



**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN KESELAMATAN
KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT.RAVI JAYA MANDIRI MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh :

Fitri Juliana
1515310059

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

FITRI JULIANA NPM 1515310059. Analisis Pengaruh Motivasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ravi Jaya Mandiri Medan. Skripsi Fakultas Sosial Sains. Universitas Pembangunan Panca Budi Medan Tahun 2019.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja, pengaruh K3 terhadap kinerja serta pengaruh motivasi, dan K3 terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan pada PT. Ravi Jaya Mandiri Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Ravi Jaya Mandiri Medan sebanyak 40 orang sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 40 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Statistik Deskriptif, Regresi Berganda, Uji Intrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Kesesuaian (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00.

Kata Kunci : Motivasi, K3 dan Kinerja

ABSTRACT

FITRI JULIANA NPM 1515310059. Analysis of the Effect of K3 Motivation on Employee Performance at PT. Ravi Jaya Mandiri Medan. Thesis of the Faculty of Social Sciences. University of Budi Medan Panca Development in 2019.

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of motivation on performance, the effect of K3 on performance and the effect of motivation, and K3 on performance both partially and simultaneously at PT. Ravi Jaya Mandiri Medan. The approach used in this study is a quantitative and associative approach. The population in this study were all employees at PT. Ravi Jaya Mandiri Medan as many as 40 people while samples that met the criteria for sampling were 40 people using saturated sampling techniques. Data collection techniques in this study used interview techniques and questionnaires. The data analysis technique in this study uses descriptive statistics, multiple regression, instrument test, classical assumption test, conformity test (t test and F test), and coefficient of determination. Processing data in this study using the SPSS (Statistical Package for the Social Sci) software program version 24.00.

Keywords: Motivation, K3 and Performance

KATA PENGANTAR

Alhmdulillahirabbil'alamin, puji syukur kepada Allah SWT, karena atas Rahmat Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **Analisis Pengaruh Motivasi , Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ravi Jaya Mandiri Medan.**

Maka pada kesempatan ini saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE, M.M Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S,.M.Hum Selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE,. M.SI Selaku Ketua Program Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan SE, M.M., Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Sri Rahayu SE, M.M., Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan motivasi dan memberikan bimbingan mengenai ketentuan tulisan skripsi ini sehingga skripsi dapat tersusun dengan rapi.
6. Kedua orang tua yang tercinta yang telah mendidik saya sampai seperti ini dan seluruh keluarga yang telah member kasih sayang, dukungan,dan mendoakan sampai saya meneyelesaikan skripsi ini.

7. Kepada direktur bapak Yudi Widiarto, SE di perusahaan PT.Ravi Jaya Mandiri Medan yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian, serta seluruh karyawan yang telah membantu saya selama penelitian.
8. Kepada kekasih yang tersayang Boy Fitra Pratama dan sahabat tersayang Vina Tsniah Terima kasih atas dorongan, kebersamaan, dan bantuan yang telah kalian berikan.
9. Kepada teman-teman seperjuangan semua atas dukungan semangat dalam proses mengerjakan proposal ini.

Medan, Januari 2019

Penulis

Fitri Juliana

1515310059

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL PROPOSAL

| | |
|---|------|
| ABSTRAK..... | i |
| ABSTRACT..... | ii |
| KATA PENGANTAR..... | iii |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL..... | viii |
| DAFTAR GAMBAR..... | ix |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi dan Batasan Masalah | 3 |
| C. Rumusan Masalah..... | 4 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 4 |
| E. Keaslian Penelitian | 5 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Landasan Teori | 7 |
| 1. Motivasi Kerja..... | 7 |
| a. Pengertian Motivasi Kerja..... | 7 |
| b. Tujuan Motivasi Kerja..... | 9 |
| c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi | 10 |
| d. Indikator Motivasi Kerja | 12 |
| 2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3) | 14 |
| a. Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja(K3)..... | 14 |
| b. Tujuan Keselamatan Kerja..... | 16 |
| c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi K3 | 17 |
| d. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3) | 19 |
| 3. Kinerja Karyawan | 19 |
| a. Pengertian Kinerja Karyawan | 19 |
| b. Tujuan Kinerja Karyawan..... | 20 |
| c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 21 |
| d. Indikator Kinerja Karyawan | 23 |
| B. Penelitian Sebelumnya..... | 24 |
| C. Kerangka Konseptual..... | 25 |
| D. Hipotesis | 27 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Pendekatan Penelitian | 29 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian | 29 |
| 1. Lokasi Penelitian..... | 29 |
| 2. Waktu Penelitian | 29 |

