

Volume 9, No. 1, Juni 2018

ISSN: 2087 - 1872
E-ISSN: 2503 - 2968

EFEKTIF

Jurnal Bisnis dan Ekonomi

Pengaruh Profitabilitas, *Leverage*, Kondisi Keuangan dan Ukuran Perusahaan terhadap Opini Audit *Going Concern*

Indra Kadirisman

Pengaruh *Ecolabelling* terhadap Keputusan Pembelian melalui *Image* Produk di Wilayah Kulonprogo, Daerah Istimewa Yogyakarta (Studi produk Kertas Sinar Dunia)

Ferry B. Atmaja
Ferri Kuswantoro

Pengaruh Harga, Kualitas Pelayanan dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian pada Perusahaan PT. Gojek Indonesia (Studi pada Pengguna Jasa Transportasi on line - GoJek di Tangerang)

Fx. Pudjo Wibowo

Pengaruh K3, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta

Arivia R Ardiansari
Sri Haryani

Pengaruh Kualitas Jasa terhadap Kepuasan Pasien Bersalin pada Bidan Praktik Mandiri di Kabupaten Sleman

I Nyoman Sudita

Analisis Pengaruh Penempatan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai RS.TK III.04.06.03 DR. Soetarto Yogyakarta

Heru Kuncorowati

EFEKTIF

Jurnal Bisnis dan Ekonomi

e-ISSN : 2503-2968

Adalah kelanjutan dari EFEKTIF Jurnal Bisnis dan Ekonomi dengan nomor ISSN : 2087-1872 diadopsi mulai Februari 2016 dengan frekuensi publikasi on-line setahun 2 kali, yakni pada bulan: JUNI dan DESEMBER.

Pimpinan Redaksi

Kusmaryati D. Rahayu

Mitra Bestari

Santi Budiman
(STIE IEU Yogyakarta)

Dewan Redaksi

Eni Andari
Siti Rochmah Ika
Andreas R. Setianan
Ferri Kuswantoro
I. K. Mangku
Basri

Sekretaris Redaksi

Yohana

Alamat Redaksi

Fakultas Ekonomi Universitas Janabadra
Jl. Tentara Rakyat Mataram 55-57 Yogyakarta 55231
Telp/fax (0274)552209 e-mail :efektif_feujb@yahoo.com

DAFTAR ISI

Pengaruh Profitabilitas, <i>Leverage</i> , Kondisi Keuangan dan Ukuran Perusahaan terhadap Opini Audit <i>Going Concern</i> <i>Indra Kadirisman</i>	1
Pengaruh <i>Ecolabelling</i> terhadap Keputusan Pembelian melalui <i>Image</i> Produk di Wilayah Kulonprogo, Daerah Istimewa Yogyakarta (Studi produk Kertas Sinar Dunia) <i>Ferry B. Atmaja dan Ferri Kuswantoro</i>	15
Pengaruh Harga, Kualitas Pelayanan dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian pada Perusahaan PT. Gojek Indonesia (Studi pada Pengguna Jasa Transportasi on line - GoJek di Tangerang) <i>Fx. Pudjo Wibowo</i>	27
Pengaruh K3, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta <i>Arivia R Ardiansari dan Sri Haryani</i>	39
Pengaruh Kualitas Jasa Terhadap Kepuasan Pasien Bersalin Pada Bidan Praktik Mandiri Di Kabupaten Sleman <i>I Nyoman Sudita</i>	51
Analisis Pengaruh Penempatan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai RS.TK III.04.06.03 DR. Soetarto Yogyakarta <i>Heru Kuncorowati</i>	63

PENGARUH K3, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT ADI SATRIA ABADI YOGYAKARTA

Arivia Ruli Ardiansari

Sri Haryani

bundaninik@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of occupational health and safety, organizational commitment, and work motivation on employee productivity. Data was collected through questionnaires to 60 employees. This study uses multiple linear regression analysis. The Results show that occupational health and safety, organizational commitment, and work motivation influence on employee productivity.

