

**PROGRAM K3, DISIPLIN, DAN INSENTIF KERJA PENGARUHNYA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

**Iman Adisatya Wibowo**

Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
[imanadisatya99@gmail.com](mailto:imanadisatya99@gmail.com)

**ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine the effect of health programs, work safety, work discipline, and work incentives on the productivity of employees of the PT. Sandabi Inda sustainable. And to find out which factors are the most dominant in influencing employee productivity. This research is a quantitative research. The sampling technique in this research is saturated sampling as many as 126 employees of the factory division of PT. Sandabi Indah Lestari. Based on the results of data analysis, the results show that: 1) Partially the variables of Health, Safety (K3), Work Discipline, and Work Incentives, on employee productivity at PT. Sandabi Indah Lestari. As evidenced by  $t_{count} > t_{table}$  ( $2.241 > 1.657$ ) and  $t_{sig} < \alpha = (0.027 < 0.050)$ ,  $t_{count} > t_{table}$  ( $5.321 > 1.657$ ) and  $t_{sig} < \alpha = (0.000 < 0.050)$ ,  $t_{count} > t_{table}$  ( $3.666 > 1.657$ ) and  $t_{sig} < \alpha = (0.000 < 0.050)$ . 2). Simultaneously the variables of Health, Work Safety (K3), Work Discipline, and Work Incentives have an effect on employee productivity at PT. Sandabi Indah Lestari. As evidenced by the  $F_{count}$  of 35,879 with a  $F_{table}$  value of 2.68, namely ( $35,879 > 2.68$ ) and  $t_{sig} < \alpha = (0,000 < 0.050)$  which means that Health, Work Safety (K3) (X1), Work Discipline (X2) and Work Environment ( X3) together have a significant effect on employee productivity at PT. Sandabi Indah Lestari.

**Keywords: K3, Discipline, Incentives, and Productivity.**

**PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan salah satu peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong produktivitas karyawan.

PT. Sandabi Indah Lestari (SIL) adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri, yang mengelolah hasil perkebunan kelapa sawit menjadi minyak mentah. Dalam pelaksanaannya tidak terlepas dari pengaruh kesehatan, keselamatan kerja, disiplin kerja, dan pemberian insentif dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan seorang pemimpin harus mampu memberikan kesejahteraan karyawan dengan baik dalam meningkatkan produktifitas karyawan.

Menurut hasil wawancara kepada beberapa karyawan PT. Sandabi Indah Lestari (SIL) dalam penerapan Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) menjadi dua bagian, yaitu area kantor dan area produksi. Pada area kantor terdapat terdapat alat pencuci alat makan, toilet, dan tempat wudhu. Pada area kantor peluang terjadinya kecelakaan kerja mungkin dapat terjadi dan cenderung akan terjadi. Akibat kecelakaan kerja tersebut yaitu cedera ringan (P3K) kerugian sedang, dan hilang hari kerja kerugian cukup besar. Pada area produksi terdapat beberapa lokasi kegiatan yaitu bagian kegiatan produksi dan pos keamanan. Pada area produksi peluang terjadinya kecelakaan cenderung lebih akan terjadi. Akibat kecelakaan tersebut cedera ringan (P3K) bahkan cedera yang cukup besar dan hilang hari kerja.

Berkaitan dengan bahaya yang akan timbul dalam bekerja, kedisiplinan dalam bekerja menjadi salah satu sorotan ketika keteledoran yang terjadi dapat mempengaruhi keselamatan karyawan. Pada PT. Sandabi Indah Lestari mengenai tingkat kedisiplinan kerjanya adalah beberapa kali terlihat pegawai tidak bertugas pada waktu jam kerja, beberapa karyawan tidak memakai baju pelindung dan helm pelindung di area produksi. Adanya karyawan yang berkeliaran pada waktu jam kerja, dan tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Hal ini merupakan masalah dalam program kedisiplinan kerja karyawan. Berkaitan dengan insentif kerja yang di berikan oleh PT. Sandabi Indah Lestari dirasa kurang bagi karyawan, dengan beban kerja yang berat yaitu banyaknya jam lembur dan pemberian insentif kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan.

Dari data diatas, peneliti memiliki tujuan untuk melihat pengaruh antara program kesehatan dan keselamatan kerja (K3), disiplin kerja, insentif kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Insentif Kerja diharapkan karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat. Perusahaan sendiri dalam pengukuran tingkat pencapaiannya masih berpatokan terhadap target produksi. Hal ini menyebabkan perusahaan tidak dapat melihat sejauh mana perkembangan efektivitas dan efisiensi perusahaan dalam melakukan proses produksi.

