Volume 5, September 2014.
- Undang – Undang No. 1 Tahun 1970 .Tentang Keselamatan Kerja dan Pasal – Pasal yang Mengatur Tentang Penggunaan Alat Pelindung Diri.