Keywords : occupational health and safety, organizational commitment, work motivation, employee productivity

PENDAHULUAN

Pemberlakuan MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) pada tanggal 31 Desember 2015 menyebabkan lalu lintas barang, modal, dan uang diantara negara-negara di ASEAN semakin meningkat. Dengan meningkatnya lalu lintas barang, modal, dan uang menyebabkan intensitas persaingan juga semakin meningkat. Untuk dapat memenangkan persaingan perusahaan perlu meningkatkan produktivitas karyawannya. Produktivitas ditentukan oleh berbagai faktor yang secara umum dikelompokkan menjadi 3 yaitu teknologi, lingkungan kerja, dan karyawannya sendiri. Sampai saat ini telah banyak dilakukan berbagai penelitian/kajian produktivitas dari aspek karyawannya seperti motivasi, disiplin kerja, kemampuan kerja, dan komitmen. Penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas di suatu perusahaan akan ditentukan oleh keinginan pihak manajemen atau disesuaikan dengan kondisi di perusahaan tersebut.

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 86 menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Memperhatikan hal tersebut maka upaya untuk meningkatkan produktivitas harus tetap memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawan. Keselamatan kerja menunjuk pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja sedang kesehatan kerja menunjuk pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan (Mangkunegoro, 2017).

Komitmen memiliki peran penting dalam menggerakkan dan mendorong karyawan dari dalam dirinya agar muncul keinginan, motivasi, dan keterikatan terhadap perusahaan dan mempertahankan keanggotannya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki kemauan secara sadar untuk mencurahkan usaha demi kepentingan perusahaan. Karyawan

bekerja bukan karena adanya instruksi melainkan termotivasi dari dalam diri sendiri. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Sopiah, 2008).

Tujuan seseorang bekerja adalah untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya, di mana menurut Maslow kebutuhan manusia itu berjenjang mulai dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan tertinggi aktualisasi diri (Mangkunegoro, 2016). Adanya motivasi dalam bekerja menyebabkan karyawan lebih giat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan. Perusahaan berkepentingan untuk menjaga kondisi karyawan ini, dengan tujuan produktivitas perusahaan akan meningkat.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan adalah produktivitas kerja dari para karyawannya. Setiap karyawan dituntut untuk memiliki produktivitas kerja yang tinggi sehingga mendukung perkembangan perusahaan. Perusahaan yang berkembang memungkinkan untuk meraih tingkat keuntungan yang tinggi, sehingga perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya melalui gaji, pemberian bonus, dan asuransi kesehatan.

PT. Adi Satria Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan sarung tangan (*Glove*) baik berupa sarung tangan *golf*, *horse*, maupun *dress*. Hasil produksi perusahaan seluruhnya untuk ekspor, sehingga perusahaan menghadapi persaingan berskala internasional. Untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan, pihak manajemen berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya melalui penerapan K3, menumbuhkan komitmen karyawan terhadap perusahaan, dan memotivasi karyawannya.

KAJIAN TEORI

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas merupakan hal penting bagi setiap karyawan dalam penyelesaian suatu

pekerjaan, di mana kurangnya kesadaran akan pentingnya produktivitas menjadi salah satu penyebab rendahnya kuantitas maupun kualitas hasil kerjanya. Produktivitas yaitu ukuran efisiensi produktif perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, hubungan antara keluaran barang-barang atau jasa dengan masukan tenaga kerja, bahan, dan uang (Sutrisno, 2015).

Secara teoritis banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas, namun dalam prakteknya faktor mana yang mempengaruhi akan tergantung pada teknologi, karyawan, dan lingkungan perusahaan. Sutrisno (2015) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Pertama pelatihan, dengan pelatihan akan dapat melengkapi karyawan dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Pemberian pelatihan disesuaikan dengan kemampuan kerja karyawan saat ini dan pekerjaan yang diemban oleh karyawan saat ini. Kedua, mental dan kemampuan fisik karyawan. Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan. Ketiga, hubungan antara atasan dan bawahan. Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Hubungan atasan dan bawahan yang harmonis akan mendorong produktivitas karyawan.