| | | |
|----|--|----|
| C. | Definisi Operasional Variabel | 30 |
| 1. | Variabel Penelitian..... | 30 |
| 2. | Definisi Variabel..... | 30 |
| D. | Populasi dan Sample/Jenis dan Sumber Data..... | 32 |
| 1. | Populasi..... | 32 |
| 2. | Sample..... | 32 |
| 3. | Jenis Data..... | 33 |
| 4. | Sumber data..... | 33 |
| E. | Teknik Pengumpulan Data..... | 33 |
| F. | Teknik Analisa Data | 34 |
| 1. | Statistik Deskriptif | 34 |
| 2. | Regresi Linier berganda..... | 34 |
| 3. | Uji Instrumen | 34 |
| a. | Uji Validitas | 34 |
| b. | Uji Reliabilitas..... | 35 |
| 4. | Uji Asumsi Klasik..... | 35 |
| a. | Uji Normalitas | 35 |
| b. | Uji Heteroskedastisitas | 36 |
| 5. | Uji Kesesuaian | 36 |
| a. | Uji Parsial (Uji t)..... | 37 |
| b. | Uji Simultan (Uji F) | 37 |
| c. | Koefisien Determinasi (R^2)..... | 38 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | | |
|----|--|----|
| A. | Hasil Penelitian..... | 39 |
| 1. | Gambaran Umum Objek Penelitian | 39 |
| a. | Sejarah PT. Ravi Jaya Mandiri Medan..... | 39 |
| b. | Visi dan Misi Perusahaan..... | 40 |
| c. | Struktur organisasi dan pembagian tugas..... | 40 |
| 2. | Statistik Deskriptif | 43 |
| 3. | Uji Instrumen | 48 |
| d. | Uji Validitas | 48 |
| e. | Uji Reabilitas..... | 49 |
| 4. | Uji Asumsi Klasik..... | 50 |
| a. | Uji Normalitas | 50 |
| b. | Uji Heterokedastisitas | 51 |
| 5. | Regresi Linier Berganda | 51 |
| 6. | Uji Kesesuaian (<i>Test Doodness Of Fit</i>)..... | 54 |
| a. | Uji Parsial (Uji t)..... | 54 |
| b. | Uji Simultan (Uji F) | 55 |
| c. | Uji Determinasi | 56 |
| B. | Pembahasan | 57 |
| 1. | Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja | 57 |
| 2. | Pengaruh K3..... | 59 |
| 3. | Pengaruh Motivasi, Keselamatan dan Kesehatan Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja | 61 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 63 |
| B. Saran | 64 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|-------------|--|
| Tabel 2. 1 | Daftar Penelitian Sebelumnya..... 24 |
| Tabel 3. 1 | Skedul Proses Penelitian 30 |
| Tabel 3. 2 | Operasional Variabel..... 31 |
| Tabel 3. 3 | Tabel bagian-bagian bidang karyawan 32 |
| Tabel 4. 1 | Skala Likert 43 |
| Tabel 4. 2 | Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y) 44 |
| Tabe 14. 3 | Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X1)..... 45 |
| Tabel 4. 4 | Skor Angket Untuk Variabel Keselamatan (X2) 47 |
| Tabel 4. 5 | Hasil Uji Validitas Kinerja (Y) 48 |
| Tabel 4. 6 | Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)..... 48 |
| Tabel 4. 7 | Hasil Uji Validitas Keselamatan (X2) 49 |
| Tabel 4. 8 | Hasil Uji Reabilitas 49 |
| Tabel 4. 9 | Hasil Regresi Linier Berganda..... 52 |
| Tabel 4. 10 | Hasil Uji Stastistik t (Parsial)..... 54 |
| Tabel 4. 11 | Hasil Uji Simultan (Uji F)..... 56 |
| Tabel 4. 12 | Hasil Uji Koefisien Determinasi 57 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual | 26 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi | 42 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas..... | 50 |
| Gambar 4.3 Histogram | 51 |
| Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas | 52 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena sebagai suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Dengan mencapainya kinerja perusahaan yang unggul maka perusahaan akan mengetahui secara lebih spesifik dan mendalam terutama keinginan serta kebutuhan karyawan yang menjadi dasar tercapainya kinerja organisasi yang baik. Karyawan merupakan karyawan yang sangat penting bagi perusahaan tanpa adanya karyawan perusahaan tidak akan bisa berjalan, dan dengan adanya karyawan perusahaan akan lebih berkembang dan maju serta menjadi persaingan antara perusahaan-perusahaan lainnya.

Motivasi sangat berpengaruh untuk manajemen kinerja karyawan terutama para karyawan yang ingin bekerja namun dengan kurangnya semangat pada diri karyawan akan melemahkan tingkat kinerjanya, penting bagi perusahaan

untuk membangkitkan motivasi karyawan. Sehingga akan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan. Motivasi merupakan suatu hal yang membangkitkan rasa ingin tahu yang rumit dan telah mempengaruhi para akademisi maupun praktisi selama bertahun-tahun, adapun motivasi kerja adalah sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dan dengan singkat, motivasi kerja yaitu pendorong semangat kerja. Menurut M. Manulang (2017:154).

Pada hakekatnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu keilmuan multidisiplin yang menerapkan upaya pemeliharaan dan peningkatan kondisi lingkungan kerja, serta melindungi tenaga kerja terhadap resiko bahaya dalam melakukan pekerjaan seperti mencegah terjadinya kerugian akibat kecelakaan kerja, kebakaran, peledakan, atau pencemaran lingkungan kerja (Syafriadi.SE.,MM :2016). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan, karena kondisi pekerja yang maksimal mempengaruhi hasil kinerjanya, terlebih perusahaan memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan, dan fasilitas yang memadai dapat membuat karyawan lebih tenang dan lebih semangat untuk memberikan hasil kinerja yang baik, serta tanggung jawab dalam tugas pekerjaannya masing-masing.

PT.Ravi Jaya Mandiri Medan merupakan perusahaan yang hanya melaksanakan pekerjaan khususnya untuk jasa service AC. Namun dalam perkembangannya sesuai dengan Surat Ijin Usaha Perdagangan (SIUP) yang dimiliki, perusahaan mulai melaksanakan pekerjaan pada bidang-bidang lain seperti **Mekanikal, Elektrikal, Pengadaan Jasa Tenaga Kerja, General Contractor, dan Supplier**. Yang memiliki kantor dengan lokasi terpusat di

Jln.Balam No.8 Medan SUMUT, kantor perwakilan di Kuala Tanjung&Dumai. Yaitu masih lambatnya pekerjaan kinerja karyawan yang disebabkan lambatnya inisiatif kerja, dan minimnya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja(K3) yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan PT. Ravi Jaya Mandiri Medan, sehingga adanya penurunan yang terjadi di perusahaan. Hal yang dapat dilihat dari karyawan PT. Ravi Jaya Mandiri Medan adanya karyawan yang masih lambat dalam berinisiatif, seperti melakukan hal tanpa di perintah atasan dan ada pun karyawan yang masih melanggar prosedur perusahaan seperti memakai alat-alat keselamatan kerja di dalam lapangan pekerjaan .

