

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin

Volume 1, Nomor 4, Mei 2023

e-ISSN: 2986-6340

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7979331>

## Pengaruh K3 dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT SS

Edy Soesanto<sup>1</sup>, Lidia Margaretta Purba<sup>2</sup>, Bunga Aprilia<sup>3</sup>,  
Dwi Renaldy Putra<sup>4</sup>, Sela Dwi Putri<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Teknik Perminyakan, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

<sup>2,3,4,5</sup>Program Studi Akuntansi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: <sup>2\*</sup>[lidiamargaret311@gmail.com](mailto:lidiamargaret311@gmail.com)

### Abstract

Previous and related analyzes are very important in analysis or in scientific articles. Prior research and related research support strengthening the concept and phenomenon of the relationship or influence on variables. The scientific article presents a description of the influence of K3 and motivation on employee productivity. The aim of these authors is to develop hypotheses regarding the effect of variables in further research. Research results based on literature reviews in several previous research journals prove that 1). Occupational Health and Safety (K3) has a positive and significant effect on Employee Productivity, 2). Work motivation has a significant positive effect on employee productivity, 3). Occupational Health and Safety (K3) and Work Motivation simultaneously have a significant effect on Employee Productivity.

**Keywords:** *K3, Motivation, Employee Work Productivity*

### Abstrak

Analisis terdahulu maupun yang berkaitan amat penting didalam analisis atau dalam artikel ilmiah. Penelitian lebih dahulu maupun penelitian yang berhubungan mendukung menguatkan konsep serta fenomena hubungan atau pengaruh pada variabel. Artikel ilmiah tersebut menampilkan deskripsi mengenai pengaruh K3 serta Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Tujuan pengarang ini ialah untuk mengembangkan hipotesis mengenai pengaruh pada variabel dalam riset lebih lanjut. Hasil riset berlandaskan literatur review pada beberapa jurnal penelitian sebelumnya membuktikan bahwasannya 1). Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh bersifat positif serta signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, 2). Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, 3). Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta Motivasi Kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

**Kata kunci:** *K3, Motivasi, Produktivitas Kerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

Kemampuan manusia selaku pekerja yang tak terlepas pada permasalahan akan bersangkutan pada K3 selagi bertugas . keliruan ketika memakai perlengkapan, minimnya perlengkapan benda pengayom kerja, dan tak mengikuti regulasi kerja, keahlian yang minim mencukupi bisa memunculkan bala berbentuk musibahpada pekerja, kebakaran, letusan, polusi dan juga komplikasi. Insiden musibah ataupun penyakit kerja akan berdampak gudur. Pekerja dapat alami kekurangan ataupun tak dapat bekerja, akibatnya hendak terjadinya penyusutan pada produktifitas. Kemampuan seseorang adalah bagian dari K3 . Keselamatan pada pekerja butuh dicermati buat tingkatkan hasil pekerjaan, tetapi tak kalah dari permasalahan kesehatan pekerja, berarti sebab perihal ini mempengaruhi pada keadaan bugar tidaknya para pekerja saat melakukan tanggungjawabnya. Bila suatu industri mencermati

pada dua perihal itu, hendaknya bisa menaikkan kemampuan pekerja untuk menciptakan suatu benda ataupun jasa setara pada pencapaian serta sasaran industri. Penafsiran produktivitas kerja bisa dilaksanakan pada tiap anjuran dengan cara terpisah ataupun dengan cara total pada totalitas anjuran yang dilakukan buat menciptakan produk. Penafsiran produktivitas pada disebut dengan pengukuran parsial. Penafsiran Produktivitas buat segala pengarah dalam suatu saat disebut dengan penafsiran produktivitas total.