Sutrisno (2015) menyebutkan adanya 7 indikator produktivitas kerja 1) kemampuan untuk melaksanakan tugas. Tingkat produktivitas karyawan ditentukan oleh tinggi rendahnya kemampuan orang tersebut dalam melaksanakan tugasnya. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan antara lain dilakukan dengan memberikan pelatihan. 2) Produktivitas ditentukan oleh usaha karyawan untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Karyawan mempunyai inisiatif sendiri untuk meningkatkan hasil kerja melalui pelatihan, mentoring, belajar mandiri dan melakukan tugas dengan sungguh-sungguh sehingga hasil kerja meningkat. Inisiatif sendiri ini merupakan dorongan internal yang dikenal dengan motivasi. 3) Semangat kerja karyawan untuk lebih baik dari hari

kemarin. Karyawan mempunyai semangat *continuous improvement*, sehingga dari waktu ke waktu hasil kerjanya akan meningkat. Meskipun demikian tanggung jawab utama untuk melakukan *continuous improvement* ada di tangan manajemen perusahaan, sebagai salah satu cara untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. 4) Pengembangan diri, yaitu mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri muncul dari internal karyawan yang didasarkan pada kondisi masa lalu, saat ini, dan harapan akan masa depan yang lebih baik. Dorongan untuk mengembangkan diri dari perusahaan dapat diwujudkan dalam bentuk pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan dan minat karyawan. 5) Mutu merupakan *tingkat baik atau buruknya suatu produk yang dihasilkan yang biasanya dikaitkan dengan standar yang telah ditentukan*. Peningkatan Kualitas akan berdampak pada peningkatan produktivitas, yang berasal dari menurunnya produk cacat. 6) Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Efisiensi berbanding lurus dengan produktivitas, jika karyawan dapat bekerja secara efisien maka produktivitas akan meningkat.

Kajian tentang produktivitas telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, baik dengan objek perusahaan manufaktur, jasa, maupun instansi pemerintah. Berbagai kajian tersebut juga menggunakan variabel independen yang berbeda-beda sesuai dengan kondisi dan permasalahan yang dihadapinya. Survey pendahuluan yang dilakukan peneliti di PT Adi Satria Abadi menunjukkan bahwa dari berbagai faktor yang diduga mempengaruhi produktivitas yang paling signifikan adalah K3, komitmen organisasi, dan motivasi kerja.

Penelitian Budi dkk. (2016) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Komitmen Karyawan Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja: Studi Kasus Karyawan Di CV. Tirta Minerva Semarang, penelitian Busyairi dkk. (2014) dengan judul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT XYZ, dan penelitian Azwan dkk. (2015) dengan

judul Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Badan Investasi dan Promosi Aceh.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas

Proses produksi di perusahaan akan mengikuti perkembangan teknologi, sehingga proses berlangsung dengan cepat, efisien, dan menghasilkan produk yang bermutu. Penggunaan teknologi berpotensi menimbulkan resiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Perusahaan wajib memberikan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja sesuai amanat Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 86, sehingga untuk meningkatkan produktivitas kerja tidak bisa mengabaikan keselamatan dan kesehatan karyawannya. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat penting untuk diterapkan di perusahaan, khususnya pada bagian produksi agar terciptanya rasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara (2016), istilah K3 mencakup dua hal yaitu risiko keselamatan dan risiko kesehatan. Keselamatan kerja adalah suatu kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja adalah suatu kondisi yang menunjukkan rasa bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Secara lebih rinci Mangkunegara (2016) menyebutkan adanya 5 indikator yang dapat mempengaruhi K3 yaitu keadaan tempat lingkungan kerja, pengaturan udara, pengaturan penerangan, pemakaian peralatan kerja, dan kondisi fisik dan mental pegawai.

Secara umum, tujuan perusahaan menerapkan K3 adalah untuk meningkatkan produktivitas dan laba perusahaan yang selanjutnya dapat dinikmati oleh pekerja dalam bentuk peningkatan gaji, kesejahteraan, dan tunjangan-tunjangan. Mangkunegara (2016) menyebutkan adanya beberapa tujuan (K3) secara lebih rinci, seperti agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis. Dalam praktiknya ada perusahaan tertentu atau

departemen tertentu yang mempunyai potensi tingkat kecelakaan kerja yang lebih tinggi dari pada lainnya. Karyawan yang bekerja di perusahaan tambang, transportasi, konstruksi, serta pekerja kerah biru dan pekerja tingkat rendah pada industri manufaktur mempunyai risiko yang lebih tinggi. Penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja bergantung pada perilaku pekerja dan tingkat bahaya dalam lingkungan pekerjaannya. Kedua, agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin. Pada saat bekerja, karyawan seringkali mengabaikan penggunaan peralatan kerja seperti sepatu boots, sarung tangan, helm, kaca mata, dan penutup telinga. Hal ini menyebabkan potensi kecelakaan yang lebih tinggi dan apabila terjadi kecelakaan kerja, maka risikonya lebih besar. Dengan penggunaan peralatan kerja secara tertib, diharapkan dapat menekan angka kecelakaan dan apabila terjadi kecelakaan risikonya relatif kecil. Terakhir, agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja. Kondisi kehidupan kerja yang berkualitas rendah seperti tempat kerja yang tidak memenuhi persyaratan, serta kondisi kerja yang kurang memperhatikan minat dan preferensi karyawan dalam hal tanggung jawab, keinginan akan pemberdayaan dan keterlibatan dalam pekerjaan, tantangan, harga diri, pengendalian diri, penghargaan, dan prestasi. K3 bertujuan agar kualitas kehidupan kerja karyawan meningkat sehingga dapat meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.