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Analisis Pengaruh Motivasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ravi Jaya Mandiri Medan.**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang di jelaskan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

- a. Rendahnya semangat kerja karyawan dalam bidang pekerjaannya sehingga keuntungan perusahaan menurun.
- b. Adanya karyawan yang masih melanggar prosedur perusahaan seperti tidak memakai alat-alat keselamatan di perusahaan dan minimnya jaminan kesehatan kerja yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalahnya pada Motivasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai variabel bebas, Kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ravi Jaya Mandiri Medan?
2. Apakah keselamatan kesehatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ravi Jaya Mandiri Medan?
3. Apakah Motivasi, keselamatan kesehatan kerja (K3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ravi Jaya Mandiri Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ravi Jaya Mandiri Medan?

- b. Untuk mengetahui apakah keselamatan kesehatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ravi Jaya Mandiri Medan?
- c. Untuk mengetahui apakah motivasi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ravi Jaya Mandiri Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan penerapan teori pengelolaan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang masalah analisis pengaruh motivasi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang berkaitan dengan motivasi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kinerja karyawan.
- c. Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kinerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini sebelumnya diteliti oleh Eko Wicaksono (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Jaminan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Tembakau PT. Gelora Djaja Kertosono”. Sedangkan penelitian ini berjudul : “Analisis Pengaruh Motivasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ravi Jaya Mandiri Medan”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

1. Model penelitian :
2. Variabel penelitian :
3. Jumlah Observasi / sampel (n) :Penelitian terdahulu sampel berjumlah 76 karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang diambil berjumlah 40 karyawan.
4. Waktu Penelitian :Penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2016, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.
5. Lokasi Penelitian : Lokasi penelitian sebelumnya pada PT Gelora Djaja Kertosono, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Ravi Jaya Mandiri Medan yang beralamat di jln.Balam No 8 Medan SUMUT.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi menurut Hasibuan (2011:141) sebagai suatu perubahan tenaga kerja yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi pencapaian tujuannya. Karena kelakuan manusia itu selalu bertujuan, kita dapat menyimpulkan bahwa perubahan tenaga yang memberi kekuatan bagi tingkah laku dalam mencapai tujuan telah terjadi di dalam diri seseorang tersebut. Sedangkan menurut Sutrisno (2013:109) berpendapat motivasi sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat dorongan dan harapan maupun cita-cita seseorang tersebut.

Pemberian motivasi kepada karyawan menjadi hal yang sangat penting terhadap karyawan. Dengan motivasi maka karyawan terpacu untuk dapat bekerja lebih giat. Motivasi berasal dari kata motif diartikan juga sebagai faktor pendorong yang mempengaruhi manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu bertindak. Dan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas dimulai dari dorongan dalam diri sendiri dan diakhiri dengan penyesuaian diri (Manullang,2012).

Untuk dapat termotivasi dan menjadi produktif, karyawan harus memiliki minat besar dan mendapat kepuasan lahir batin dalam pekerjaan mereka, dalam memotivasi karyawan dan menghilangkan sifat malas, ada enam kekuatan yang harus dimiliki karyawan. Kekuatan-kekuatan itu merupakan kekuatan diri yang

harus terus dipupuk dan dikembangkan. (Hendri Tanjung, S.Si, MM, 2013). Motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. dengan termotivasinya karyawan akan meningkatkan keuntungan perusahaan dan menjadikan seseorang lebih giat dalam melakukan sesuatu hal pekerjaan/keinginan. Untuk meningkatkan motivasi, maka harus menghilangkan ketidakpuasan dan memberikan peluang untuk pencapaian prestasi, peningkatan dan tanggung jawab.

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2012:95), “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Didukung oleh pernyataan Harold koontz (Melayu S.P. Hasibuan, 2012:95) bahwa “motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan suatu kebutuhan atau tujuan”. Motivasi berhubungan dengan kekuatan (dorongan) yang ada di dalam diri manusia itu sendiri, sehingga menunjuk pada kondisi-kondisi yang menyebabkan adanya keragaman intensitas, kualitas, arah, dan lamanya perilaku kerja. Motivasi yang dapat menimbulkan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri (motivasi internal) maupun dari luar (motivasi eksternal).

Motivasi menurut Henry Simamora (2012:133) adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang akan dikehendaki oleh seseorang.

Menurut penulis motivasi kerja adalah dorongan seseorang agar melakukan sesuatu yang membuat dirinya akan lebih menjadi giat dalam hal apapun termasuk

dalam hal kerja, seseorang bisa termotivasi dikarenakan memotivasi untuk diri sendiri dan juga termotivasi karena orang lain, motivasi juga dapat membangkitkan semangat diri seseorang agar lebih berkembang dalam mencapai karirnya. Pentingnya motivasi kerja terlebih dahulu di bagian berbisnis SDM, para manajer akan memiliki peranan besar untuk memotivasi bawahannya. Untuk para pembisnis akan lebih termotivasi dari para pesaing.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi menurut Melayu S.P Hasibuan (2013 : 162) adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Sedangkan menurut Saydam dalam Kadarisman (2012:292) bahwa ada beberapa tujuan pemberian motivasi sebagai berikut :

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja

- 3) Meningkatkan kedisiplinan kerja
- 4) Meningkatkan prestasi kerja
- 5) Mempertinggi moral kerja karyawan
- 6) Meningkatkan rasa tanggung jawab
- 7) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- 8) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan motivasi kerja salah satunya adalah akan meningkatkan semangat kerja yang tinggi dan akan menghasilkan pekerjaan yang baik, bahkan akan memuaskan keinginan yang sudah tercapai dan apabila perusahaan telah tercapai maka kinerja perusahaan tersebut baik.

c. Faktor – Faktor Motivasi Kerja

Fredick Hezberg, (Wirawan, 2013) juga mengemukakan faktor mengenai motivasi yaitu :

- 1) Supervise
- 2) Hubungan Intepersonal
- 3) Kondisi Kerja fisik
- 4) Gaji
- 5) Kebijakan dan praktik perusahaan
- 6) Benefit dan sekuritas pekerjaan

Menurut Saydam dalam Kadarisman (2012:296) menyebutkan bahwa motivasi kerja seesorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam

diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (environment factors).

