MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi
Manaiemen. Ekonomi

PENGARUH PELATIHAN, KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3), DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BENGKEL WARNA INDAH BLABAK KOTA KEDIRI

Yessika Adinda Maharani[1], Baju Pramutoko[2], Ustadus Sholihin[3]
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri
yessikaam44@gmail.com[1],bajupramutoko@uniska-kediri.ac.id[2], ustadussholihin@uniska-kediri.ac.id[3]

Abstract

This study is motivated by the importance of employee work productivity in facing increasingly intense competition in the automotive service industry. This study aims to analyze the effect of training, occupational safety and health (OSH), and work discipline on employee productivity at Warna Indah Blabak Workshop, Kediri City. The research employed a quantitative method with an associative approach. Data were collected through questionnaires, interviews, observations, literature reviews, and documentation. Using a non-probability sampling technique with a saturated sampling method, all 35 permanent employees from the total population were included as research respondents. This study examines the extent to which competency development, workplace protection, and compliance with regulations contribute to operational efficiency and service quality.

The results indicate that, partially, training, occupational safety and health (OSH), and work discipline each have a positive and significant effect on employee work productivity, with t-values of 6.605 for training, 5.860 for OSH, and 5.080 for work discipline, all with significance values of less than 0.001. Simultaneously, the three variables also have a positive and significant effect on employee work productivity, with an F-value of 35.899 and a significance value of less than 0.001. These findings indicate that improvements in training, OSH implementation, and work discipline can increase employee work productivity at Warna Indah Blabak Workshop, Kediri City.

Keywords: Training, Occupational Safety and Health (OSH), Work Discipline, Employee Work Productivity.

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya produktivitas kerja karyawan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat pada industri jasa otomotif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Bengkel Warna Indah Blabak Kota Kediri. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, di mana pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, observasi, studi literatur, dan dokumentasi. Dengan teknik *non-probability sampling* berpola sampel jenuh (karyawan tetap), sebanyak 35 karyawan diambil dari seluruh populasi untuk mengukur sejauh mana peningkatan kompetensi, perlindungan kerja, dan ketaatan aturan berkontribusi terhadap efisiensi serta kualitas pelayanan operasional.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pelatihan, keselamatan kesehatan kerja (K3), serta disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,605 untuk pelatihan, 5,860 untuk K3, dan 5,080 untuk disiplin kerja yang semuanya memiliki nilai signifikansi < 0,001. Secara simutan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh secara

Article history
Received: April 2026
Reviewed: April 2026
Published: April 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar 35,899 dengan nilai signifikansi < 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan, penerapan K3, dan disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Bengkel Warna Indah Blabak Kota Kediri.
Kata kunci: Pelatihan, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Perkembangan sektor jasa dan bengkel otomotif mendorong persaingan usaha semakin ketat, sehingga perusahaan dituntut meningkatkan kualitas pelayanan dan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja mencerminkan kemampuan karyawan menghasilkan output secara optimal dengan memanfaatkan waktu dan sumber daya secara efektif dan efisien (Badriyah, 2015:183). Oleh karena itu, produktivitas menjadi faktor penting dalam mendukung kelancaran operasional dan keberhasilan perusahaan.

Pelatihan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mendukung peningkatan produktivitas karyawan. Pelatihan membantu meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Penerapan K3 memberikan perlindungan terhadap risiko kecelakaan dan gangguan kesehatan, sedangkan disiplin kerja mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan dan prosedur perusahaan. Ketiga aspek tersebut penting, terutama pada bengkel otomotif yang menuntut ketelitian, kecepatan, dan keselamatan kerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan dan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Sitorus et al., 2023:29). Disiplin kerja dan K3 juga terbukti berpengaruh terhadap produktivitas secara parsial maupun simultan (Indarwati et al., 2021:343). Selain itu, semakin tinggi disiplin kerja, semakin meningkat pula produktivitas karyawan (Syiva et al., 2023:7). Namun, sebagian penelitian tersebut dilakukan pada sektor manufaktur atau organisasi dengan karakteristik berbeda dari bengkel otomotif.

