

The Role Of Wage, Supervision, Work Spirit And K3 on Improvement of Employee Productivity At PT. Mitra Unggul Pusaka

Peran Upah, Pengawasan, Semangat Kerja dan K3 Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka

Aseptua Gesima Silitonga¹, Astri Ayu Purwati^{2*}, Ermina Rusilawati³, Wella Sandria⁴

Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia, Pekanbaru^{1,2,3}

Universitas Muhammadiyah Jambi⁴

astri.ayu@lecturer.pelitaindonesia.ac.id*

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of wages, supervision, morale and K3 on employee productivity at PT. Heritage Superior Partners. The data used in this study are primary data obtained from distributing questionnaires. The population in this study were employees at PT. Mitra Unggul Pusaka with a sample size of 104 respondents. The data analysis technique used is descriptive analysis method used to describe the characteristics of respondents and multiple linear regression analysis using the t test and the F test to test the hypothesis. The variables used are wages, supervision, morale and K3 as independent variables, employee productivity as the dependent variable. . The results of this study indicate that all variables have a significant effect on employee productivity

Keywords: Wages, Supervision, Morale, K3

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh upah, supervisi, semangat kerja dan k3 terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Mitra Unggul Pusaka. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran angket. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Mitra Unggul Pusaka dengan jumlah sampel 104 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Metode analisis deskripsif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji t dan uji F untuk menguji hipotesis Variabel yang digunakan adalah upah, supervisi, semangat kerja dan k3 sebagai variabel bebas, produktivitas karyawan sebagai variabel terikat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Upah, Supervisi, Semangat Kerja, K3

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan modal elemen utama suatu organisasi dibandingkan dengan elemen lainnya, seperti keuangan, teknologi dan modal, karena manusia sendiri yang mencari modal, dan manusia juga yang menggunakan serta memeliharanya. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi suatu hal yang sangat penting.

Pengelolaan sumber daya manusia sendiri dalam suatu organisasi menjadi suatu bidang ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangatlah penting dalam suatu organisasi dan memiliki banyak tantangan didalamnya, sebab manusia memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Karena manusia memiliki perasaan, pikiran, rasa malas serta rasa semangat yang sewaktu-waktu dapat berubah, berbeda dengan mesin atau sumber daya lain yang dapat diatur sesuka hati pengaturnya.

PT. Mitra Unggul Pusaka Segati PMKS adalah perusahaan bergerak dibidang pengolahan kelapa sawit yang berlokasi di Desa Tombak, Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau. PMKS Segati

yang didirikan pada tanggal 1 November 2003 dan beroperasi pertama kali pada tanggal 26 November 2004 dengan kapasitas terpasang 45 TPH. Kemudian pada tanggal 24 Juni 2010 dilakukan penigkatan kapasitas menjadi 60 TPH sampai saat ini. PT. Mitra Unggul Pusaka – PMKS segati merupaka salah satu yang memiliki beberapa departemen. Perusahaan tersebut memiliki Pabrik Kelapa Sawit (PKS) yang menggunakan bahan baku kelapa sawit untuk diproduksi menjadi minyak mentah (CPO). Oleh karena itu untuk memproduksi sawit memerlukan cukup banyak tenaga kerja, dari proses penanaman, pemupukan, pemanenan buah sawit haruslah dikerjakan secara manual oleh tenaga manusia, sebelum diolah menggunakan mesin di pabrik. Sehingga membutuhkan karyawan di PT. Mitra Unggul Pusaka kurang lebih 90 orang dipabrik. Berikut adalah data jumlah tenaga kerja selama 5 (lima) tahun terakhir dan hasil produktifitas di perkebunan sawit PT. Mitra Unggul Pusak :

Tabel 1. Hasil Produktifitas Parsial PT. Mitra Unggul Pusaka Tahun 2015 – 2019

Tahun	Input (Jumlah Tenaga Kerja dalam Orang)	Output (Hasil Produksi dalam kilogram)	Output / Input
2016	85	348.420.115	2.440
2017	91	383.662.814	4.216
2018	94	369.883.815	2.541
2019	91	364.250.804	2.450
2020	104	375.250.804	2.771

Sumber: PT. Mitra Unggul Pusaka (2020)

Produktifitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dari jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil yang ditentukan. Dan produktifitas secara umum adalah ratio antara kepuasan atas kebutuhan serta pengorbanan yang telah dilakukan. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Menurut (Sipriani D, Priyono, 2015) Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa produktifitas karyawan berbeda setiap tahunnya dan pada tahun 2016, produktifitas karyawan mengalami penurunan yang signifikan. Hasil produksi sawit selama 5 tahun di perusahaan ini, berdasarkan hasil pengamatan sementara dengan pekerja, rata-rata naik turunnya produksi disebabkan oleh sistem pengawasan yang kurang ketat, semangat kerja yang kurang diperhatikan, upah yang tidak sesuai, serta standar kesehatan dan keselamatan kerja yang masih diremehkan karyawan dilingkungan kerja. Sipriani D, Priyono (2015) menyatakan faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah pendidikan keterampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, gaji dan insentif atau penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Upah merupakan suatu penghargaan atau imbalan pekerjaan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dilakukan. Upah, termasuk tunjangan bagi keluarganya, yang dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Diharapkan dengan tingkat upah yang diperoleh dapat meningkatkan produktivitas seorang tenaga kerja. Hasil penelitian Umar (2019) dan Sulaeman (2014) menemukan bahwa upah dapat mampu menjadi pendorong agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Supervisi atau pengawasan adalah pemantauan yang dilakukan oleh atasan kepada karyawan dalam suatu kegiatan ataupun pekerjaan yang telah diberikan, agar pekerjaan tersebut