1) **Faktor internal**

a) **Kematangan Pribadi**

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja.

b) **Tingkat Pendidikan**

Seseorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat kependidikannya

c) **Keinginan dan Harapan Pribadi**

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d) **Kebutuhan**

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

e) **Kelelahan dan Kebosanan**

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang.

2) Faktor Eksternal

a) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik.

c) Supervisi yang baik

Seseorang supervise dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya.

d) Ada Jaminan Karier

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sondang P.Siagian (2010:138), mengemukakan bahwa :“Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam

rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”

Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi sebagai berikut :

1) Daya Pendorong

Sesuatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

2) Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu yang mampu terpengaruhi dari di luar diri.

3) Kerelaan

Suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan sesuatu permintaan.

4) Membentuk Keahlian

Penciptaan kemahiran seseorang dalam ilmu tertentu seperti kreativitas dengan pekerjaannya masing”.

5) Membentuk Ketrampilan

Kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks tersusun rapi dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

6) Tanggung Jawab

Seseorang yang melakukan sesuatu atau berperilaku dengan cara tertentu.

7) Kewajiban

Hal yang harus dilakukan dalam melakukan pekerjaan apapun.

8) Tujuan

Dimana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya

2. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

a. Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan kesehatan kerja (K3) dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja, karena tidak yang menginginkan terjadinya kecelakaan di dunia ini. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan. (Slamet, 2012).

Keselamatan kesehatan kerja (K3) merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan karena menyangkut kelangsungan hidup sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Di dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan yang namanya kenyamanan dalam bekerja terutama jaminan pada kesehatan keselamatan yang di berikan pada PT.Ravi Jaya Mandiri Medan walaupun penerapan yang dirancang oleh perusahaan sudah baik tetap masih didapatkan karyawan yang mengalami penyakit akibat kerja dan juga terjadinya kecelakaan kerja.

Menurut Wahyudi Kuncoro (2013:30) mengemukakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja melalui penerapan teknologi pengendalian segala aspek yang berpotensi membahayakan para pekerja. Dengan menerapkan teknologi pengendalian keselamatan dan kesehatan kerja, bahwa tenaga kerja akan mencapai ketahanan fisik, daya kerja, dan tingkat kesehatan yang tinggi. Pengendalian juga berpotensi

menimbulkan penyakit akibat jenis pekerjaan tersebut, upaya pencegahan kecelakaan, penyesuaian peralatan kerja/mesin/instrument, dan karakter manusia yang menjalankan pekerjaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu bidang spesialisasi tersendiri, karena dilandasi oleh peraturan perundang-undangan, pelaksanaannya juga dilandasi oleh ilmu-ilmu tertentu, terutama ilmu teknik dan metodik. Perlu kita pahami bersama bahwa pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja mencakup banyak aspek dan cara lain. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja harus berpedoman dengan undang-undang No. 1 Tahun 1970. Dalam hal ini, diperlukan upaya pengawasan untuk menilai pelaksanaan undang-undang keselamatan kerja. Dalam UU No. 10 Tahun 1997 diatur pula mengenai budaya keselamatan, yaitu sifat dan sikap dalam organisasi dan individu yang menekankan pentingnya keselamatan. Oleh sebab itu, budaya keselamatan mempersyaratkan agar semua kewajiban yang berkaitan dengan keselamatan harus dilaksanakan secara benar, seksama, dan bertanggung jawab. Pihak-pihak yang bertugas mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja adalah :

1. Pegawai pengawas keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu pegawai teknis berkeahlian khusus dari departemen tenaga kerja yang ditunjuk oleh menteri tenaga kerja.
2. Ahli keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar departemen tenaga kerja yang ditunjuk oleh menteri tenaga kerja.

Menurut Indah Puji (2018:315) keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Sementara kesehatan kerja adalah kondisi kesehatan yang bertujuan agar pekerja memperoleh derajat kesehatan yang bertujuan agar pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani maupun sosial dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Keselamatan kesehatan kerja(K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Menurut Mangkunegara (2012).

Dapat disimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja adalah upaya perlindungan bagi tenaga kerja agar selalu dalam keadaan sehat dan selamat selama bekerja di tempat kerja. Tempat kerja adalah ruang tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, atau sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan usaha dan tempat terdapatnya sumber-sumber bahaya.

b. Tujuan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Berdasarkan definisi kecelakaan kerja, lahirlah keselamatan dan kesehatan kerja yang mengatakan bahwa cara menanggulangi kecelakaan kerja adalah meniadakan unsur penyebab kecelakaan dan atau mengadakan pengawasan yang ketat. Keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan yang memungkinkan terjadinya kecelakaan.

Menurut Mangkunegara (2012:103) tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, baik secara fisik, sosial, maupun psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar ada jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja Menurut Sedarmyanti (2010:106) adalah sebagai berikut :

1. Kebersihan

Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih. Oleh karena itu, perlu disediakan tempat sampah dalam jumlah cukup, bersih dari bebas hama, tidak bocor, serta dapat dibersihkan dengan mudah.

2. Air Minum dan Kesehatan

Air minum dari sumber yang sehat, hendaknya secara teratur diperiksa dan harus disediakan di dekat dengan tempat kerja.

3. Urusan Rumah Tangga

Kerapian dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan.

4. Ventilasi, Pemanas, dan Pendingin

Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, karena memengaruhi efisiensi kerja. Udara panas dapat menyebabkan pegawai sering keluar ruangan, karena keadaan kerja yang tidak nyaman.

5. Tempat Kerja, Ruang Kerja, dan Tempat Duduk

Tempat kerja, ruang kerja, dan tempat duduk dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Untuk itu, sediakan tempat kerja dan ruang kerja nyaman dan aman, dengan menghilangkan kepadatan di sekitarnya. Selain itu, sediakan tempat duduk yang sesuai, sehingga pegawai tidak salah mengambil posisi duduk.

6. Pencegahan Kecelakaan

Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya; apakah disebabkan hal teknis atau datang dari manusia.

7. Pencegahan Kebakaran

Pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah yang perlu diantisipasi dengan cepat sesuai peraturan pencegahan kebakaran, misalnya larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran.