PT. SS ialah industri pada minuman kemasan. Dalam aktivitas membuat minuman industri ini memakai perlengkapan produksi mesin serta perlengkapan yang lain. Mesin serta perlengkapan yang digunakan dalam memproduksi pula mempunyai efek serta bisa menimbulkan kecelakaan kerja bila tidak dipergunakan secara tepat sesuai prosedur, musibah kerja dengan kaitan kerja di industri. Kaitan kerja disini dimaksudkan merupakan kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh pekerja ataupun pada waktu melakukan pekerjaan. Terdapat banyak faktor yang bisa mendatangkan bahaya musibah, antara lain merupakan mesin serta cara pengolahan, keadaan lokasi pekerja, serta cara melaksanakan tugas pekerja tersebut. Industri akan sehat bila suatu industri betul- betul melindungi keselamatan serta kesehatan para pekerjanya dengan cara memberikan peraturan mengenai K3 yang akan dilakukan pada semua pekerja serta juga pada pemimpin industri. Pengayom kemampuan pekerja pada musibah serta cacat sebab kerja harus dilakukan bagi pekerja supaya pekerja nyaman serta tentram untuk tanggungjawab tugasnya. Kemampuan pekerja akan baik bila tugasnya dilakukan dengan produktif, maka diinginkan produktivitas para pekerja bertambah. Bisa disimpulkan bahwasannya keselamatan kerja merupakan keadaan pekerja terasa nyaman serta tentram para area industri serta mempengaruhi pada kemampuan, mutu karyawan. Dengan kata lain keselamatan kerja ialah suatu keaman ataupun terhindar dari cacat pada area kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan daya penggerak yang menghasilkan semangat seorang, supaya semua bekerja bersama, serta menyatu pada semua tenaga usahanya guna menggapai kebahagiaan. Bagi para karyawan, dengan adanya suatu dorongan motivasi maka akan dirupakan sebagai penopang guna meningkatnya semangat kerja, menambah produktivitas kerja, memperluas pujian karyawan pada industri. Sementara itu untuk industri, pendorong motivasi kerja ialah sesuatu fasilitas bermanfaat menambahnya efisien serta efektif kelompok secara sempurna. dampak produksi, seseorang jadi harta yang begitu penting pada keberlangsungan hidup industri. Seseorang akan mendorong serta menentu jalannya perusahaan, hingga kepedulian dari pemimpin begitu diperlukan. Motivasi di suatu industri bertujuan guna pendorong semangat karyawan supaya ingin bekerja lebih sungguh sungguh dengan mempunyai keahlian serta kreatif untuk terciptanya tujuan industri. peran seseorang untuk tercapainya tujuan itu begitu penting dalam tujuan industri. Untuk mendorong manusia supaya selaras yang ingi ndicapai, maka wajib memahami motivasi seseorang bekerja pada suatu kelompok, karna motivasi ini akan menentukan perilaku orang-orang bagi petugas. Atasan yang membimbing lewat motivasi akan membuahi keadaan karyawan terasa mendapatk gagasan untuk lebih keras. Pekerja nan dapat memotivasi panjang begitu esensial bila pencapaian upaya nan panjang mau digapai dalam terus menerus. Ada beberapa lainnya, untuk mendorongnya pencapaian manajemen di industri, adanya seorang atasan yang bisa melaksanakan tanggungjawabnya serta peran manajemen begitu banyak diinginkan, karna melalui adanya keahlian nan dipunyai seorang atasan itu bisa berpengaruh serta mendorong yang lainnya untuk mencapai tujuan industri. tugas atasan di tiap industri sekecil apapun tingkat karisma, begitu dominan dalam memperluas produktivitas industri tersebut. Dapat disimpulkan peran motivasi buat pendorong gairah pekerja begitu berarti dalam tercapainya pekerja industri.

Fenomena yang berkaitan dengan motivasi masih menurunnya tingkat produktivitas karyawan dikarenakan minimnya semangat serta motivasi yang diberikan pimpinan kepada