dapat terarah dengan baik dan benar sesuai ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun organisasi. Tenaga kerja yang berproduktivitas tinggi maka akan mendapatkan upah sesuai dengan apa yang dimilikinya. Jumanto & Nasution (2017) dan Chandra, dkk (2022) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan.

Semangat kerja adalah suatu sikap mental yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. (Imas, 2014) menyatakan bahwa semangat atau motif kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan Bersama. Syahputra, (2017) meneliti tentang pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya perlindungan yang diberikan agar pekerja atau orang lainnya di tempat kerja atau perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat, serta agar setiap sumber produkti dapat digunakan secara aman dan efisien. Sumber daya manusia mengenai kesehatan dan keselamatan kerja dalam perusahaan mempunyai arti yang penting terhadap tingkat produktivitas sehingga manfaatnya dapat dirasakan baik bagi individu maupun perusahaan. Peningkatan produktivitas perusahaan adalah profitability atau keuntungan. Keuntungan yang diperoleh perusahaan mempunyai arti yang penting bagi perusahaan untuk memperluas lapangan pekerjaan dan bagi karyawan akan dapat menjamin utuk tetap bekerja, sehingga pekerjaan akan cepat diselesaikan, kerusakan alat-alat. Ekfan (2017) meneliti tentang pengaruh penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktifitas karyawan menyatakan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja secara signifikan berpengaruh bersama-sama terhadap variabel produktivitas. Jumanto & Nasution (2017) meneliti tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara parsial tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh upah terhadap produktifitas karyawan di PT.Mitra Unggul Pusaka. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh supervise terhadap produktifitas karyawan di PT. Mitra Unggul Pusaka. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap produktifitas karyawan di PT. Mitra Unggul Pusaka. (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh k3 terhadap produktifitas karyawan di PT. Mitra Unggul Pusaka.

2. Metode

Populasi dan Penarikan Sampel

Penulisan melakukan penelitian di PT.Mitra Unggul Pusaka yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang berlokasi di Desa Tombak kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau. Ada Waktu Penelitian adalah dari bulan September sampai dengan bulan Desember 2020. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT.Mitra Unggul Pusaka sebanyak 104 orang tenaga kerja. Dalam penelitian ini, penarikan sampe menggunakan metode sensus. Yang artinya dari populasi yang ada, keseluruhannya akan digunakan sebagai sampel penelitian yaitu berjumlah 52 orang tenaga kerja.

Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Ukur
Upah (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Besarnya upah pokok 2. Besarnya Upah Insentif 3. Pemberian kenaikan upah dirasa adil Imas Yuningsih1 (2014)	Interval
Supervisi (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perubahan lingkungan dan organisasi. 2. Peningkatan kompleksitas organisasi. 3. Kesalahan- kesalahan 4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang Ratika Rasafti (2012)	Interval
Semangat Kerja (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rendahnya Produktivitas Kerja 2. Tingkat Absensi Yang Tinggi 3. Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi 4. Tingkat Kerusakan yang Meningkat 5. Kegelisahan Dimana – mana 6. Tuntutan yang Sering Terjadi 7. Pemogokan Syahputra (2017)	Interval
K3 (X4)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alat-alat perindung kerja 2. Ruang kerja yang aman 3. Penggunaan peralatan kerja. 4. Ruang kerja yang sehat. 5. Penerangan diruang kerja Jumanto & Nasution (2017)	Interval
Produktifitas Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketetapan waktu 4. Tingkat kesalahan 5. Tingkat absensi Afifah & Lubis (2016)	Interval

Sumber : Data Olahan (2021)

Metode Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut (Illahi, 2011), kriteria atau syarat item tersenut dinyatakan valid adalah validitas tiap butir pernyataan lebih besar dari 0,03 atau $r \geq 0,30$ maka butir-butir pernyataan tersebut dianggap valid, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi jawaban dari responden. Apabila jawaban yang diberikan konsisten. Maka dikatakan instrument peneliti (angket) telah dapat diandalkan (reliable). Dalam peneitian ini pengujian reliabilitas angket hanya dilakukan satu kali (one shot), dengan menggunakan fitur

Cronbach's Alpha pada SPSS 2.2. Apabila nilai Cronbach's Alpa $> 0,60$ maka angket dikatakan telah reliable (Illahi, 2011)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk menentukan data berdistribusi normal dapat dilihat dari histogram dan normal probability plot. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menentukan data berdistribusi normal dapat dilihat dari histogram maupun normal probability plot.