Produktivitas merupakan pengukuran kontribusi pegawai bagi organisasi dan ukuran kaji banding yang mengidentifikasi efisiensi dan efektivitas organisasi atau organisasi, Ratnasari dan Lestari (2020). Produktifitas kerja adalah pengukuran kerja yang menitikberatkan pada berapa lama suatu tugas dapat diselesaikan dan merupakan input terpenting dalam perencanaan SDM, estimasi biaya pegawai, penjadwalan kerja, penganggaran maupun dalam mendesain sistem intensif bagi pegawai (Marwansyah,

2016). Definisi lain menurut Burhanuddin (2016) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu, atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari kinerja.

Rachmawati (2007) menjelaskan bahwa keselamatan kerja adalah usaha menciptakan kondisi aman bagi pekerja dengan memberikan perlindungan di lingkungan kerja supaya pekerja merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. K3 adalah sebagai segala upaya perusahaan untuk meningkatkan hal-hal yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan agar merasa aman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan daya produktivitas karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan. Menurut (Depnakes: 2005), Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah segala daya upaya pemikiran yang dilakukan dalam rangka mencegah, menanggulangi dan mengurangi terjadinya kecelakaan dan dampak melalui langkah-langkah identifikasi, analisis dan pengendalian bahaya dengan menerapkan pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan perundang-undangan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Disiplin pada dasarnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri agar tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai (Mangkunegara, 2015). Disiplin kerja merupakan kombinasi dari penghargaan, kesetiaan, kepatuhan terhadap peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku, kemampuan untuk melaksanakannya dan menerima hukumannya (Ardana dalam Arsyad, 2014). Nwachukwu dalam Gabriele et al. (2015) mengamati bahwa ketidakmampuan manajemen untuk menegakkan disiplin dapat menjadi alasan ketidakpuasan karyawan, rendahnya moral dan akibatnya produktivitas rendah.

Mangkunegara, (2004) Mengemukakan pendapatnya sebagai berikut: Intensif adalah Suatu penghargaan dalam bentuk material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kemudian teori lain mengenai insentif adalah seperti yang dinyatakan oleh Manullang, (2004) sebagai berikut : Pemberian insentif kepada para karyawan (baik bekerja dalam lingkungan pemerintah atau swasta maupun sebagai anggota dari suatu badan lembaga) mempunyai maksud antara lain sebagai suatu perangsang untuk bertindak, melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Berikut pengertian insentif menurut para ahli. Menurut Andrew F. Sikula dikutip Dra. Justine T. Sirait (2006) insentif ialah sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah 126 karyawan bagian pabrik PT. Sandabi Indah Lestari (SIL). Sampel adalah pengambilan subjek penelitian dengan cara menggunakan seluruh populasi yang ada. Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013). Sugiyono (2002 : 61-63) mengatakan bahwa: "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus."

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pabrik PT. Sandabi Indah Lestari dengan jumlah 126 orang responden.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua cara untuk mengumpulkan data, yaitu melalui observasi, wawancara dan kuisioner (angket). Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode diskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Sedangkan metode kuantitatif adalah metode yang dinyatakan dalam berbentuk angka yaitu uji regresi linear berganda.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah untuk menggambarkan mengenai tanggapan responden terhadap variabel bebas (K3, Disiplin Kerja, dan Insentif Kerja) terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari. Berdasarkan estimasi regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS For Windows, maka diperoleh tabel dibawah ini:

Tabel 1.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.927	2.394		.805	.422
K3	.248	.110	.167	2.241	.027
DISIPLIN KERJA	.424	.080	.433	5.321	.000
INSENTIF KERJA	.380	.104	.268	3.666	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Dari perhitungan hasil regresi diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :  $Y = 1.927 + 0.248 (X_1) + 0.424 (X_2) + 0.380 (X_3)$ . Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 1.927 mempunyai arti bahwa apabila variabel K3 ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Insentif Kerja ( $X_3$ ), terhadap Produktivitas karyawan ( $Y$ ) sama dengan nol, maka variabel Produktivitas karyawan tetap yaitu 1.927.
2. Koefesien regresi K3 ( $X_1$ ) sebesar 0.248 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel K3 ( $X_1$ ) maka dapat meningkatkan nilai variabel Produktivitas

karyawan (Y) sebesar 0.248, dengan asumsi jika variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) dan Insentif Kerja (X<sub>3</sub>) tetap atau = 0.