karyawan seperti pemberian penghargaan pada karyawan yang berprestasi ataupun insentif pada karyawan yang bekerja hingga melebihi jam operasional perusahaan. Permasalahan yang lain merupakan penurunan rencana realisasi produksi perihal ini disebabkan semangat karyawan yang menurun serta sebagian karyawan yang belum mempunyai acuan ataupun termotivasi melalui pimpinan. Dengan adanya keadaan tersebut tentu saja akan mempengaruhi produktivitas tiap- tiap karyawan. Motivasi sebagai faktor psikologis dapat menjadi gerakan, usaha serta kemauan yang berada di dalam diri manusia yang secara aktif, mendorong upaya dan membimbing perilaku baik untuk menjalankan tugas- tugasnya. Dengan motivasi karyawan akan termotivasi semangat yang besar serta meningkatkan produktivitas karyawan, biasanya orang yang termotivasi mempunyai perilaku semangat serta tidak gampang bosan. Motivasi pada PT. SS dicoba melalui arahan, teguran, pujian serta penghargaan untuk meningkatkan produktivitas karyawannya. Perihal ini menampilkan adanya motivasi kerja memunculkan gairah ataupun pendorong bagi pekerja. Dengan demikian, motivasi kerja pada psikologi dapat disebut pemberi gairah dalam menjalankan tugas. Kegairahan serta kekurangan motivasi seseorang pada kemampuan akan berdampak pada besar kecilnya prestasi.

## **METODE PENELITIAN**

Pada penyusunan artikel ilmiah ini merupakan dilakukan secara kualitatif serta kajian pustaka (*library research*). Mengkaji konsep serta ikatan ataupun pengaruh terhadap variabel melalui buku-buku dan juga jurnal baik dalam *offline* di taman pustaka maupun secara *online* yang berlandas dari *Mendeley*, Scholar Google dan media online yang lain. Dalam riset kualitatif, literatur wajib dilakukan secara konsisten dalam premis-premis metodologis. Dengan kata lain literatur harus dilakukan dengan cara induktif sehingga tak menuju pada pertanyaan-pertanyaan yang diberikan oleh peneliti. Riset ini dilakukan secara kualitatif, karna riset ini bersifat eksploratif (Sinaga 2018).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Sinambela (2017) Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesehatan manusia yang bekerja sebuah institusi maupun lokasi proyek.

Menurut Kasmir (2016) keselamatan kerja adalah aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh, artinya perusahaan berhak memberikan perlindungan atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawannya

Menurut Marom (2018) keselamatan kerja adalah suatu keadaan yang aman dan selamat dari penderitaan dan kerusakan serta kerugian ditempat kerja, baik pada saat memakai alat, bahan, mesin-mesin dalam proses pengolahan, teknik pengepakan, penyimpanan, maupun menjaga dan mengamankan tempat kerja serta lingkungan kerja.

### **Motivasi**

Menurut Hafidzi (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Menurut Sunyoto (2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi

menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi.

### Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Edy Sutrisno (2019) mengemukakan bahwa Produktivitas Kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Menurut Sinungan (2018) Produktivitas Kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Menurut Marwansyah (2016) Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitas

### Penelitian Terdahulu

**TABEL 1**  
**Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	(Sinaga 2018)	K3 serta Motivasi Kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap Produktivitas Karyawan	Semua riset ini samasama mengukur luwes	
2.	(Swatika, Wibowo & Abidin 2022)	K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan	Semua riset ini samasama mengukur luwes	
3.	(Widodo & Prabowo 2018)	K3 serta Lingkungan Kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan	Kedua riset sama sama menafsirkan	Penelitian terdahulu menggunakan variabel Lingkungan Kerja sedangkan pada riset yang diterapkan sekarang tidak menggunakan variabel tersebut.
4.	(Putu 2016)	Motivasi Kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap Produktivitas Karyawan	Semua penelitian mengukur luwes K3 dan Produktivitas Karyawan	
5.	(Samahati 2020)	K3 serta Disiplin berpengaruh positif serta signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.	Kedua riset mengukur independen K3 dan Produktivitas Kerja	Penelitian terdahulu menggunakan variabel Disiplin sedangkan pada penelitian yang dilakukan sekarang tidak menggunakan variabel tersebut.
6.	(Suryani, Cahyono & Utami 2020)	Motivasi serta Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif	Kedua riset mengukur luwes Motivasi dan Produktivitas Kerja	Penelitian terdahulu menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan sedangkan pada

serta signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

penelitian yang dilakukan sekarang tidak menggunakan variabel tersebut.