8. Gizi

Gizi makanan para pegawai harus diperhatikan. Sebab, hanya dengan gizi makanan yang baik, pegawai akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan energi besar, yang biasanya dapat dihasilkan oleh pegawai yang sehat, cukup makan, dan lepas dari kesulitan akibat iklim yang harus dihadapi.

9. Penerangan/Cahaya, Warna, dan Suara Bising di Tempat Kerja

Pemanfaatan penerangan dan warna di tempat kerja yang tepat mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah, karena dapat mengakibatkan kerusakan.

d. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Sama'mur (2011:7), ada 5 indikator yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) , dimana indikator-indikator tersebut harus dapat menjadi perhatian perusahaan dalam memperkerjakan karyawannya.

Adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Alat-alat perlindungan kerja.
- b. Ruang kerja yang aman.
- c. Penggunaan peralatan kerja.
- d. Ruang kerja yang sehat.
- e. Penerangan diruang kerja.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibekukan.

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dalam Pasolong (2010:197), merumuskan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

Bemadin dan Russel (dalam Donni Juni Priansa 2018:270) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu .

Penulis menyimpulkan dari beberapa definisi mengenai kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan secara terus-menerus dalam melaksanakan tugas, kinerja karyawan dapat mempengaruhi hasil kerja dan kegiatan suatu organisasi perusahaan.

b. Tujuan penilaian kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu :

- 1) Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
- 2) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan ketrampilan untuk perkembangan

karier dan memperkuat hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Tujuan penilaian kinerja karyawan pada dasarnya meliputi :

- 1) Meningkatkan motivasi kerja.
- 2) Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- 3) Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
- 4) Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM.
- 5) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan.

Dengan adanya penilaian kinerja maka karyawan akan menjadi berkualitas dan kuantitas, dan membuat karyawan lebih berprestasi dengan pekerjaan yang dihasilkannya sesuai dengan perannya masing-masing. Penilaian kinerja merupakan mekanisme yang penting dalam manajemen untuk lebih meningkatkan hasil kerja karyawan dan serta mendapatkan keuntungan untuk perusahaan mempunyai karyawan yang lebih berprestasi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:67-68), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor Kemampuan (ability)

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan prestasi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ atas rata-rata.

(IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah tercapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai

perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on the right job).

2) Faktor motivasi (Motivation)

Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Byar dan Rue dalam Sutrisno (2012:151), mengemukakan ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan.

Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

- 1) Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) Role atau task perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah : (a) Kondisi fisik; (b) Peralatan; (c) Waktu; (d) Material; (e) Pendidikan; (f) Supervisi; (g) Desain organisasi; (h) Pelatihan; (i) Keberuntungan.

Menurut Simanjuntak (2015) faktor-faktor kinerja dipengaruhi oleh :

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.

- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan social, keamanan kerja).

Organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada dibawah pengawasannya. Walaupun karyawannya bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama.

d. Indikator Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:75) yang termasuk indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kuantitas yaitu, Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu hariannya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai tersebut masing-masingnya.
- 2) Tanggung Jawab yaitu, Tanggung jawab terhadap pekerjaannya kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- 3) Kualitas yaitu, Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 4) Pelaksanaan Tugas yaitu, Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahannya.
- 5) Kewajiban yaitu, melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap semua pelaksanaan kegiatan kerja.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian sebelumnya

| Peneliti/Tahun | Judul Penelitian | Variabel Bebas | Variabel Terikat | Model Analisis | Hasil Penelitian |
|----------------------------------|---|--|----------------------|--------------------------|---|
| Eko Wicaksono (2016) | Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Jaminan K3 terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Tembakau PT. Gelora Djaja Kertosono | Motivasi (X_1) Disiplin (X_2) Jaminan K3 (X_3) | Kinerja Karyawan (Y) | Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial motivasi, disiplin dan jaminan K3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gelora Djaja Kertosono |
| Vanny Dwi Permatasari-2015 | Analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aqua Golden Mississippi. | Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1) serta motivasi kerja (X_2) | Kinerja Karyawan (Y) | Regresi Linier Berganda. | Disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aqua Golden Mississippi. |
| Halifal Nur Insani Oktavia(2018) | Pengaruh Motivasi Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Putra Maju Jaya Sidoarjo | Motivasi kerja (X_1) Keselamatan (X_2) Kesehatan Kerja (X_3) | Kinerja Karyawan (Y) | Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja(K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik rokok putra maju jaya sidoarjo. |
| Muhammad Fachru Rozy (2013) | Pengaruh Motivasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Motivasi (X_1) Kesehatan (X_2) Keselamatan kerja (X_3) | Kinerja karyawan (Y) | Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial motivasi, kesehatan, dan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif |

| | | | | | |
|--------------------|---|---|--------------------------|-------------------------|---|
| | Pada PT. Amanah Anugerah Adi Mulis. | | | | dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Amanah Anugerah Adi Mulia. |
| Grisma Ilfani-2013 | Analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning. | Keselamatan (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) | Kinerja karyawan (Y) | Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning. |

Sumber : Diolah penulis (2019)