3. Koefesien regresi Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0.424 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) maka dapat meningkatkan nilai variabel Produktivitas karyawan (Y) sebesar 0.424, dengan asumsi jika variabel K3 (X<sub>1</sub>) dan Insentif Kerja (X<sub>3</sub>) tetap atau = 0.
4. Koefesien regresi Insentif Kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0.380 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel Insentif Kerja (X<sub>3</sub>) maka dapat meningkatkan nilai variabel Produktivitas karyawan (Y) sebesar 0.380, dengan asumsi jika variabel K3 (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) tetap atau = 0.

### Koefesien Determinasi R<sub>2</sub>

Untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh variabel bebas K3 (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), dan Insentif Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Produktivitas karyawan (Y) maka hasil perhitungan komputer menggunakan SPSS v 16,0 didapatkan uji koefesien determinasi sebagai berikut :

Nilai Koefesien Hasil Penelitian

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.685 <sup>a</sup>	.469	.456	1.74256	2.254

a. Predictors: (Constant), INSENTIF KERJA, K3, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefesien determinasi R Square (R<sub>2</sub>) diperoleh nilai sebesar 0.469. nilai ini mempunyai arti bahwa variabel K3 (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), dan Insentif Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Produktivitas karyawan (Y), menunjukkan nilai sebesar 0.469 dan 46,9 % sedangkan sisanya sebesar 0.531 atau 53,1 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Hipotesis Dengan Uji t

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara persial terhadap variabel terikat digunakan uji t sebagai berikut :

1. Variabel K3 (X<sub>1</sub>), menunjukkan t hitung sebesar 2.241 > t tabel 1.657 dengan tingkat signifikan 0.027 < dari 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Hal ini berarti H<sub>1</sub> diterima.
2. Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), menunjukkan t hitung sebesar 5.321 > t tabel 1.657 dengan tingkat signifikan 0.000 < dari 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Hal ini berarti H<sub>2</sub> diterima.

3. Variabel Insentif Kerja (X3), menunjukkan t hitung sebesar  $3.666 > t$  tabel 1.657 dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Hal ini berarti  $H_3$  diterima.

### Hasil Uji Hipotesis Dengan Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat menggunakan uji F sebagai berikut :

Tabel 3.  
Hasil Uji F  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	326.846	3	108.949	35.879	.000 <sup>a</sup>
	Residual	370.456	122	3.037		
	Total	697.302	125			

a. Predictors: (Constant), INSENTIF KERJA, K3, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Output SPSS v 16,0

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F di atas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 35.879 dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2.68 yang berarti bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu ( $35.879 > 2.68$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0.000 < 0.050$ ), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  diterima, yaitu variabel K3 (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Insentif Kerja (X3), berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Produktivitas karyawan.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan pada karyawan bagian pabrik PT. Sandabi Indah Lestari melalui penyebaran kuesioner terhadap 126 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel bebas Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3) (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), dan Insentif Kerja (X<sub>3</sub>), secara persial maupun pengaruhnya secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat, Produktivitas Karyawan (Y) bagian pabrik PT. Sandabi Indah Lestari. Sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

### Kesehatan dan keselamatan kerja pada PT. Sandabi Indah Lestari

Berdasarkan hasil uji tanggapan responden mengenai variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah pada kategori baik, yaitu diangka 4.59. Hal ini dikarenakan pihak perusahaan selalu memberikan program kesehatan dan perlengkapan keselamatan kerja dengan baik, diharapkan ini bisa terus di pertahankan sehingga ini akan berdampak baik pada produktivitas karyawan.

### **Disiplin kerja pada PT. Sandabi Indah Lestari**

Berdasarkan hasil uji tanggapan responden mengenai variabel Disiplin kerja menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Disiplin kerja adalah pada kategori baik, yaitu diangka 4.25. Hal ini dikarenakan pihak perusahaan selalu memberikan dorongan berupa motivasi agar karyawan selalu disiplin dalam segala hal, dengan adanya kedisiplinan karyawan akan meningkatkan produktivitas karyawan itu sendiri. Diharapkan ini bisa terus di pertahankan sehingga ini akan berdampak baik pada produktivitas karyawan.