Uji Kolmogorov-Smirnov adalah uji normalitas yang umum digunakan karena dinilai sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi. Uji Kolmogorov-Smirnov dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05, sebaliknya apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka data dikatakan tidak normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut (Setiadi, 2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pada model regresi yang baik, antar variabel independen seharusnya tidak terjadi korelasi, untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai variance inflation factor (VIF).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Apabila nilai titik menyebar diatas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, maka akan dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Jika terdapat pola tertentu yang teratur, seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit maka menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel yang tidak bebas (terikat) atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat. Uji F dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Rahayu, 2012)) Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengatur besarnya pengaruh upah, supervisi, semangat kerja dan K3 secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas karyawan.

Uji F

Uji F dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat Rahayu (2012)) Dalam

penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengatur besarnya pengaruh upah, supervisi, semangat kerja dan K3 secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas (eksogen) mempengaruhi variabel terikat (endogen). Kekuatan pengaruhnya dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) yang berada diantaranya dimana semakin besar nilai R^2 maka semakin besar variasi variabel eksogennya mempengaruhi variabel endogennya. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen terbatas.

Uji T

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen secara parsial sehingga akan ditemukan bagaimana pengaruh variabel dependen dan variabel independen secara parsial. Analisis ini menggunakan tingkat kepercayaan ($1-\alpha$) dan derajat kebebasan untuk dapat menentukan nilai kritis. Pengujian ini membandingkan nilai t hitung dan nilai t tabel atau memilih P value masing-masing sehingga bisa ditentukan apakah hipotesis yang telah dibuat signifikan. Hipotesis menggunakan uji statistik satu sisi (one tails).

3. Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Tabel 3. Karakteristik Responden

Demografi	Kategori	Frekuensi	(%)
Usia	23 – 28 Tahun	26	25%
	29 – 34 Tahun	26	25%
	35 – 40 Tahun	32	30%
	41 – 46 Tahun	14	13%
	> 46 Tahun	6	6%
	Total	104	100%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	86	82.7%
	Perempuan	18	17.3%
	Total	104	100%
Lama Bekerja	≤ 2 Tahun	2	2%
	3 – 5 Tahun	26	26%
	6 – 8 Tahun	28	27%
	9 – 12 Tahun	48	46%
	Total	104	100%

Sumber : Data Olahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan usia. Dari 104 responden, usia 23 – 28 tahun sebanyak 26 orang dengan nilai presentase 25%, usia 29 – 34 tahun sebanyak 26 orang dengan nilai presentase 25%, usia 35 – 40 tahun sebanyak 32 orang dengan nilai presentase 30% dan usia 41 – 46 tahun sebanyak 14 orang dengan nilai presentase 13% dan usia lebih dari 46 tahun sebanyak 6 orang dengan nilai presentasi 6%. Dengan demikian, sebagian besar karyawan pada PT. Mitra Unggul Pusaka berusia 29 – 34 tahun dengan presentase 31% atau berjumlah 26 orang.

Berdasarkan tabel 4 diatas diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dimana sebanyak 82.7% atau 86 orang laki-laki dan 17.3% atau 18 orang perempuan. Sesuai dengan data yang diperoleh dari PT. Mitra Unggul Pusaka, jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibanding responden yang berjenis kelamin perempuan dikarenakan data karyawan pada tahun 2019/020 lebih banyak yang berjenis kelamin laki laki.

Berdasarkan gambar 4.3 diatas diperoleh karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dimana dari 104 responden, lama bekerja ≤ 2 tahun sebanyak 2 orang atau 2%, 3-5 tahun sebanyak 26 orang atau 25%, 6 – 8 tahun sebanyak 28 tahun atau 27%, dan 9 – 12 tahun sebanyak 48 atau 46%. Dengan demikian, sebagian besar karyawan pada PT. Mitra Unggul Pusaka yang lama bekerja 9 – 12 tahun dengan 46% atau 48 orang.

Analisis Tingkat Pengaruh Variabel Upah

Berdasarkan indikator yang ada menunjukkan bahwa dari semua indikator yang memiliki nilai indeks tertinggi sebesar 6.84 dengan nilai rata-rata 2.92 yang mana 4.73 nilai indeks dan nilai rata-rata 4.23. Skor rata-rata dari semua variabel tersebut adalah sebesar 3.70 yang mengindikasikan bahwa variabel Upah merupakan variabel yang dinilai baik oleh responden dalam penelitian ini.

Variabel Supervisi

Berdasarkan indikator yang ada menunjukkan bahwa dari semua indikator yang memiliki nilai indeks tertinggi sebesar 7.27 dengan nilai rata-rata 2,75 yang mana 5.25 nilai indeks dan nilai rata-rata 3.81. Skor rata-rata dari semua variabel tersebut adalah sebesar 3.56 yang mengindikasikan bahwa variabel Supervisi merupakan variabel yang dinilai baik oleh responden dalam penelitian ini.