Berdasarkan pengamatan awal, pelatihan di Bengkel Warna Indah Blabak Kota Kediri belum dilaksanakan secara rutin dan terencana. Karyawan lebih banyak memperoleh keterampilan melalui pengalaman kerja dan arahan rekan kerja. Kondisi ini menyebabkan perbedaan pemahaman prosedur serta berpotensi memengaruhi kualitas dan kecepatan penyelesaian pekerjaan.

Penerapan K3 juga belum optimal, terutama dalam penggunaan alat pelindung diri dan penyampaian informasi mengenai risiko kerja. Aktivitas pengecatan, pengamplasan, penggunaan bahan kimia, serta peralatan listrik memiliki risiko kecelakaan dan gangguan kesehatan apabila tidak dilakukan sesuai prosedur. Padahal, K3 memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja karyawan (Rst et al., 2021:155).

Selain itu, disiplin kerja masih perlu ditingkatkan, terutama dalam ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan konsistensi menjalankan prosedur kerja. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Penelitian Setyanti et al. (2022:21) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas karyawan menjadi penting karena sistem upah di bengkel sebagian didasarkan pada jumlah panel atau hasil pekerjaan yang diselesaikan. Namun, produktivitas belum sepenuhnya optimal, terutama dalam pencapaian target, efisiensi waktu, dan konsistensi hasil kerja. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara produktivitas yang diharapkan dan kondisi aktual.

Berdasarkan uraian tersebut, pelatihan, K3, dan disiplin kerja perlu dikaji lebih lanjut dalam konteks bengkel otomotif skala kecil dan menengah. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan

dengan judul "Pengaruh Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bengkel Warna Indah Blabak Kota Kediri."

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan tenaga kerja yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, dan evaluasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hasibuan (2019:10) menjelaskan bahwa MSDM berfokus pada hubungan dan peran manusia dalam organisasi, sedangkan Edison et al. (2018:10) menekankan pentingnya pengoptimalan kemampuan karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Fungsi MSDM menurut Sutrisno dalam Hamali (2018:7) meliputi: 1. Perencanaan. 2. Pengorganisasian. 3. Pengarahan dan pengadaan. 4. Pengendalian. 5. Pengembangan. 6. Kompensasi. 7. Pengintegrasian. 8. Pemeliharaan. 9. Kedisiplinan. 10. Pemberhentian. Adapun tujuan MSDM menurut Hamali (2018:16) meliputi: 1. Sosial. 2. Organisasional. 3. Fungsional. 4. Individual.

Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan sesuai tuntutan organisasi. Maidarti et al. (2022:130) menjelaskan bahwa pelatihan diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan Silaban dan Siregar (2023:19) menekankan bahwa pelatihan berperan dalam mengembangkan keahlian serta kompetensi karyawan.

Indikator pelatihan menurut Mangkunegara dalam M. Ridwan (2023:4) meliputi: 1. Tujuan pelatihan. 2. Materi pelatihan. 3. Kualifikasi peserta. Adapun faktor yang memengaruhi pelatihan menurut Simarmata dalam Ananto et al. (2023:131) meliputi: 1. Efektivitas biaya. 2. Materi program yang dibutuhkan. 3. Prinsip-prinsip pembelajaran. 4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas. 5. Kemampuan dan preferensi peserta. 6. Kemampuan dan preferensi instruktur.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat serta mencegah terjadinya kecelakaan maupun gangguan kesehatan pada karyawan. Sari et al. (2023:3011) menjelaskan bahwa K3 dilakukan melalui pembinaan, pelatihan, pengarahan, dan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Indikator K3 menurut Mooy et al. (2023:4) meliputi: 1. Menciptakan kondisi kerja yang aman. 2. Menciptakan lingkungan kerja yang sehat. 3. Pelayanan kesehatan. Adapun faktor yang memengaruhi keselamatan kerja menurut Kasmir dalam Rst et al. (2021:156) meliputi: 1. Kelengkapan peralatan kerja. 2. Kualitas peralatan kerja. 3. Kedisiplinan karyawan dalam menggunakan alat keselamatan. 4. Ketegasan pimpinan. 5. Pengawasan karyawan. 6. Umur alat kerja. Sementara itu, faktor yang memengaruhi kesehatan kerja meliputi: 1. Udara. 2. Cahaya. 3. Kebisingan. 4. Aroma atau bau. 5. Tata letak ruangan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan kesediaan karyawan dalam menaati peraturan, menjalankan tugas, serta memenuhi tanggung jawab sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Hamali (2018:214) menjelaskan bahwa disiplin tumbuh dari dalam diri karyawan sehingga mereka secara sukarela menyesuaikan diri dengan peraturan dan nilai-nilai pekerjaan.