### **Insentif kerja pada PT. Sandabi Indah Lestari**

Berdasarkan hasil uji tanggapan responden mengenai variabel Insentif kerja menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Insentif kerja adalah pada kategori baik, yaitu diangka 4.12. Hal ini dikarenakan pihak perusahaan selalu memberikan insentif yang sesuai dengan harapan karyawan, di tambah dengan tambahan bonus bagi karyawan yang dapat melampaui target perusahaan. Diharapkan ini bisa terus di pertahankan sehingga ini akan berdampak baik pada produktivitas karyawan.

### **Produktivitas karyawan pada PT. Sandabi Indah Lestari**

Berdasarkan hasil uji tanggapan responden mengenai variabel Produktivitas karyawan menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Produktivitas karyawan adalah pada kategori baik, yaitu diangka 4.26. Hal ini dikarenakan karyawan selalu patuh pada peraturan perusahaan dan disiplin dalam bekerja sehingga produktivitas karyawan tinggi. Diharapkan ini bisa terus di pertahankan sehingga ini akan berdampak baik pada produktivitas karyawan.

### **Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan pada karyawan bagian pabrik PT. Sandabi Indah Lestari melalui penyebaran kuesioner terhadap 126 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh variabel K3 ( $X_1$ ) terhadap produktivitas karyawan bagian pabrik PT. Sandabi Indah Lestari.

Peranan dalam penelitian yang dilakukan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan dengan adanya program kesehatan dan keselamatan kerja yang baik pada PT. Sandabi Indah Lestari, maka akan mempengaruhi dan meningkatkan produktivitas karyawan bagian pabrik PT. Sandabi Indah Lestari.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan, hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan  $t_{sig} < \alpha = 0.027 < \text{dari } 0.05$ ), maka  $H_1$  dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kamang K. Pesik, Adolfina, Genita G. Lumintang (2018) menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan memiliki nilai yang positif. Richard Pengki Elia, Nurul Qomari, Sutopo (2017) yang juga membuktikan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap Produktivitas Karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan pada karyawan bagian pabrik PT. Sandabi Indah Lestari melalui penyebaran kuesioner terhadap 126 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas karyawan bagian pabrik PT. Sandabi Indah Lestari.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan, hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan  $t_{sig} < \alpha = 0.000 < \text{dari } 0.05$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Hal ini berarti  $H_2$  diterima.

Dalam penelitian ini diterima dan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ayu Puspita A Wati Hafid, dkk (2018) yang menunjukkan hasil analisis dan pembahasan di dapat nilai signifikan sebesar  $0,000 < 5\%$  (0,050) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh antara disiplin terhadap Produktivitas karyawan. Endang Kustini, Novita Sari (2020) dan Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Insentif Kerja Terhadap Produktivitas karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan pada karyawan bagian pabrik PT. Sandabi Indah Lestari melalui penyebaran kuesioner terhadap 126 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh variabel Insentif Kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas karyawan bagian pabrik PT. Sandabi Indah Lestari.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t variabel Insentif Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan, hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan  $t_{sig} < \alpha = 0.000 < \text{dari } 0.05$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Hal ini berarti  $H_3$  diterima.

Dalam penelitian ini diterima dan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Monalisa Pantow, dkk (2019) menyatakan bahwa Insentif Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan, Gunawan, R., (2021). Putri Bela Nirwana, Haryani (2019) dan Andriani, C., (2020) yang menjelaskan bahwa Insentif Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan.



## **Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, dan Insentif Kerja Terhadap Produktivitas karyawan**

Berdasarkan ringkasan di atas menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, dan Insentif Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas karyawan. Hal ini terlihat pada uji F yang menyatakan nilai  $f_{sig} < \alpha = 0.000 < 0.050$ , maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  diterima artinya secara bersamaan menunjukkan bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, dan Insentif Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Yulandri, Y., (2020).