Variabel Semangat Kerja

Berdasarkan indikator yang ada menunjukkan bahwa dari semua indikator yang memiliki nilai indeks tertinggi sebesar 5.66 dengan nilai rata-rata 3.53 yang mana 4.69 nilai indeks dan nilai rata-rata 4.26. Skor rata-rata dari semua variabel tersebut adalah sebesar 3.89 yang mengindikasikan bahwa variabel Semangat Kerja merupakan variabel yang dinilai baik oleh responden dalam penelitian ini.

Variabel K3

Berdasarkan indikator yang ada menunjukkan bahwa dari semua indikator yang memiliki nilai indeks tertinggi sebesar 5.37 dengan nilai rata-rata 3.72 yang artinya karyawan PT.Mitra Unggul Pusaka menyatakan merasa nyaman bekerja dan puas sedangkan nilai indeks terendah sebesar 4.59 dengan nilai rata-rata 4.36 yang artinya karyawan masih belum puas dengan kualitas sarana prasarana di PT.Mitra Unggul Pusaka dengan skor rata-rata dari semua variabel tersebut sebesar 3.93 yang mengindikasikan bahwa variabel K3 merupakan variabel yang dinilai tinggi oleh responden dalam penelitian ini.

Variabel Produktivitas

Berdasarkan indikator yang ada menunjukkan bahwa dari semua indikator yang memiliki nilai indeks tertinggi adalah sebesar 5.31 dengan nilai rata-rata 3.77 yang artinya PT.Mitra Unggul Pusaka telah memberikan kesan yang positif bagi karyawan dan nilai indeks terendah adalah

sebesar 5.02 dengan nilai rata-rata 5.98 yang artinya PT.Mitra Unggul Pusaka belum memberikan kesan terhadap karyawan. Skor rata-rata dari semua variabel tersebut adalah sebesar 3.86 yang mengindikasikan bahwa variabel Produktivitas merupakan variabel yang dinilai tinggi oleh responden dalam penelitian ini.

Uji Validitas

Berikut hasil uji validitas penelitian :

Tabel 4. Uji Validitas

	Pernyataan	Corrected - Item Total Correlation	Keterangan
Variabel Upah (X1)	X1.1	0,686	Valid
	X1.2	0,806	Valid
	X1.3	0,313	Valid
	X1.4	0,769	Valid
	X1.5	0,650	Valid
	X1.6	0,693	Valid
Variabel Supervisi (X2)	X2.1	0,689	Valid
	X2.2	0,670	Valid
	X2.3	0,467	Valid
	X2.4	0,554	Valid
	X2.5	0,280	Valid
	X2.6	0,657	Valid
	X2.7	0,607	Valid
Variabel Semangat Kerja (X3)	X3.1	0,418	Valid
	X3.2	0,612	Valid
	X3.3	0,503	Valid
	X3.4	0,646	Valid
	X3.5	0,562	Valid
	X3.6	0,415	Valid
	X3.7	0,508	Valid
Variabel K3 (X4)	X4.1	0,418	Valid
	X4.2	0,612	Valid
	X4.3	0,503	Valid
	X4.4	0,646	Valid
	X4.5	0,562	Valid
	X4.6	0,415	Valid
	X4.7	0,508	Valid
Variabel Produktivitas (Y)	Y1	0,571	Valid
	Y2	0,581	Valid
	Y3	0,680	Valid
	Y4	0,583	Valid
	Y5	0,615	Valid
	Y6	0,535	Valid
	Y7	0,673	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan semua item pernyataan untuk variabel Upah (X1), Supervisi (X2), Semangat kerja (X3), K3 (X4) dan Produktivitas (Y) mempunyai nilai korelasi yang

lebih besar dari 0.30, dengan demikian berarti item pernyataan pada variabel X1, X2, X3, X4 dan Y tersebut sudah valid untuk pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas terhadap instrumen pengumpul data dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel-tabel dibawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0,712	Reliabel
X2	0,630	Reliabel
X3	0,603	Reliabel
X4	0,605	Reliabel
Y	0,718	Reliabel

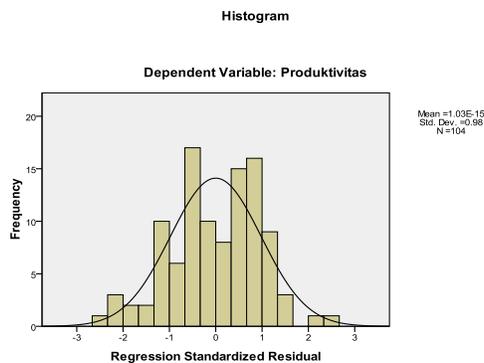
Sumber : Data Olahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien cronbach alpha yang besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Cara untuk menguji normalitas data dengan melihat histogram, yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal seperti Gambar berikut:



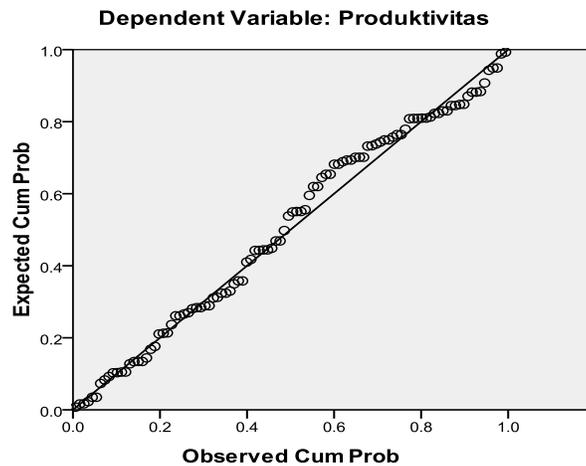
Gambar 3. Grafik Histogram

Sumber : Data Olahan SPSS (2021)

Gambar diatas merupakan salah satu uji normalitas data yakni menggunakan histogram. Data dikatakan berdistribusi normal apabila data menyebar didalam daerah outlier (-3 hingga +3). Dengan melihat grafik histogram diatas, dapat dilihat bahwa tidak ada yang bersifat ekstrim atau berada diluar outlier (data berada antara -3 sampai +3).Maka dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang telah mendekati normal.

Selain melihat grafik histogram, uji normalitas data dapat menggunakan grafik normal plot. Adapun data penelitian menggunakan grafik normal plot dapat dilihat seperti gambar dibawah ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Olahan SPSS (2021)

Cara menentukan data berdistribusi normal pada grafik normal plot adalah dengan melihat sebaran data penelitian, apabila data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka data dapat dikatakan telah berdistribusi normal. Berdasarkan grafik normal plot diatas, terlihat bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dikatakan data telah berdistribusi normal.

Selain menggunakan histogram dan normal plot, Salah satu uji normalitas data yang menggunakan pengujian statistic adalah dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov. Data dikatakan berdistribusi normal apabila Nilai Asymp. Sig (2-tailed) > 0.05. Untuk melihat normalitas data menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 6. Hasil Uji Kolmogrov-Smirnor

		Standardized Residual	
N		104	
Normal Parameters ^{a,b}		.0000000	.0000000
		.43843795	2.84845016
Most	Extreme	.089	.056
Differences		.054	.056
		-.089	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.909	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.381	

Sumber : Data Olahan SPSS (2021)

Tabel diatas, terlihat bahwa nilai Signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed) pengujian Kolmogorov Smirnov sebesar 0,381 atau > 0.05, berarti dapat disimpulkan bahwa pengujian normalitas data menggunakan Kolmogorov Smirnov telah berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0.05. Berdasarkan grafik histogram, grafik normal plot dan uji Kolmogorov Smirnov, menunjukkan bahwa data telah memenuhi asumsi klasik normalitas data.

Uji Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas tidak terjadi apabila nilai VIF tidak lebih besar dari 10 serta nilai tolerance kurang dari 0,10. Apabila nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0.1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Upah	.853	1.172	Tidak ada Multikolinieritas
Supervisi	.809	1.236	Tidak ada Multikolinieritas
Semangat Kerja	.924	1.082	Tidak ada Multikolinieritas
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	.892	1.121	Tidak ada Multikolinieritas

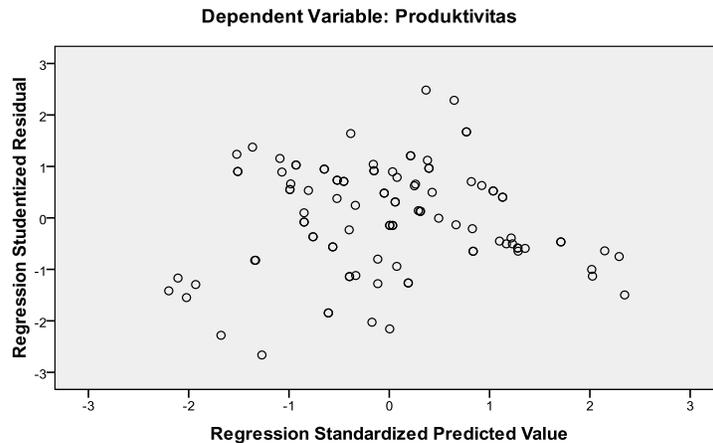
Sumber : Data Olahan SPSS (2021)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF variabel independen penelitian < 10 yang menandakan bahwa tidak terjadinya multikolinieritas dalam model penelitian ini. Maka dengan demikian disimpulkan bahwa data penelitian terbebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).Apabila nilai titik menyebar diatas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, maka akan dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas. Jika terdapat pola tertentu yang teratur, seperti bergelombang, malebar kemudian menyempit maka menunjukkan telah terjadi heterokedastisitas.Lebih jelasnya dapat dilihat dari gambar berikut:

Scatterplot



Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran 15, Halaman 79

Dari grafik titik-titik tersebar di sekitar nol pada sumbu vertikal dan tidak membentuk pola tertentu atau terlihat acak, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas atau bersifat homogen.