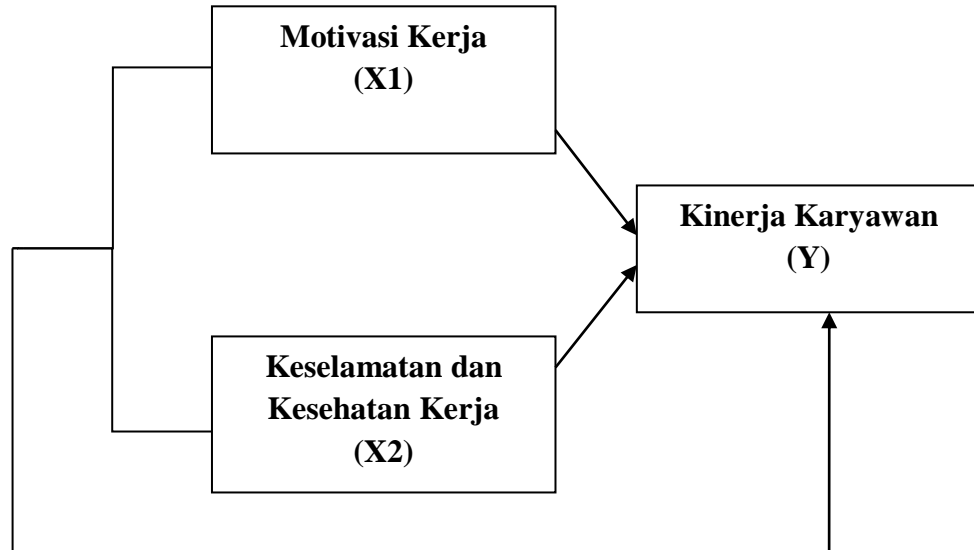
C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah dasar teori yang telah melalui sintesa berdasarkan fakta, observasi serta telah kepustakaan, oleh karena itu akan membuat hubungan atau pengaruh dan komparatif anatra variable yang terlibat dalam penelitian yang sedang dilakukan berdasarkan teori pendukung, dalil atau konsep dasar penelitian. Menurut Pakpahan (2014:60).

. Dalam gambar bawah ini dapat dijelaskan bahwa motivasi dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi dapat juga pengaruhnya tidak langsung yaitu lewat variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) lebih dahulu, baru ke kinerja karyawan.

Maka perlu disesuaikan pandangan dalam mempermudah masalah analisis pengaruh motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Ravi Jaya Mandiri Medan.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber : Penulis 2019

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi karyawan yang ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan (Sulistiyani dan Rosidah, 2013). Motivasi dari dalam diri pegawai dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan. Pada garis besarnya motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua (Heidjrachman dan Husnan, 2012), yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sementara motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan ketakutan seperti kehilangan pengakuan, uang atau

jabatan. Karena inilah motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada diperusahaan tersebut.

2. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan

Keselamatan kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas kerja. Perasaan nyaman mulai dari dalam diri tenaga kerja, apakah dia nyaman dengan peralatan keselamatan kerja, peralatan yang digunakan, tata letak ruang kerja dan beban kerja yang didapat saat bekerja. Menurut Dharma (2012:164), kurang-ukurang kinerja bagi seorang manajer pabrik dapat dilihat dari beberapa item, salah satunya tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh para karyawan. Menurut Suma'mur (2011:67), bahwa dalam pencapaian kinerja karyawan diperlukan program keselamatan dan kesehatan kerja, dengan fungsi : 1) melindungi karyawan terhadap kondisi yang membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja, 2) membantu penyesuaian mental/fisik karyawan sehingga karyawan sehat dan produktif, 3) membantu tercapainya dan terpeliharanya derajat kesehatan fisik dan mental serta kinerja karyawan setinggi-tingginya. Dapat disimpulkan bahwa dengan diperhatikannya keselamatan dan kesehatan kerja karyawan selama bekerja merupakan salah satu faktor penting dan memiliki pengaruh yang positif yang mendukung agar kinerja karyawan meningkat.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Menurut Pakpahan, (2014:61).

Atas dasar pemikiran diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ravi Jaya Mandiri Medan.
2. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ravi Jaya Mandiri Medan.
3. Motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ravi Jaya Mandiri Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. (Rusiadi,2013:14).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Ravi Jaya Mandiri Medan

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Januari 2019 sampai dengan Februari 2019 untuk lebih jelas dapat dilihat dari uraian tabel berikut ini

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

| No | Aktivitas | Bulan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|------------------------|-------|--|--|------|--|--|------|--|--|------|--|--|---------|--|-----------|--|--|--|--|--|--|
| | | Sept | | | Okt | | | Nov | | | Des | | | Jan/Feb | | Maret/Mei | | | | | | |
| | | 2018 | | | 2018 | | | 2018 | | | 2018 | | | 2019 | | 2019 | | | | | | |
| 1 | Pengajuan judul | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penyusunan Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Perbaikan Acc proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Pengolahan Data | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Penyusunan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (Tiga) variabel bebas yaitu :variabel motivasi kerja (X1), keselamatan dan kesehatan kerja (X2), 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya, yang ada di lapangan.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

| Variabel | Deskripsi | Indikator | SkalaAngket |
|--|---|---|--------------|
| Motivasi (X ₁) | Menurut Melayu S.P (2012:95) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. | 1) Daya pendorong 2) Kemauan 3) Kerelaan 4) Membentuk keahlian 5) Membentuk ketrampilan 6) Tanggung Jawab 7) Kewajiban 8) Tujuan. Menurut Sondang P.Siagian (2010:138) | Skala Likert |
| Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X ₂) | Menurut Indah Puji (2018:315) keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melaukan pekerjaan. Keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. | 1) Alat-alat perlindungan kerja 2) Ruang kerja yang aman 3) Penggunaan peralatan kerja 4) Ruang kerja yang sehat. 5) Penerangan diruang kerja. Menurut Sama'mur (2011:7) | Skala Likert |
| Kinerja Karyawan (Y) | Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. | 1) Kuantitas 2) Tanggung Jawab 3) Kualitas 4) Pelaksanaan Tugas 5) Kewajiban Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:75) | Skala Likert |

Sumber :DiolahPenulis 2019

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Menurut Pakpahan, (2014:67). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ravi Jaya Mandiri Medan yang berjumlah 40 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Agar informasi yang diperoleh dari sampel yang benar mewakili populasi sebenarnya. Menurut Pakpahan, (2014:68). Dalam penelitian ini teknik dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh/ sensus. Karena seluruh populasi tersebut dijadikan sampel apabila populasinya dibawah 100 Maka sample dalam penelitian ini adalah 40 karyawan.