Penelitian Widodo (2015) menyimpulkan bahwa K3 di PT. Bormindo Nusantara berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, penelitian Arithalia dan Kuncoro (2014) menyimpulkan bahwa K3 berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Juhdi Sakti Engineering, serta penelitian Busyairi dkk. (2014) menyimpulkan bahwa program K3 di PT XYZ berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasar landasan teori dan penelitian terdahulu, maka disusun hipotesis : H1: keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Adi Satria Abadi.

Pengaruh Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan atau organisasi di mana ia bekerja akan mendukung pencapaian tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut. Komitmen karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena dengan komitmen, karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Karyawan yang mempunyai komitmen akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya. Dengan demikian apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Namun terkadang suatu perusahaan kurang memperhatikan komitmen dari karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja dan loyalitas karyawan.

Mathis and Jackson dalam Sopiah (2008) menyebutkan: *Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization* (komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan identifikasi dan keterlibatan yang relatif kuat terhadap perusahaan, dan mempunyai keinginan untuk tetap bergabung dengan perusahaan dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Melihat pentingnya komitmen, perusahaan perlu untuk mengukur seberapa tinggi komitmen karyawannya, dan apabila belum cukup tinggi upaya-upaya apa yang harus dilakukan untuk meningkatkannya. Allen dan Meyer dalam Sopiah (2008) mengemukakan tiga komponen model komitmen terhadap organisasi, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Ketiga komitmen ini selanjutnya digunakan sebagai indikator dalam mengukur komitmen karyawan terhadap perusahaan/organisasi. Pertama, komitmen afektif yang menunjukkan adanya keterkaitan psikologis seorang karyawan

dengan organisasinya. Keterkaitan psikologi ini didasarkan seberapa baik perasaannya mengenai organisasi. Komitmen jenis ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya suasana kondusif, keamanan dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak diperoleh dari tempat atau organisasi yang lain. Semakin kondusif dan tinggi manfaatnya yang dirasakan oleh seseorang karyawan, semakin tinggi pula komitmennya pada perusahaan tersebut. Kedua, komitmen keberlanjutan, yang muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain. Seseorang karyawan akan membuat perhitungan antara manfaat dan pengorbanan apabila tetap bekerja di perusahaan tersebut dan apabila ia keluar dari perusahaan tersebut. Seorang karyawan cenderung untuk memiliki daya tahan atau komitmen yang tinggi dalam keanggotaannya jika manfaat yang diperoleh jika ia keluar dari perusahaan lebih rendah dengan yang diterima saat ini. Ketiga komitmen normatif, yaitu komitmen yang terbentuk berkaitan dengan persepsi individu bahwa sebagai anggota organisasi/perusahaan mereka merasa adanya kewajiban untuk tetap bergabung dengan perusahaan tersebut. Dengan kata lain individu bertahan dalam suatu organisasi karena mereka merasa seharusnya berlaku demikian, karena adanya kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Kewajiban moral mendorong karyawan tetap berada dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian Budi dkk. (2016) menyimpulkan bahwa komitmen karyawan di CV. Tirta Minerva Semarang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja demikian juga penelitian Azwan dkk. (2015) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Investasi dan Promosi Aceh. Wirmayanis (2014) yang meneliti pengaruh kemampuan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Jambi. Dari kajian teori dan

penelitian terdahulu di atas, maka hipotesis kedua yang diajukan adalah:

H2: komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Adi Satria Abadi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga, karena karyawan akan menentukan kinerja dan produktivitas perusahaan. Mereka bersedia memberikan tenaga, waktu, dan pikiran untuk kemajuan perusahaan. Melihat pentingnya motivasi karyawan dalam mencapai kemajuan perusahaan, penting bagi manajemen untuk memahami apa yang menyebabkan karyawan bersedia memberikan tenaga, waktu, dan pikiran untuk kemajuan perusahaan. Motivasi kerja yaitu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2016).