Uji F

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengatur besarnya pengaruh upah, supervisi, semangat kerja dan K3 secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas karyawan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

Tabel 8. Hasil uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.579	4	2.645	13.225	.000 ^a
	Residual	19.799	99	.200		
Total		30.379	103			

Sumber : Lampiran 14, Halaman 79

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 13,225 dengan nilai signifikansi 0,000 serta nilai F_{tabel} sebesar 2,460. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dimana (13,225 > 2,460) dan dengan signifikansi 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa H5 diterima, yang berarti variabel Upah (X1), Supervisi (X2), Semangat Kerja (X3), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X4), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktifitas(Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis R² (R square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 ^a	.348	.322	.44721

Sumber : Lampiran 13, Halaman 78

Nilai R menunjukkan keeratan hubungan antara variabel Upah (X1), Supervisi (X2), Semangat Kerja (X3), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X4) dengan variabel Produktifitas(Y). Sedangkan Adjusted R Square menunjukkan kemampuan dari variabel Upah (X1), Supervisi (X2), Semangat Kerja (X3), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X4), dalam menerangkan variabel Produktifitas(Y).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS pada tabel 5.3.5 diketahui bahwa nilai R yang merupakan koefisien korelasi sebesar 0,590 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Upah (X1), Supervisi (X2), Semangat Kerja (X3), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X4) dengan variabel Produktifitas(Y) tergolong kuat / tinggi. Berdasarkan Adjusted R Square, kemampuan dari variabel Upah (X1), Supervisi (X2), Semangat Kerja (X3), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X4) dalam menerangkan variabel Produktifitas (Y) sebesar 0,322 atau 32,2%, sisanya sebesar 67,8 % lagi diterangkan oleh variabel lain yang tidak kita teliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variable independen dengan satu variable dependen.

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-0.148	0.416	
	X1	0.194	0.089	0.191
	X2	0.234	0.096	0.220
	X3	0.332	0.093	0.301
	X4	0.263	0.097	0.232

Sumber : Data Olahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 11 diatas mengenai hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4$$

$$Y = -0.148 + 0.194X_1 + 0.234X_2 + 0.332X_3 + 0.263X_4$$

Uji T

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen secara parsial sehingga akan ditemukan bagaimana pengaruh variabel dependen dan variabel independen secara parsial. Hasil pengujian secara parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 12 berikut ini :

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Variabel	t - hitung	t - tabel	Sig	Keputusan
Upah (X1)	2.170	1.98422	0.032	Berpengaruh Positif Signifikan
Supervisi (X2)	2.437	1.98422	0.017	Berpengaruh Positif Signifikan
Semangat Kerja (X3)	3.569	1.98422	0.001	Berpengaruh Positif Signifikan
K3 (X4)	2.705	1.98422	0.008	Berpengaruh Positif Signifikan

Sumber : Data Olahan SPSS (2021)

Dari tabel diatas, hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut : (1) Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa thitung untuk variabel upah sebesar 2.170 yang lebih besar thitung 1.98422 atau nilai signifikan 0.032 lebih kecil dari alpha sebesar 0.05 yang berarti H0 ditolak H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel upah berpengaruh positif (+) signifikan terhadap produktivitas. (2) Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa thitung untuk variabel upah sebesar 2.437 yang lebih besar thitung 1.98422 atau nilai signifikan 0.017 lebih kecil dari alpha sebesar 0.05 yang berarti H0 ditolak H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel supervisi berpengaruh positif (+) signifikan terhadap produktivitas. (3) Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa thitung untuk variabel upah sebesar 3.569 yang lebih besar thitung 1.98422 atau nilai signifikan 0.001 lebih kecil dari alpha sebesar 0.05 yang berarti H0 ditolak H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel supervisi berpengaruh positif (+) signifikan terhadap produktivitas. (4) Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa thitung untuk variabel k3 sebesar 2.705 yang lebih besar thitung 1.98422 atau nilai signifikan 0.008 lebih kecil dari alpha sebesar 0.05 yang berarti H0 ditolak H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel k3 berpengaruh positif (+) signifikan terhadap produktivitas.

Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel upah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Dengan demikian secara parsial dapat dinyatakan variabel upah berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT.Mitra Unggul Pusaka. Dari hasil analisis deskriptif tanggapan responden dapat dilihat bahwa nilai total rata-rata tertinggi pada pernyataan "Saya cukup puas dengan upah yang saya terima". Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan "Pihak perusahaan membayar upah tepat pada waktunya". Diharapkan karyawan PT.Mitra Unggul Pusaka dapat meningkatkan produktivitas kerja dari sistem pengupahan yang telah diberikan oleh perusahaan.