Tabel 3.3
bagian-bagian bidang karyawan di PT. Ravi Jaya Mandiri Medan .

| Admin | AC | Lapangan | Transportasi |
|------------------|--------------|-----------------|---------------------|
| 1. Andi | 1. Sukamardi | 1. Gunawan | 1. Arman |
| 2. Dian Novita | 2. Ronny | 2. Haryanto | 2. Jaka |
| 3. Mayang Sari | 3. Dedy | 3. Robby | 3. Yopi |
| 4. Ayu Devi | 4. Saptono | 4. Julianto | 4. Putra |
| 5. Sayoga Andaru | 5. Miswan | 5. Ardi | 5. Rahmat |
| | 6. Ronald | 6. Derry | 6. Risky |
| | 7. Mulyadi | 7. Faisal | 7. Septian |
| | 8. Sutrisno | 8. Yuda | 8. Bambang |
| | 9. Hasan | 9. Risky | |
| | 10. Rudi | 10. Tamlihan | |
| | 11. Poniman | 11. Jodi | |
| | 12. Agus | 12. Yusmadi | |
| | | 13. Paiman | |
| | | 14. Agung | |
| | | 15. Tyo | |

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganin. Data dikumpulkan sendiri oleh penelitian langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

b. Data Skunder

Data yang telah dikumpulan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah artikel, jurnal dan situs di internet yang berkenan dengan penelitian yang dilakukan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Adapun teknik data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Angket / Quisioner

Angket yaitu bentuk pertanyaan/pernyataan yang diajukan kepada responden yaitu karyawan yang bekerja di PT. Ravi Jaya Mandiri Medan yang menjadi objek penelitian dan penilaiannya menggunakan skala likert.

2. Wawancara (Interview)

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab langsung antara pewawancara dengan yang diwawancara tentang segala sesuatu yang diketahui ole pewawancara.

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif sumber data yang dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian. Untuk memperkirakan secara kuantitatif dari beberapa faktor secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

1. Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Rusiadi,2013)

2. Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

| | |
|------------|-----------------------------------|
| Y | = Kinerja Karyawan |
| α | = Konstanta |
| β | = Koefisien Regresi Berganda |
| X_1 | = Motivasi Kerja |
| X_2 | = Keselamatan dan Kesehatan Kerja |
| ϵ | = Error term |

3. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan : untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar (>) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, et al : 2013)

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan “tidak reliable”. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable, jika member nilai $\alpha > 0,60$ (Pakpahan 2014 : 92)

Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 24.0 atau bantuan aplikasi *software SPSS 16.0 For Windows*.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Menurut Pakpahan, (2014:182).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak. Menurut Sugiyono, (2012:24). “Apabila data yang dihasilkan normal, menggunakan statistic parametric, dan apabila tidak berdistribusi normal maka menggunakan data statistic nonparametric.” Uji normalitas ini menggunakan *kolmogorov Smirnov* dengan bantuan *SPSS 16*.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homoskedastisitas). Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan ternilai yang diprediksi dengan *studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan ternilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas (Rusiadi, et al : 2013).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah :

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

5. Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit)

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial Menurut Sitomorang (2014:117), yang digunakan untuk menguji sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan

variabel terikatnya (Y) dengan nilai $\alpha = 0,05$ % criteria pengujiannya sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = 0$, yang artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, yang artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F Menurut Situmorang (2014:116) yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebasnya terhadap variabel terikat. Karena Uji F menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan nilai $\alpha = 0,05$ (5%) Kriteria tersebut pengujiannya adalah sebagai berikut :

1) $H_0 : \beta_1 = 0$, yang artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut.

2) $H_0 : \beta_1 \neq 0$, yang artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2014) koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- 1) Jika Kd mendekati nol (0), maka pengaruh variable *independent* terhadap variable *independent* lemah.
- 2) Jika Kd mendekati satu (1), maka pengaruh variable *independent* terhadap variable *independent* kuat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah PT. Ravi Jaya Mandiri Medan

Pada awalnya yaitu tahun 2012, perusahaan hanya melaksanakan pekerjaan khususnya untuk jasa service AC. Namun dalam perkembangannya sesuai dengan surat ijin (SIUP) yang dimiliki, perusahaan mulai melaksanakan pekerjaan pada bidang-bidang seperti Meanikal, Pengadaan Jasa, Tenaga Kerja, General Contractor, dan Supplier.

Dalam menjalankan usahanya perusahaan juga menjalin relasi bisnis dengan partner usaha untuk memperoleh order, kontrak dan pekerjaan. Beberapa rekan/partner usaha perusahaan antara lain adalah PT. Multimas Nabati Asahan di batubara, PT. Railink Medan, Bank Permata Medan, PT. Wilmas Biomas Indonesia (WBI), PT. Kawasan Industri Dumai, Daya Daihatsu, Master Piece Ahmad Dhani. Perusahaan dalam menjalin hubungan bisnis dengan berbagai pihak, terutama pihak pemakai/user jasa. Selama menjalankan usaha, perusahaan tidak pernah lalai dengan prestasi dalam memenuhi kewajiban terutama dalam memenuhi order pekerjaan secara tepat waktu kepada pihak pengguna jasa. perusahaan juga telah memiliki system dan prosedur kerja yang selama ini berjalan cukup efektif dalam pengelolaan usahanya.

b. Visi dan Misi

1. Visi

Menjadi perusahaan kontraktor dengan ketrampilan dan keuletan para staff dan karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap. Dapat menghasilkan pola manajemen yang lebih efektif dan ekonomis serta memberikan total quality manajemen yang baik.

2. Misi

Memberikan pelayanan, dan kepuasan yang terbaik kepada client dengan memajukan teknologi, Dan semakin majunya melalui kerja sama yang baik dengan relasi dan client akan menyumbangkan kualitas dengan pembiayaan yang lebih ekonomis.

c. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

1) Berpengalaman

Pengalaman pekerjaan :

- a) Pengadaan dan Jasa Pekerjaan Mekanikal Elektrikal.
- b) Pemasangan dan Service AC.
- c) Pengadaan dan Jasa Kebersihan Cleanning Service.
- d) Pekerjaan Sipil.