Dalam rangka mempertahankan kemajuan usahanya, perusahaan akan memotivasi karyawannya sesuai dengan prinsip-prinsip dalam memotivasi karyawan. Mangkunegoro (2016) menyebutkan adanya 5 prinsip dalam motivasi sebagai berikut. Pertama, prinsip partisipasi, yaitu dalam upaya memotivasi karyawan, mereka perlu diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin. Prinsip komunikasi, yaitu pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Prinsip mengakui andil bawahan, yaitu pemimpin mengakui bawahan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Prinsip pendelegasian wewenang, yaitu pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Terakhir prinsip memberi perhatian, yaitu pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan.

Terdapat berbagai teori motivasi, antara lain teori motivasi dari Maslow, yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam bentuk hirarkhi atau berjenjang, dari kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan

sosial, kebutuhan penghargaan, dan yang paling tinggi kebutuhan aktualisasi diri Mangkunegoro (2016). Berdasar teori hirarki Maslow tersebut selanjutnya digunakan sebagai indikator motivasi. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang meliputi kebutuhan makan, minum, pakaian, papan, istirahat dan seks. Sebagai kebutuhan dasar, kebutuhan ini dirasakan oleh semua manusia. Kedua rasa aman, yang terdiri dari kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup. Kebutuhan keamanan merupakan kebutuhan pertahanan hidup jangka panjang, yang pada umumnya muncul setelah kebutuhan dasar relatif terpenuhi. Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan untuk mencintai serta dicintai. Setelah kebutuhan sosial relatif terpenuhi, seseorang akan mencari pemenuhan kebutuhan penghargaan yang meliputi kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Kebutuhan harga diri pada umumnya dipenuhi dengan status, ketenaran, kemuliaan, pengakuan, perhatian, reputasi, apresiasi, martabat, bahkan dominasi. Apabila seseorang sudah dapat memenuhi kebutuhan penghargaan, mereka siap untuk mencari pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri. Dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensinya untuk memberikan ide-ide, pendapat, dan penilaian tentang sesuatu hal.

Penelitian Adiwinata dan Sutanto (2014) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang, penelitian Aswan dkk. (2015) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Badan Investasi dan Promosi Aceh. Mulyadi dan Marliana (2010) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen *Weaving* PT. Adetex Cabang Banjaran, Kabupaten Bandung. Berdasar landasan teori dan penelitian terdahulu, disusun hipotesis ketiga: H3: motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adi Satria Abadi.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian ini dengan objek K3, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan produktivitas kerja pada PT Adi Satria Abadi Yogyakarta.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bagian Produksi PT. Adi Satria Abadi yang berjumlah 195. Pemilihan karyawan Bagian Produksi karena untuk studi K3 ini yang paling signifikan pengaruhnya terhadap produktivitas adalah Bagian Produksi. Pengambilan sampel menggunakan model *Non Probability Sampling* dengan teknik *Sampling Kuota* yaitu pengambilan sampel yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan (Sugiyono, 2017). Dari populasi karyawan Bagian Produksi yang berjumlah 195 tersebut, perusahaan membatasi jumlah kuota responden sebanyak 60.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, dengan menggunakan skala Likert dengan lima tingkatan. Responden memberikan jawaban dari pernyataan/pertanyaan dengan memilih salah satu jawaban diantara sangat setuju dengan skor 5 sampai dengan sangat tidak setuju dengan skor 1.

Metode Analisis

Analisis data meliputi uji instrumen, uji asumsi dasar dan asumsi klasik, uji hipotesis, dan regresi linear berganda.

Uji Instrumen

Uji validitas dimaksudkan untuk menjamin bahwa item-item instrumen dapat mewakili konsep yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor total item, untuk pengujiannya menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 5% (0,05) (Wiyono, 2011). Uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsistensi jika pengukuran tersebut diulang di waktu yang akan

datang. Pengukuran reliabilitas dengan cara membandingkan koefisien *Alpha Cronbach* (α) dengan *r* table dengan taraf signifikansi 5% (0,05) (Wiyono, 2011).