(Sri Handayani, 2013) menyatakan upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian kerja kepada penerimaan kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan langsung ke PT.Mitra Unggul Pusaka menunjukkan variabel upah merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden. Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi linear berganda yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel upah terhadap produktivitas. Pada hasil pengujian hipotesis (uji t) terhadap variabel upah yang menunjukkan variabel upah berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan hal ini menunjukkan bahwa variabel upah memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Variabel upah berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Imas Yuningsih1, 2014) menyatakan upah berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Supervisi Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel Supervisi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Dengan demikian secara parsial dapat dinyatakan variabel Supervisi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.Mitra Unggul Pusaka. Dari hasil analisis deskriptif tanggapan responden dapat dilihat bahwa nilai total rata-rata Supervisi (X2) tergolong dalam kategori yang baik. Diketahui nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan "Hasil pekerjaan menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap karyawan.". Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan "Pengawasan yang dibuat membuat karyawan malas mencapai target". Diharapkan karyawan PT.Mitra Unggul Pusaka untuk meningkatkan daya saing antar sesama karyawan agar dapat meningkatkan kualitas dari kinerja masing-masing dari karyawan itu sendiri. Kurangnya pengawasan dalam diri akan berdampak tidak baik bagi karyawan itu sendiri karena akan merusak hasil produktivitas karyawan itu sendiri.

Supervisi atau pengawasan adalah pemantauan yang dilakukan oleh atasan kepada karyawan dalam suatu kegiatan ataupun pekerjaan yang telah diberikan, agar pekerjaan tersebut dapat terarah dengan baik dan benar sesuai ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun organisasi. (Jumanto & Nasution, 2017) Pengawasan merupakan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa sebagian kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dengan adanya pengawasan dari pimpinan suatu organisasi atau perusahaan maka akan terjalin juga kedekatan antara pimpinan dengan

setiap karyawannya sehingga karyawan lebih bersemangat dalam meningkatkan produktivitasnya dalam menghasilkan target- target yang telah disepakati bersama oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan langsung ke PT.Mitra Unggul Pusaka menunjukkan variabel supervisi merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden. Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi linear berganda yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel supervisi terhadap produktivitas. Pada hasil pengujian hipotesis (uji t) terhadap variabel supervisi yang menunjukkan variabel supervisi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan hal ini menunjukkan bahwa variabel supervisi memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Variabel supervisi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jumanto & Nasution, 2017) menyatakan supervisi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel Semangat Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Dengan demikian secara parsial dapat dinyatakan variabel Semangat Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.Mitra Unggul Pusaka. Dari hasil analisis deskriptif tanggapan responden dapat dilihat bahwa nilai total rata-rata Semangat Kerja (X3) tergolong dalam kategori yang baik. Diketahui nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan "Atasan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan". Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan "Dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan saya". Diharapkan karyawan PT.Mitra Unggul Pusaka untuk meningkatkan semangat kerja antar sesama karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja masing-masing dari karyawan itu sendiri. Kurangnya semangat kerja dalam diri akan berdampak tidak baik bagi karyawan itu sendiri karena akan merusak hasil produktivitas.

Syahputra (2017) menyatakan semangat kerja adalah suatu sikap mental yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Semangat atau motif kerja merupakan kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama, bekerjasama menekankan dengan tegas hakekat saling berhubungan dari suatu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerjasama.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan langsung ke PT.Mitra Unggul Pusaka menunjukkan variabel semangat kerja merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden. Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi linear berganda yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel semangat kerja terhadap produktivitas. Pada hasil pengujian hipotesis (uji t) terhadap variabel semangat kerja yang menunjukkan variabel semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan hal ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Variabel semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Syahputra, 2017) menyatakan semangat kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh K3 Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Dengan demikian secara parsial dapat dinyatakan variabel K3 berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.Mitra Unggul Pusaka. Dari hasil analisis deskriptif tanggapan responden dapat dilihat bahwa nilai total rata-rata K3 (X4) tergolong dalam kategori yang baik. Diketahui nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan "Perusahaan menyediakan pengobatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan". Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan "Perlakuan yang baik dapat membuat hubungan yang baik antara karyawan dan perusahaan". Diharapkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dapat membuat seluruh karyawan yang bekerja memiliki keamanan dan kenyamanan agar dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Apabila karyawan memiliki K3 yang aman dan nyaman otomatis karyawan dapat meningkatkan kualitas dari dirinya masing-masing.

Diharapkan karyawan PT.Mitra Unggul Pusaka untuk meningkatkan daya saing antar sesama karyawan agar dapat meningkatkan kualitas dari kinerja masing-masing dari karyawan itu sendiri. Kurangnya pengawasan dalam diri akan berdampak tidak baik bagi karyawan itu sendiri karena akan merusak hasil produktivitas karyawan itu sendiri.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya perlindungan yang diberikan agar pekerja atau orang lainnya di tempat kerja atau perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat, serta agar setiap sumber produktivitas dapat digunakan secara aman dan efisien Illahi (2011). Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan langsung ke PT.Mitra Unggul Pusaka menunjukkan variabel k3 merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden. Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi linear berganda yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel k3 terhadap produktivitas. Pada hasil pengujian hipotesis (uji t) terhadap variabel k3 yang menunjukkan variabel k3 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan hal ini menunjukkan bahwa variabel k3 memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Variabel k3 berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ekfan, 2017) menyatakan k3 berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