### **Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

K3 berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya hasil penelitian menunjukkan adanya K3 berpengaruh positif secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Kecelakaan serta penyakit pekerja, akan memunculkan suasana yang tidak aman serta kekhawatiran dalam bekerja, dengan suasana tersebut pasti dapat berakibat kepada produktivitas kerja karyawan, dengan demikian industri wajib dapat lebih paham akan kebutuhan karyawannya, sebab tingkat pemenuhan kebutuhan akan rasa aman ialah salah satu aspek yang berdampak pada produktivitasnya perusahaan. Berlandaskan pengambilan putusan, bisa disimpulkan adanya  $H_0$  diterima tetapi  $H_1$  ditolak, perihal tersebut membuktikan bahwa adanya faktor yang signifikan positif pada K3 terhadap Produktivitas pada pekerja PT. SS. terlihat jelas bahwa semakin efektif pelaksanaan program K3, semakin besar juga produktivitas kerja dapat dicapai (Sinaga 2018).

Penelitian lainnya hubungan pengaruh K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan menunjukkan pencapaian yang selaras. Riset ini menunjukkan bahwasannya K3 tiap-tiap signifikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Pencapaian riset ini memperoleh tafsiran konstan determinasi sebanyak 0,574 mengidentifikasi sebanyak 57,4% adapun faktor yang dipengaruhi faktor lain sebanyak 42,6%. Produktivitas pekerja mempunyai tafsiran konstan sebanyak 17,58 bila tak didampakan oleh K3. K3 ialah menghindari potensi masalah yang disebabkan oleh kecelakaan ataupun penyakit cacat serta melakukan prediksi, bila terjadinya musibah tersebut yang dilakukan bagi suatu industri. Implementasi program K3 tak hanya mengayomi musibah di kerja tetapi juga menghindari kerugian yang tinggi dimana berguna pada bisnis yang dapat menaikkan produktivitas karyawan di area kerja (Swatika, Wibowo, and Abidin 2022).

Penelitian lainnya hubungan pengaruh K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan menunjukkan pencapaian yang selaras. Pencapaian penelitian ini menampilkan bahwasannya K3 berpengaruh kuat serta positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Tafsiran memperoleh konstan kemunduran bersifat positif serta tafsiran signifikansi pada K3 menunjukkan bahwasannya K3 dapat mempengaruhi secara signifikan pada produktivitas kerja tersebut. Perihal ini ditampilkan pada tafsiran bersifat signifikan sebanyak 0,004 dimana lebih tinggi 0,05. Maka dapat demikian bahwasannya indikator K3 itu positif signifikan pada produktivitas kerja. Dengan adanya program K3 yang dilakukan pada suatu industri, suatu industri akan menginginkan karyawannya mencapai dalam menambahnya produktivitas pekerja. Serta dilaksanakannya suatu K3, dengan itu industri tersebut bertujuan dapat mencegah musibah kerja yang berlangsung pada pekerja (Ramadhan 2017).

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

Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil riset perihal menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Berlandaskan pencapaian peneliti dilakukan individual pengaruh Motivasi Kerja pada hadap Produktivitas memperoleh tafsiran  $t$ -hitung 6,162 lebih besar dari 2,000 serta memiliki jumlah signifikan sebanyak 0,000 dimana lebih tinggi dari 0,05. Berlandaskan peneliti putusan, bisa disimpulkan bahwasannya  $H_0$  diperoleh ( $H_0$  ditolak), perihal membuktikan bahwasannya ada faktor yang signifikan bertanda positif suatu

Motivasi Kerja pada Produktivitas. perihal ini memukakan bahwasannya tiap bertambahnya motivasi pada kerja pegawai akan membagikan peningkatan yang begitu penting dalam kenaikan produktivitas karyawan untuk melakukan tugasnya (Sinaga 2018).