Indikator disiplin kerja menurut Handoko dalam Hamali (2018:216) meliputi: 1. Disiplin preventif. 2. Disiplin korektif. 3. Disiplin progresif. Adapun faktor yang memengaruhi disiplin kerja menurut Sutrisno dalam Hamali (2018:219) meliputi: 1. Besar kecilnya kompensasi. 2. Keteladanan pimpinan. 3. Keberadaan aturan yang pasti. 4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. 5. Pengawasan pimpinan. 6. Perhatian kepada karyawan. 7. Kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan merupakan kemampuan dalam menghasilkan pekerjaan secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien. Hasibuan dalam Badriyah (2015:183) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan seluruh biaya atau pengorbanan yang digunakan untuk menghasilkan output.

Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2009:104) meliputi: 1. Meningkatkan hasil yang dicapai. 2. Pengembangan diri. 3. Efisiensi. Adapun faktor yang memengaruhi produktivitas kerja menurut Soedarmayanti dalam Badriyah (2015:184) meliputi: 1. Sikap kerja. 2. Tingkat keterampilan. 3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan. 4. Manajemen produktivitas. 5. Efisiensi tenaga kerja. 6. Kewirausahaan.

3. Metodologi Penelitian

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berfokus pada pengaruh pelatihan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Bengkel Warna Indah Blabak Kota Kediri. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan yang aktif bekerja di bengkel tersebut.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, studi literatur, dokumentasi, dan kuesioner.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bengkel Warna Indah yang beralamat di Jl. Sultan Aji No. 6, Blabak, Kecamatan Pesantren, Kota Kediri, Jawa Timur.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2023:126), populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bengkel Warna Indah Kota Kediri yang berjumlah 35 orang.

Sampel

Menurut Nurhasanah et al. (2022:39), sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan untuk memperkirakan hasil penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan Bengkel Warna Indah Kota Kediri.

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode sampling jenuh. Menurut Nurhasanah et al. (2022:49), non-probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih. Sampling jenuh digunakan dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian.

Penentuan Jumlah Sampel

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Dengan jumlah populasi sebanyak 35 karyawan, maka seluruhnya digunakan sebagai sampel penelitian. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Bengkel Warna Indah Kota Kediri.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig. (2-Tailed)	Standar Uji Validitas	Keterangan
Pelatihan (X_1)	$X1._1$	< 0,001	< 0,05	Valid
	$X1._2$	< 0,001	< 0,05	Valid
	$X1._3$	0,008	< 0,05	Valid
	$X1._4$	< 0,001	< 0,05	Valid
	$X1._5$	< 0,001	< 0,05	Valid
	$X1._6$	0,004	< 0,05	Valid
Keselamatan Kesehatan Kerja (X_2)	$X2._1$	0,001	< 0,05	Valid
	$X2._2$	0,006	< 0,05	Valid
	$X2._3$	< 0,001	< 0,05	Valid
	$X2._4$	< 0,001	< 0,05	Valid
	$X2._5$	< 0,001	< 0,05	Valid
	$X2._6$	< 0,001	< 0,05	Valid
Disiplin Kerja (X_3)	$X3._1$	< 0,001	< 0,05	Valid
	$X3._2$	< 0,001	< 0,05	Valid
	$X3._3$	< 0,001	< 0,05	Valid
	$X3._4$	0,001	< 0,05	Valid
	$X3._5$	< 0,001	< 0,05	Valid
	$X3._6$	< 0,001	< 0,05	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y.1	< 0,001	< 0,05	Valid
	Y.2	< 0,001	< 0,05	Valid
	Y.3	< 0,001	< 0,05	Valid
	Y.4	< 0,001	< 0,05	Valid
	Y.5	< 0,001	< 0,05	Valid
	Y.6	< 0,001	< 0,05	Valid

Sumber: Output SPSS 27, 2026.