4. Penutup

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel upah, supervisi, semangat kerja dan k3 terhadap produktivitas karyawan di PT.Mitra Unggul Pusaka. Dari rumus masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya. Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain : (1) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel upah memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan PT.Mitra Unggul Pusaka. Artinya semakin tinggi upah yang diberikan, maka akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. (2) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel supervisi memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan PT.Mitra Unggul Pusaka. Artinya, semakin tinggi pengawasan yang diberikan maka akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. (3) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT.Mitra Unggul Pusaka. Yang artinya semakin tinggi semangat kerja yang diberikan, maka akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. (4) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel reputasi perusahaan berpengaruh terhadap keputusan penggunaan Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia Pekanbaru. Artinya semakin tinggi reputasi perusahaan tersebut, tentu akan berpengaruh terhadap keputusan penggunaan. (5) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

variabel k3 memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan PT.Mitra Unggul Pusaka. Yang artinya, semakin tinggi penerapan K3 yang diberikan maka akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. (6) Nilai R yang merupakan koefisien korelasi sebesar 0,590 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Upah (X1), Supervisi (X2), Semangat Kerja (X3), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X4) dengan variabel Produktifitas(Y) tergolong kuat / tinggi. (7) Kemampuan dari variabel Upah (X1), Supervisi (X2), Semangat Kerja (X3), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X4) dalam menerangkan variabel Produktifitas(Y) sebesar 0,322 atau 32,2%, sisanya sebesar 67,8 % lagi diterangkan oleh variabel lain yang tidak kita teliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian tersebut sebagai berikut : (1) Kemampuan dari variabel Upah (X1), Supervisi (X2), Semangat Kerja (X3), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X4) dalam menerangkan variabel Produktifitas(Y) sebesar 0,322 atau 32,2%, sisanya sebesar 67,8 % lagi diterangkan oleh variabel lain yang tidak kita teliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu diharapkan peneliti berikutnya meneliti variabel - variabel lain yang lebih dapat menggambarkan Produktifitas dengan jauh lebih baik. (2) Hendaknya penelitian berikutnya menambah jumlah sampel penelitian agar lebih dapat menggambarkan Produktifitas dengan lebih baik. (3) Sebagai bahan referensi dimasa yang akan datang bagi pihak lain yang mengambil masalah yang sama dan penelitian ini diharapkan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas terhadap upa, supervisi, semangat kerja dan k3 terhadap produktivitas karyawan.

Daftar Pustaka

- Afifah, S. N dan Lubis, I. (2016). *Faktor Penentu Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit, Kalimantan Timur*. Buletin Agrohorti, 4(2), 215–223. <https://doi.org/10.29244/agrob.v4i2.15024>
- Chandra, J., Rostina, C. F., Debby, D., & Angela, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(2), 407-412.
- Ekfan, Susanto. (2017). Pengaruh Penerapan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt Nestle Indonesia Pabrik Panjang Bandar Lampung (Tesis) Oleh Ekfan Susanto Program Pascasarjana Magister Manajemen. 118. Retrieved from <http://digilib.unila.ac.id/26814/3/3>. *Tesis Full Tanpa Bab Pembahasan.Pdf*
- Illahi, K. (2011). Pengaruh Penerapan Program K3 Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pabrik Kelapa Sawit (Pks) Pt. Perkebunan Nusantara V Unit Lubuk Dalam Kab. Siak. 1–11.
- Imas, Yuningsih. (2014). Pengaruh Upah, Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja terhadap Produktifitas Karyawan pada PT. Lingga Tiga Sawit Sigambal. 1(1), 90–97.
- Jumanto dan Nasution, A. P. (2017). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Kedisiplinan Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Seksi Cutting Crimping Di Pt. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia*. Bening, 4(2), 1–21. Retrieved from <http://journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/726>
- Kusumawarni, D. (2017). *Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Kudus*.
- Musak, A. (2012). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado.
- Rahayu. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang.

- Ratika, Rasafti. (2012). Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Pemanen Afdeling I Pt. Perkebunan Nusantara Iv Adolina.
- Setiadi, W. (2018). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. *Telkom Kandatel Bantul*. *Высшей Нервной Деятельности*, 2, 227–249.
- Sipriani, D dan Priyono, P. A. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Sawit PT. Desaria Plantation Mining di Kecamatan Kinal Kabupaten Kaur. 1–19.
- Sulaeman, A. (2014). Pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan kerajinan ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika*, 13(1), 91-100.
- Sri, Handayani. (2013). Pengaruh Sistem Upah Terhadap Pproduktivitas Pencapaian Kerja Karyawan Dlivisi Produksi PT. Tabung Haji Indo Plantatios wilayah IV INDRAGIRI HILIR. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Syahputra, S. (2017). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk.
- Umar, A. (2012). Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 406-418.