Penelitian lainnya terkait pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan juga menampilkan pencapaian selara. pencapaian riset tersebut mengemukakan bahwasannya adanya pengaruh yang positif serta konkret memotivasi kerja dan juga produktivitas kerja karyawan. Pertepatan yang selaras regresi mempunyai petunjuk yang koefisien bersifat positif. sifat positif membuktikan bahwasannya kaitan dimotivasi kerja serta produktivitas kerja karyawan ialah sejalan. apabila motivasi kerja terus meningkat, dengan itu produktivitas kerja karyawan juga terus bertambah. adanya pengafaktor bersifat signifikan motivasi kerja pada produktivitas kerja karyawan, dimana menunjukkan ada nilatafsirani peluang uji t pada motivasi kerja ialah minim. Perihal disebabkan adanya motivasi kerja yang kuat dapat menolong industri pada usaha bertambahnya keahlian serta keikemauan pekerja untuk menghasilkan suatu pencapaian yang memuaskan, hingga dapat membagikan fungsi pada industri dalam upaya bertambahnya produktivitas (Putu 2016).

Penelitian lainnya terkait pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan juga menampilkan pencapaian selara. berlandaskan pencapaian riset luwes Motivasi kerja berpengaruh positif dan konkret pada Produktivitas Kerja Karyawan. pencapaian penelitian tHitung pada indikator X“ Motivasi” memperoleh tafsiran t hitung = 4.968 dengan penungkatan P value = 0, 000, pakai cara padan konkret  $\alpha = 0, 05$  terdapat ttabel sebanyak 1,679. pencapaian itu pada tolak ukur penelitian itu dimana  $H_0$  tidak diterima serta  $H_a$  disetujui. Sebagai itu hipotesis tes t luwes motivasi berpengaruh konkret pada produktivitas kerja. atas itu dapat disimpulkan bahwasannya luwes motivasi kerja bisa terus menjadi bagus pada tingkat produktivitas kerja karyawan (Laisa and Monoarfa 2018).

### **Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

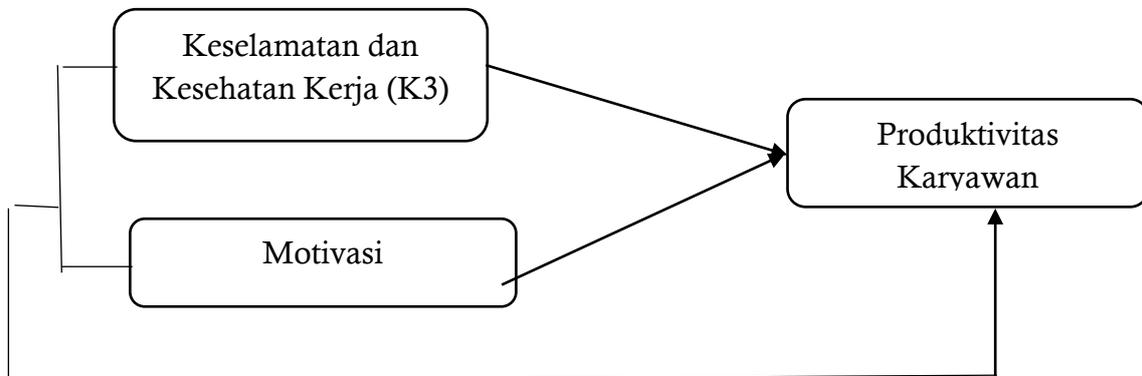
K3 dan Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penerapan pada Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan bersifat signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Dari pencapaian tafsiran SPSS di tersebut membuktikan adanya faktor signifikan sebagai simultan K3 serta Motivasi Kerja terhadap Produktivitas pada Karyawan (Sinaga 2018).

Penelitian lainnya hubungan pengaruh K3, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan menunjukkan pencapaian yang selaras. Pencapaian riset ini membuktikan bahwasannya K3 serta Motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan pada Produktivitas Kerja karyawan. luwes independen keselamatan kesehatan pekerja, serta motivasi dilakukan simultan memengaruhi positif serta signifikan pada indikator dependen kinerja karyawan. Maka dari itu tafsiran  $H_0$  tak diterima  $H_a$  diterima (Irawan 2020).