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel pelatihan (X1), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X2), disiplin kerja (X3), serta produktivitas kerja karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi (2-tailed) kurang dari 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Standar Reliabilitas	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,630	> 0,60	Reliabel
Keselamatan Kesehatan Kerja (X_2)	0,675	> 0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_3)	0,664	> 0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,884	> 0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 27, 2026.

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas di atas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel pelatihan (X1) sebesar 0,630, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X2) sebesar 0,675, disiplin kerja (X3) sebesar 0,664, dan produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,884. Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	*Asymp. Sig. (2-Tailed)*	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,200	Normal
Keselamatan Kesehatan Kerja (X_2)		
Disiplin Kerja (X_3)		

Sumber: Output SPSS 27, 2026.

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan, nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan bahwa data residual mengikuti distribusi normal. Oleh karena itu, asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi dan analisis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Uji Linieritas

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

Variabel	*Deviation from Linearity*	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,562	Linear
Keselamatan Kesehatan Kerja (X_2)	0,293	Linear
Disiplin Kerja (X_3)	0,354	Linear

Sumber: Output SPSS 27, 2026.

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas di atas, diketahui bahwa nilai *Deviation from Linearity* pada variabel pelatihan (X1) sebesar 0,562, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X2) sebesar 0,293, dan disiplin kerja (X3) sebesar 0,354. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara masing-masing variabel independen dengan produktivitas kerja karyawan (Y) bersifat linear, sehingga memenuhi asumsi linearitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	*Tolerance*	Nilai VIF	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,996	1,004	Bebas multikolinearitas
Keselamatan Kesehatan Kerja (X_2)	0,973	1,028	Bebas multikolinearitas
Disiplin Kerja (X_3)	0,974	1,027	Bebas multikolinearitas

Sumber: Output SPSS 27, 2026

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas di atas, diketahui bahwa variabel pelatihan (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,996 dan VIF sebesar 1,004, variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,973 dan VIF sebesar 1,028, serta variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,974 dan VIF sebesar 1,027. Seluruh variabel memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Standar	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,515	> 0,05	Bebas heteroskedastisitas
Keselamatan Kesehatan Kerja (X_2)	0,306	> 0,05	Bebas heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X_3)	0,487	> 0,05	Bebas heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS 27, 2026.

Berdasarkan tabel hasil uji heteroskedastisitas di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel pelatihan (X1) sebesar 0,515, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X2) sebesar 0,306, dan disiplin kerja (X3) sebesar 0,487. Seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih

besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas atau bebas dari heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	t hitung	Sig-t	Keterangan
X_1 (Pelatihan)	0,716	6,605	< 0,001	H1 diterima
X_2 (K3)	0,602	5,860	< 0,001	H2 diterima
X_3 (Disiplin Kerja)	0,537	5,080	< 0,001	H3 diterima
Konstanta (a)			-24,537	
Nilai Korelasi (R)			0,881	
Nilai Koefisien Determinasi *(R^2)*			0,776	
F_{hitung}			35,899	
Signifikansi F			< 0,001	H4 diterima
Y			Produktivitas Kerja Karyawan	

Sumber: Output SPSS 27, 2026.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi berganda dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

Y= a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e

Y= -24,537 + 0,716X1 + 0,602X2 + 0,537X3

Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta (a) sebesar -24,537 menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan (X1), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X2), dan disiplin kerja (X3) bernilai nol, maka produktivitas kerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar -24,537.
2. Koefisien regresi pelatihan (X1) sebesar 0,716 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,716 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi keselamatan dan kesehatan kerja (X2) sebesar 0,602 menunjukkan bahwa setiap peningkatan K3 sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,602 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
4. Koefisien regresi disiplin kerja (X3) sebesar 0,537 menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,537 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Uji Parsial (t)

Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Pelatihan (X_1)	6,605	< 0,001	H0 ditolak H1 diterima
Keselamatan Kesehatan Kerja (X_2)	5,860	< 0,001	H0 ditolak H2 diterima
Disiplin Kerja (X_3)	5,080	< 0,001	H0 ditolak H3 diterima

Sumber: Output SPSS 27, 2026.