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja, Insentif Kerja terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Sandabi Indah Lestari, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT. Sandabi Indah Lestari. Hal ini dibuktikan dengan t hitung sebesar  $2.241 > t$  tabel  $1.657$  dengan tingkat signifikan  $0.027 < 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Hal ini berarti  $H_1$  diterima.
2. Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT. Sandabi Indah Lestari. Hal ini dibuktikan dengan t hitung sebesar  $5.321 > t$  tabel  $1.657$  dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Hal ini berarti  $H_2$  diterima.
3. Variabel Insentif Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT. Sandabi Indah Lestari. Hal ini dibuktikan dengan t hitung sebesar  $3.666 > t$  tabel  $1.657$  dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Hal ini berarti  $H_3$  diterima.
4. Variabel K3 ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Insentif Kerja ( $X_3$ ), berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Produktivitas karyawan PT. Sandabi Indah Lestari. Hal ini dapat di buktikan dengan uji F sebesar  $( 35.879 > 2.68 )$  dan  $( sig \alpha = 0.000 < 0.050 )$ , maka dengan demikian dapat di simpulkan bahwa  $H_4$  diterima, yaitu variabel K3 ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Insentif Kerja ( $X_3$ ), berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Produktivitas karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afif, E. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, K3 Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT GT-PRO. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 7(5).
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Al Mubarak, V. (2018). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Krakatau Wajatama)* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Amrina, A., & 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(2, April), 47-53.
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 373-382.
- Bagus, A. T., & Wahyuni, D. U. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Jatim. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(1).
- Bahtiar, J., Tumbuan, W. A., & Trang, I. (2018). Pegaaruh Insentif, Kepuasan Kerja Dan Daya Saing Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD. Jepara Karya Furniture, Kec Tuminting. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(2).
- Elia, R. P. (2017). Pengaruh Disiplin, Kompensasi, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Hotel Sheraton Surabaya. *E-Journal Manajemen" BRANCHMARCK"*, 3(3).
- Ferusgel, A. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja PT. X. *Jurnal Akrab Juara*, 3(1), 149-159.
- Firmansyah, D., & Mistar, M. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 202-216.
- Gusmita, E. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Daerah Kota Sungai Penuh. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 1(2), 74-85.
- Gunawan, R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(2), 224-231.
- Hamdani, A. (2014). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Penggilingan Padi Purwogondo 1 Banyuwangi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Juliyanti, B., (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.

- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi–BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303-311.
- Lastriani, E. Pengaruh Stres Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pada RSUD Selasih Kabupaten Selalawan. *Jurnal PLANS: Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 13(1), 1-7.
- Liasiska, I., & Nurhidayati, A. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Karya Mina Putra Divisi Ikan Kering Rembang. *JAB (Jurnal Akuntansi & Bisnis)*, 4(02).
- Muin, M. (2019). Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sinar Mas Di Kota Makassar. *Economix*, 5(2).
- Nirwana, P. B. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indo Jaya Makmur Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 26(46).
- Nurnaningsih, N., & Tabe, R. (2019). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Telkom Tbk Cabang Makassar. *Tasharruf: Journal Economics and Business of Islam*, 4(2), 92-109.
- Onsardi, O., Fintahiasari, M., & Hermawan, D. J. (2021) The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *Geographical Education (RIGEO)*, 11(9), 1-8.
- Pantow, M., Lengkong, V. P., & Pandowo, M. H. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dimembe Nyiur Agriproindonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Pesik, K. K., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Prasetyo, E. (2019). Pengaruh Upah, Insentif, Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada CV. Multi Bangun Sentosa Sidoarjo). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(4).
- Pratiwi, K. A., Telagawathi, N. L. W. S., Mertaningrum, N. L. P. E., & Ariasih, M. P. (2020). Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan RSUP Sanglah Denpasar-Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 1-14.
- Puspita, A. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Usahatani Maju Kab. Kediri. Simki Universitas Nusantara Kediri. *Jurnal Universitas Nusantara PGRI Kediri*.
- Puspitawati, A., Pasigai, M. A., & Rasid, M. N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rakyat Sul-sel Intermedia Kota Makassar. *Profitability: Jurnal Ilmu*, 2(2), 70-79.
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Jurnal Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1).

- Rompis, J., & Sendow, G. (2019). Pengaruh Insentif, Turnover dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Segarindo Utama Minahasa. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(2).
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Samahati, K. R. (2020). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- Santoni, N. P. C. C., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung. *E-Jurnal Manajemen*, 7(10), 5379-5406.
- Sinuhaji, E. (2020). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 11-15.
- Subianto, M. (2016). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal. Kalimantan Timur, Universitas Mulawarman*. (<http://ejournal.adbisnis.fisipunmul.ac.id/handle>), *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(03)
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak*, 1(1), 66-82.
- Wahrudin, U. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan (KP). Pamanukan. *Jurnal Al Amar*, 1(2), 39-49.
- Widodo, W., & Prabowo, C. H. (2018). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas PT. Rickstar Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(3).
- Widyawati, S. R. (2018). Pengaruh Insentif Finansial Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Secara Antique Kuta, Badung Bali. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 13(2).
- Yulandri, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.