Penelitian lainnya hubungan pengaruh K3 serta Motivasi dalam Produktivitas Kerja Karyawan menunjukkan pencapaian yang selaras. pencapaian peneliti tersebut membuktikan bahwasannya K3 serta Memotivasi pekerja berpengaruh positif serta signifikan dalam Produktivitas Kerja karyawan. Model tersebut menyatakan pantas serta akibat simultan atau faktor K3 serta motivasi dalam produktivitas kerja membuktikan pada riset tersebut. semakin tinnginya K3 pada perihal pengayom diri dalam bertugas akan terus baik produktivitas kerja pada perihal sifat pekerja terhadap pekerja lainnya. Maka dari itu terus menaik motivasi terutama pada perihal tugasnya dalam tanggungjawab bertambahnya produktivitas kerja diaspek sifat pekerja terhadap pekerja lainnya dalam menyelesaikan tugas (Nasution et al. 2021) .

### Kerangka Konseptual

Pada rumusan masalah itu, kajian konsep, penelitian terdahulu yang rill serta pandangan faktor antar variabel, maka dari itu memperoleh kerangka berfikir literature ini seperti di bawah ini:



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**

Pada gambar *conceptual framework* tersebut, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Motivasi memengaruhi terhadap Produktivitas Kerja. melainkan di luwes eksogen ini yang dapat berpengaruh pada Produktivitas Karyawan, masih ada lagi indikator lainnya yang dapat memengaruhi ialah:

1. Lingkungan Kerja (X3) : (Widodo and Prabowo 2018)
2. Disiplin (X4) : (Samahati 2020)
3. Gaya Kepemimpinan (X5) : (Suryani, Cahyono, and Utami 2020)

### KESIMPULAN

Berlandaskan konsep serta pandangan atas artikel yang relevan, maka bisa dirumuskan dalam kesimpulan ialah:

1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3) dapat berpengaruh secara kuat positif serta signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.
2. Motivasi Kerja dapat berpengaruh bersifat positif serta signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.
3. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta Motivasi Kerja secara bersamaan memengaruhi secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

### SARAN

Pada kesimpulan tersebut, bahwa pengarang memberikan arahan bahwasannya tmasih terdapat banyaknya aspek lainnya nan bisa berdampak Produktivitas Kerja Karyawan, melain dari luwes K3, Motivasi. Dengan itu,masih diperlukan amatan yang leluasa untuk memecahkan pengaruh lainnya, yang bisa memengaruhi Produktivitas Kerja melainkan variabel yang dibahas dalam artikel tersebut. Faktor lainnya itu ialah: Lingkungan Kerja, Disiplin, Gaya Kepemimpinan.

### Referensi

- Irawan, M. Rizal Nur. 2020. "Pengaruh (K3) Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Di Perusahaan." 3(1).
- Laisa, Fiera Zelinsha, and Valentina Monoarfa. 2018. "PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT . PRIMARINDO

- KENCANA ( Hotel Maqna By Prasanty Gorontalo ).” 1(2): 180–91.
- Nasution, Muhammad Darwis Meyandie et al. 2021. “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Maritim Barito Perkasa Banjarmasin.” *Indonesian Journal of Intellectual Publication* 1(3): 150–56.
- Putu. 2016. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit.” *Jurnal Pendidikan Ekonomi* 10(2): 54–63.  
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20066/12037>.
- Ramadhan, Faizal. 2017. “PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, K3 TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. ENSEVAL PUTERA MEGATRANDING.” 6.
- Samahati, Kevin Rei. 2020. “Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Manado (Effect of Health and Safety of and Discipline of Work on Employee Productivity of At Pt . Pln ( Persero ) Up3 Man.” *Jurnal EMBA* 8(1): 351–60.
- Sinaga, Z U. 2018. “Pengaruh Penerapan K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.” 3.  
<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/9766%0Ahttp://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/9766/SKRIPSI.pdf?sequence=1>.
- Suryani, Popong, Yoyok Cahyono, and Berliana Dita Utami. 2020. “Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT Tuntex Garment Indonesia.” *Journal of Industrial Engineering & Management Research* 1(1): 70–82. <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/28>.
- Swatika, Brilian, Pipid Ari Wibowo, and Zaenal Abidin. 2022. “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.” *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat* 11(02): 197–204.
- Widodo, Widodo, and Catur Hadi Prabowo. 2018. “Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja ( K3 ) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Rickstar Indonesia.” *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 6(3).