Berdasarkan hasil uji parsial, pengaruh masing-masing variabel independen terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
   Berdasarkan hasil uji parsial, variabel pelatihan memperoleh nilai t hitung sebesar 6,605 dengan nilai signifikansi < 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel K3 memperoleh nilai t hitung sebesar 5,860 dengan nilai signifikansi < 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
   Berdasarkan hasil uji parsial, variabel disiplin kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 5,080 dengan nilai signifikansi < 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji F

Variabel	F hitung	Sig.	Keterangan
Pelatihan (X_1)	35,899	< 0,001	H0 ditolak Ha diterima
Keselamatan Kesehatan Kerja (X_2)			
Disiplin Kerja (X_3)			

Sumber: Output SPSS 27, 2026.

Berdasarkan tabel hasil uji F di atas, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 35,899 dengan nilai signifikansi < 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, variabel Pelatihan (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2), serta Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada Bengkel Warna Indah Blabak Kota Kediri.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	*R Square*	*Adjust R Square*
.881	0,776	0,755

Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R2 sebesar 0,776 atau 77,6% variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, K3, dan disiplin kerja dalam model penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen tersebut memiliki kontribusi yang besar dalam menjelaskan perubahan produktivitas kerja karyawan. Sementara itu, 22,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

4. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta Disiplin Kerja memiliki hubungan dengan Produktivitas Kerja Karyawan di Bengkel Warna Indah Blabak Kota Kediri. Ketiga variabel tersebut menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena berkaitan dengan kemampuan, keselamatan, dan kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Pelatihan memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,716 dengan nilai t hitung sebesar 6,605 dan signifikansi < 0,001. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,602 dengan nilai t hitung sebesar 5,860 dan signifikansi < 0,001. Sementara itu, Disiplin Kerja memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,537 dengan nilai t hitung sebesar 5,080 dan signifikansi < 0,001. Seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bengkel Warna Indah Blabak Kota Kediri.

Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat membantu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Semakin baik

pelatihan yang diterima, semakin besar pula dukungan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penerapan prosedur keselamatan, penggunaan perlengkapan kerja yang sesuai, serta kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat dapat memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih optimal. Sementara itu, Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Ketaatan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dapat membantu menciptakan proses kerja yang lebih teratur dan efektif. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut memiliki peran dalam mendukung peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 35,899 dengan nilai signifikansi < 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bengkel Warna Indah Blabak Kota Kediri.

Berdasarkan persamaan regresi, Pelatihan memiliki nilai koefisien regresi paling besar, yaitu 0,716, diikuti Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebesar 0,602 dan Disiplin Kerja sebesar 0,537. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki nilai koefisien regresi terbesar dalam model penelitian. Namun, untuk menentukan variabel yang paling dominan secara relatif, diperlukan perbandingan nilai Standardized Beta.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bengkel Warna Indah Blabak Kota Kediri. Secara parsial, ketiga variabel tersebut masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Secara simultan, Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta Disiplin Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian, peningkatan kualitas pelatihan, penerapan prosedur K3, serta pembentukan disiplin kerja perlu diperhatikan guna mendukung peningkatan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Abdulah, M., & Rismawati. (2023). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Reward Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Maju Makmur Utama. Journal Of Social Science Research, 3, 13135–13150.

[2] Agustina, E. S., Paharuddin, Dewi, D. S., Lidyah, R., Ridwan, A. M., Munadiyan, A. El, & Padmiari, I. A. E. (2024). Metodologi Penelitian Kuantitatif (J. Alvandri (Ed.)). Pandu Gemilang Pustaka.

[3] Ahmad. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kepribadian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lpmp Banten. Formosa Journal Of Multidisciplinary Research (Fjmr), 1(2), 343–366.

[4] Ananto, M. R., Nururrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kirnerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi, 1(1), 125–137.

[5] Ardhiyati, N., & Diwanti, D. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (Studi Pada Bank Syariah Indonesia Kota Pasuruan). Jurnal Bisnis Manajemen Dan Akuntansi, 10(2), 92–106.

[6] Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (1st Ed.). Cv Pustaka Setia.

[7] Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (3rd Ed.). Alfabeta.

[8] Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (3 2018). Caps.

[9] Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pt Bumi Aksara.