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dengan menggunakan α sebesar 5% jika *probabilitas/signifikansi* > 0,05 H_0 diterima dan jika *probabilitas/signifikansi* < 0,05 H_0 ditolak.

Uji Asumsi Dasar

Uji normalitas untuk mengetahui populasi data berdistribusi secara normal atau tidak, dengan menggunakan uji *One Simple Kolmogorof-Smirnov*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05. Uji homogenitas sebagai prasyarat dalam analisis independen sampel *t* test dan anova.

Uji Asumsi Klasik

Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak ada hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi (tidak ada multikolinearitas). Pegujian multikolinearitas dengan nilai *variance inflation factor* (VIF), apabila VIF kurang dari 5 maka antar variabel independen tidak terjadi masalah multikolinearitas (Wiyono, 2011). Persyaratan lain yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya varian dari residul untuk semua pengamatan dalam model regresi (tidak ada heterokedastisitas). Pegujian heterokedastisitas dengan uji park, yaitu meregresikan nilai residual ($Lnei^2$) dengan masing-masing variabel independen. Apabila $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ berarti tidak terjadi masalah multikolinearitas (Wiyono, 2011).

Regresi Linear Berganda

Regresi linear ganda didasari pada hubungan fungsional maupun hubungan kausal

dari dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Adapun persamaanya ditulis berikut ini (Wiyono, 2011):

$$Y = \alpha + aX_1 + bX_2 + cX_3 + e$$

Dimana:

y = Produktivitas kerja

α = Konstanta

a = Koefisien K3

b = Koefisien Komitmen

c = Koefisien Motivasi

X_1 = K3

X_2 = Komitmen

X_3 = Motivasi

e = Random error atau gangguan di luar penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Adi Satria Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kulit dengan pasar ekspor. Pada tahun 1997, perusahaan mengalami kesulitan untuk mendapatkan kualitas kulit yang bagus, sehingga muncul ide untuk mengolah kulit-kulit yang tidak memenuhi standar kualitas menjadi sarung tangan *golf*. Untuk memproduksi sarung tangan *golf* tersebut tenaga kerja yang terbanyak dengan pekerjaan menjahit produk. Untuk tenaga penjahit ini mayoritas perempuan dengan syarat pendidikannya SLTA, sementara mayoritas karyawan produksi berusia 20 – 29 tahun.

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai *r* hitung setiap indikator variabel K3, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan produktivitas kerja karyawan lebih besar dibandingkan *r* tabel (0,361). Dengan demikian semua indikator pada kuesioner yang digunakan untuk mengambil data primer dalam penelitian ini dinyatakan valid untuk digunakan menjadi alat ukur variabel. Hasil uji validitas pada penelitian ini adalah berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
K3 (X_1)	Ruangan tempat kerja	0,518	0,254	Valid
	Tempat pembuangan sisa bahan	0,622	0,254	Valid
	Toilet dan kamar mandi	0,479	0,254	Valid
	Sirkulasi udara di ruang kerja	0,570	0,254	Valid
	Suhu udara di ruang kerja	0,602	0,254	Valid
	Pencahayaan di ruang kerja	0,488	0,254	Valid
	Kondisi ruangan	0,424	0,254	Valid
	Alat pelindung kerja lengkap	0,669	0,254	Valid
	Alat pelindung kerja tertata	0,532	0,254	Valid
	Alat pelindung kerja dikenakan	0,379	0,254	Valid
	Waktu istirahat cukup	0,356	0,254	Valid
	Mengontrol emosi saat bekerja	0,498	0,254	Valid
Komitmen Organisasi (X_2)	Bersedia menghabiskan sisa karir	0,858	0,254	Valid
	Masalah perusahaan adalah masalahnya	0,798	0,254	Valid
	Keinginan untuk tetap di perusahaan	0,634	0,254	Valid
	Berat untuk meninggalkan perusahaan	0,610	0,254	Valid
	Ada kewajiban untuk bersama atasan	0,789	0,254	Valid
	Tidak tepat meninggalkan perusahaan	0,734	0,254	Valid
Motivasi (X_3)	Kebutuhan hidup terpenuhi	0,677	0,254	Valid
	Suasanan lingkungan kerja nyaman	0,621	0,254	Valid
	Karyawan diperlakukan sama	0,750	0,254	Valid
	Karyawan diperlakukan dengan baik	0,708	0,254	Valid
	Karyawan dihargai prestasinya	0,758	0,254	Valid
	Karyawan difasilitasi untuk berkembang	0,508	0,254	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Mampu menyelesaikan tugas	0,595	0,254	Valid
	Produktivitas kerja saya meningkat	0,781	0,254	Valid
	Ada program peningkatan semangat dan kualitas kerja	0,589	0,254	Valid
	Ada program untuk pengembangan diri	0,784	0,254	Valid
	Kualitas/mutu kerja saya meningkat	0,573	0,254	Valid
	Saya bekerja secara efisien	0,502	0,254	Valid

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel penelitian menunjukkan sebesar 0,818. Nilai ini lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua jawaban responden dari semua items variabel penelitian tersebut adalah reliabel. Adapun uji reliabilitas semua variabel sebagai berikut:

Tabel 2. Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha		Keterangan
K3	0,739	0,6	Reliabel
Komitmen organisasi	0,836	0,6	Reliabel
Motivasi	0,757	0,6	Reliabel
Produktivitas kerja	0,719	0,6	Reliabel

Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh K3, komitmen organisasi, dan motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil dari uji t pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

menunjukkan bahwa program K3 di PT XYZ berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi komitmen organisasi sebesar $0,047 < 0,05$. Artinya komitmen

Tabel 3. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	3.546	2.905		.227
K3 (X_1)	.116	.057	.217	.046
Komitmen organisasi (X_2)	.251	.124	.229	.047
Motivasi kerja (X_3)	.446	.122	.425	.001

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Dari perhitungan pada Tabel 3 di atas hasilnya dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi t untuk variabel K3 sebesar 0,046 lebih kecil dari nilai taraf signifikansi (0,05). Dengan demikian H_0 ditolak, artinya variabel K3 berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, oleh karena itu upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memberikan peralatan perlindungan diri untuk karyawan yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan berbahaya, mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit, memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja. Dengan terpenuhinya hal tersebut, maka akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2015), yang menyatakan bahwa pelaksanaan program K3 di PT. Bormindo Nusantara berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawannya. Demikian dengan penelitian Arithalia dan Kuncoro (2014) menunjukkan bahwa K3 berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Judhi Sakti Engineering Serang dan penelitian Busyairi dkk. (2014)

organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta. Organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerja cenderung menuai tingkat loyalitas lebih tinggi, karyawan dengan komitmen yang tinggi akan cenderung memiliki produktivitas yang tinggi pula (Wibowo, 2016).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azwandkk. (2015) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan di Badan Investasi dan Promosi Aceh berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian Budi dkk. (2016) menunjukkan bahwa komitmen karyawan pada CV. Tirta Minerva Semarang yang dipengaruhi oleh variabel pengembangan karir dan variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada CV. Tirta Minerva Semarang. Hasil penelitian Wirmayanis (2014) juga menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Jambi. Variabel kinerja diukur dari 5 dimensi yaitu *kuantitas, kualitas, kerjasama, ketepatan, dan kreativitas*

Nilai signifikansi t untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai taraf signifikansi (0,05). Dengan demikian H_0 ditolak, artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap

produktivitas kerja. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Apabila perusahaan bermaksud meningkatkan produktivitas kerjanya hanya dengan menggunakan variabel motivasi saja, baik dalam bentuk motivasi fisiologis, keamanan, sosial, pengakuan, maupun aktualisasi maka produktivitas akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Adiwinata dan Susanto (2014) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang. Penelitian Wirmayanis (2014) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Jambi.

Uji Asumsi Dasar Dan Klasik

Uji normalitas menggunakan *One Simple Kolmogorof-Smirnov* dengan taraf signifikansi 0,05. Nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,692 dan Asymp. Sig sebesar 0,725. Nilai ini menunjukkan bahwa hasil pengujian lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan nilai residual terdistribusi secara normal.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.11861869
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.692
Asymp. Sig. (2-tailed)		.725