[10] Indarwati, F., Zaki, H., & Akhmad, I. (2021). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar. 1(1), 343–352.
[11] Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus (1st Ed.). Cv. Aa Rizky.
[12] Latifah, F. N. N., Setiatin, S., & Anusuci, E. (2025). Analisis Deskriptif Kelengkapan Dokumen Rawat Inap Bpjs Terhadap Pengklaiman Di Rsud Kota Bandung Periode Agustus 2025. 4(4).
[13] Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja (R. Watrianthos (Ed.)). Yayasan Kita Penulis.
[14] Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Saraka Mandiri Semesta Bogor. Derivatif: Jurnal Manajemen, 16(1), 127–145.
[15] Mega, F. T. R., & Rahayu, R. S. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen, 2(11), 103–114.
[16] Milinia, P. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Victory Chingluh Indonesia. Ekonomi Dan Bisnis, 3(1).
[17] Mooy, D., Fanggidae, R. E., Salean, D. Y., & Nursiani, N. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Oesao. Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial, 4(1), 1–15.
[18] Nurhasanah, S., Nugraha, M. S., & Subhi, I. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif (Teori, Aplikasi, Dan Contoh Kasus) (Susilawati (Ed.); 1 2022). Media Edu Pustaka.
[19] Purnomo, Y., Wahyono, D., & Latifah, I. (2025). Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Studi Kasus Pt Advantage Scm Semarang. Jurnal Ekonomi Logistik, 7(1), 13–34.
[20] Ridwan, A., Anitra, V., & Karhab, R. S. (2025). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Pln Indonesia Power Ubp Mahakam Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. Journal Of Economics, Business And Accounting, 8, 1435–1462.
[21] Ridwan, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Mr Market. Asik: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan, 1(3), 1–8.
[22] Roza, A. W., Herayati, & Windasari, V. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Aspirasi Hidup Indonesia Cabang Citra Raya. Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi, 2(3), 668–674.
[23] Rst, R., Yulistria, R., Handayani, E. P., & Nursanty, S. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Swabumi, 9(2), 154–165.
[24] Sahir, S. H. (2022). Metodologi Penelitian. Kbm Indonesia.
[25] Saputra, F., & Fadli, R. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja, Work-Life Balance Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Makhtab Madani Akbar. Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi, 3(2), 492–501.
[26] Saragih, A. B., & Karneli, O. (2025). Pengaruh Pengawasan Dan Program K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pkwtt Pada Proyek. Journal Of Artificial Intelligence And Digital Business, 4(2), 1557–1563.
[27] Saragih, Y. H. J., Martina, S., & Simbolon, P. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan Ekspedisi J&T Ekspress. Jurnal Ekonomi Usi, 6(3), 485–494.

[28] Sari, C. Y., Sinambela, L. S. B., Utami, R., Ayustin, S., & Claresta, A. W. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan, 10(10), 3010–3018.
[29] Senduk, M., Worang, F., & Lumintang, G. G. (2025). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Mapalus Makawanua Charcoal Industry. Indonesia Economic Journal, 1(2), 3253–3266.
[30] Setyanti, S. W. L. H., Sudarsih, & Audiva, D. (2022). Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 10, 17–24.
[31] Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan. Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia, 2(01), 16–26.
[32] Sitorus, M., Nizar, K., & Dewi, S. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penerapan Sistem Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Dwitunggal Jaya Lestari Medan. Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Manajemen Nusantara (Jeama), 2, 29–35.
[33] Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D (Sutopo (Ed.); 2 2023). Alfabeta.
[34] Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Memahami Sumber Data Penelitian: Primer, Sekunder, Dan Tersier. Jurnal Edu Research, 5(September), 110–116.
[35] Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia (1 2009). Kencana Prenada Media Group.
[36] Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alamin, E. B. R., & Putra, R. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review). Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains, 2(1).
[37] Wibowo, P. A., Swastika, B., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, 11(2), 197–204.
[38] Widodo, D. S. (2023). Determinasi Pelatihan, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja. Jim Jurnal Ilmu Multidisiplin, 1(4), 956–962.
[39] Widodo, S., Ladyani, F., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). Buku Ajar Metode Penelitian. Cv Science Techno Direct.
[40] Wijaya, A. A., & Siregar, O. M. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Wilmar Nabati Kota Medan. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 11(April), 39–51.
[41] Yuniarsih, T., & Suwatno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, Dan Isu Penelitian (5th Ed.). Alfabeta.
[42] Yusuf, B. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah. Pt Rajagrafindo Persada.