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) K3 sebesar 1,256, komitmen organisasi sebesar 1,410, dan motivasi sebesar 1,499 Ketiga nilai VIF lebih kecil dari 5, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel independen.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 K3	.796	1.256
Komitmen organisasi	.709	1.410
Motivasi kerja	.667	1.499

b. Dependent Variabel : Produktivitas kerja

Nilai t_{hitung} variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebesar -1,088, variabel Komitmen Organisasi sebesar -0,315, dan Motivasi Kerja sebesar 1,351. Sedangkan t_{tabel} dengan $df = n-2$ atau $60-2 = 58$, adalah 1,6716 dengan ketentuan $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka didapatkan hasil untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) $-1,6716 \leq -1,088 \leq 1,6716$, untuk variabel Komitmen Organisasi $-1,6716 \leq -0,315 \leq 1,6716$, dan untuk variabel Motivasi Kerja $-1,6716 \leq 1,351 \leq 1,6716$. Dengan demikian tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 6 Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.309	11.391		.072	.978
Ln-K3	-2.906	2.672	-.157	-1.088	.281
Ln_Komitmen organisasi	-1.036	3.286	-.048	-.315	.754
Ln_Motivasi kerja	4.376	3.241	.209	1.351	.182

a. Dependent Variable: Ln_Produktivitas kerja

Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = 3,546 + 0,116X_1 + 0,251X_2 + 0,446X_3$. Koefisien korelasi dari ketiga variabel bernilai positif artinya K3, komitmen organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Koefisien korelasi variabel motivasi kerja sebesar 0,446, menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja adalah motivasi kerja.

Tabel 8. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std error of the estimate
1	.703 ^a	.494	.467	2.17463

Predictor: (constant), K3, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja
Dependent Variable: Produktivitas Kerja

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian pada PT Adi Satria Abadi Yogyakarta

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linie Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.546	2.905		1.221	.227
K3	.116	.057	.217	2.037	.046
Komitmen Organisasi	.251	.124	.229	2.033	.047
Motivasi Kerja	.446	.122	.425	3.647	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel model summary nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) sebesar 0,467. Artinya 46,7% variabel produktivitas kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel K3, komitmen organisasi dan motivasi. Beberapa variabel lain yang diduga mempengaruhi produktivitas antara lain kepuasan kerja, kompensasi, pengawasan, kepemimpinan, dan budaya kerja.

yaitu bahwa variabel K3, komitmen organisasi, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan dari ketiga variabel K3, komitmen organisasi, dan motivasi kerja semuanya berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang paling besar dengan koefisien korelasi sebesar 0,446. Hasil koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) = 0,467 menunjukkan bahwa ketiga variabel di atas secara bersama-sama memberikan sumbangan pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 46,7 %.

SARAN

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti kepada perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu agar dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan motivasi karyawannya, dengan harapan dapat memajukan perusahaan. Dikarenakan variabel K3, komitmen organisasi, dan motivasi kerja hanya memberikan sumbangan pengaruh sebesar 46,7% terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta, untuk penelitian selanjutnya dapat dimasukkan variabel lain seperti kepuasan kerja, kompensasi, pengawasan, kepemimpinan, dan budaya kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arithalia Dan Kuncoro, Engkos Achmad. 2013. Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Serta Asuransi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Juhdi Sakti Engineering Serang. *Thesis* Program Pasca Sarjana Universitas Bina Nusantara Jakarta. <http://103.28.21.22/Record/IOS3176-oai:eprints.binus.ac.id:26023> diakses 21 April 2016.
- Azwan, dkk. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Badan Investasi Dan Promosi Aceh. *Jurnal Manajemen* Issn 2302-0199 Volume 4. Nomor 1.
- Busyairi, Muhammad dkk. 2014. Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, Volume 13, No. 2.
- Budi, F. Andi, dkk. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Komitmen Karyawan yang Berdampak pada Produktivitas Kerja: Studi Kasus Karyawan di CV. Tirta Minerva Semarang. *Journal of Management*, Volume 2 No.2.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyadi, Hari dan Nina Marliana. 2010. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Weaving PT. Edetex Cabang Banjaran, Kabupaten Bandung.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutanto, E. M dan Adiwinata, I. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.IntafLumajang.*JurnalAgora*.Vol.2No .1.
- Sutrisno, Edy, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widodo, 2015. Pengaruh Iklim Organisasi dan Pelaksanaan Program K3 Terhadap Produktivitas kerja PT. Bormindo Nusantara. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol.3 No.3 ISSN: 2338- 4794.
- Wirmayanis, Suziana. 2014. Pengaruh Kemampuan Kerja Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol.2 No.3 Juli–September 2014 ISSN: 2338 – 123X.
- Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*. Edisi Pertama. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.