2) Profesionalisme Pengurus

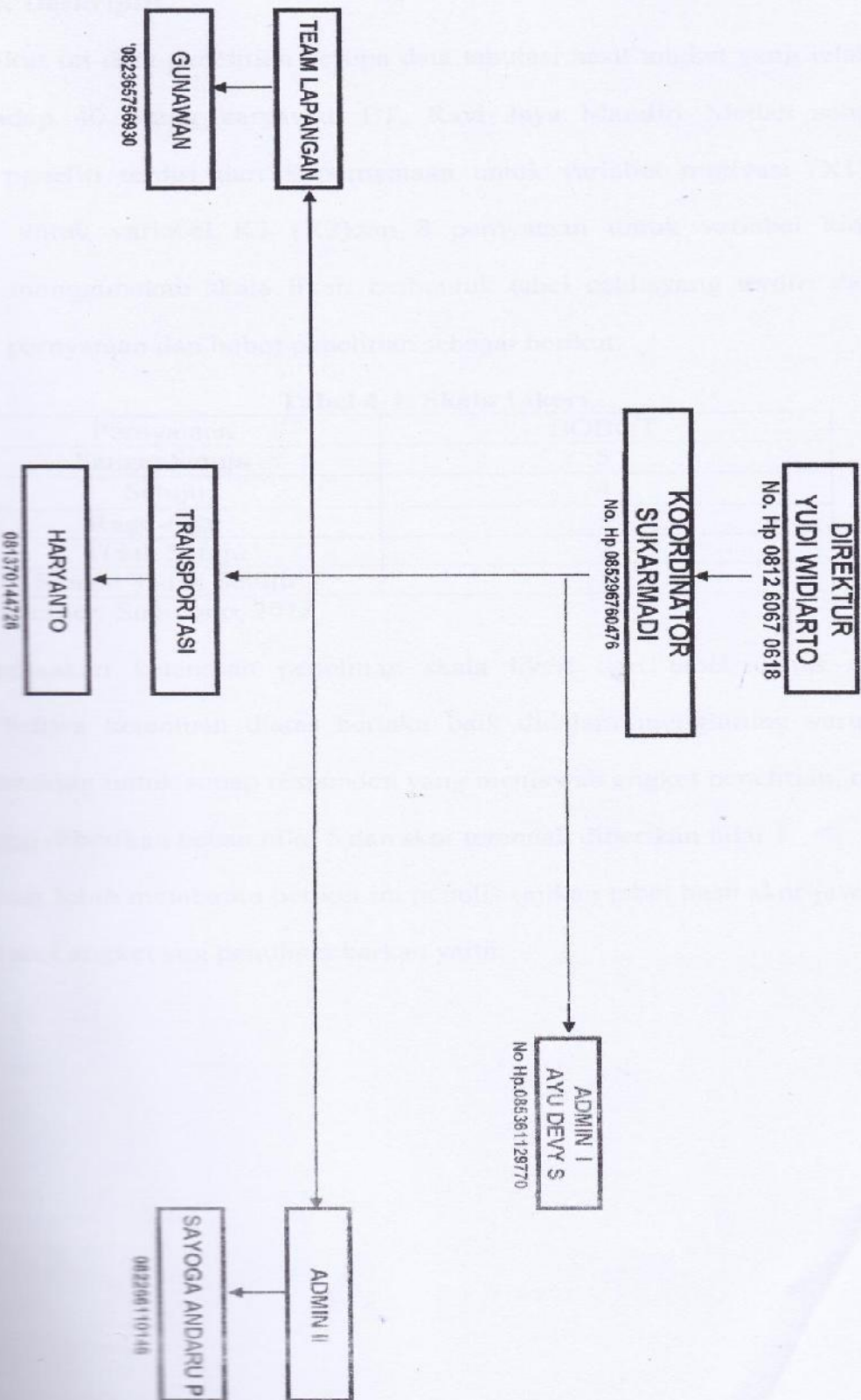
Pengurus yang aktif dalam operasional sehari-hari adalah direktur yang sudah cukup berpengalaman, sehingga saat ini peneglolahan perusahaan berjalan baik dengan tingkat pertumbuhan usaha yang cukup menggembirakan.

3) Bidang Bagian Kerja (Job Description)

Bidang kerja bagian Job Description di PT. Ravi Jaya Mandiri Medan sebagai berikut :

1. Tugas Bagian Admin
 - a. Mengevaluasi project antar perusahaan.
 - b. Membuat laporan akuntansi project dan menyelesaikan perpajakan.
 - c. Mengurus tagihan kepada pemilik project/ menyiapkan dokumen untuk permintaan dana ke bagian keuangan.
2. Tugas Bagian AC
 - a. Membuat tagihan project AC maintenance.
 - b. Monitoring proses maintenance 2 project AC.
 - c. Memastikan setiap AC di ruangan tidak dalam keadaan rusak.
3. Tugas Bagian Civil
 - a. Pembinaan dan pengendalian terhadap pengawas lapangan.
 - b. Melakukan koordinasi dan komunikasi dengan penyelenggaraan program pembangunan.
 - c. Menjamin pelaksanaan fisik dan spesifikasi teknis bangunan.
 - d. Memantau penyampaian pelaporan pembangunan kepada team leader.

STRUKTUR ORGANISASI PEKERJA CIVIL PROJECT
PT. Ravi Jaya Mandiri
DI PT. MULTIMAS NABATI ASAHAN



2. Statistik Deskriptif

Berikut ini data penelitian berupa data tabulasi hasil angket yang telah di sebar terhadap 40 orang karyawan PT. Ravi Jaya Mandiri Medan sebagai responden peneliti terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel motivasi (X1), 5 pernyataan untuk variabel K3 (X2) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja (Y) dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut:

Tabel 4-1. Skala Likert

| Pernyataan | BOBOT |
|---------------------|-------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Ragu-ragu | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: Sugiyono, 2018

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variable. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yng penulis sebarakan yaitu:

a. Kinerja

Tabel 4.2
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

| No. | Jawaban Kinerja | | | | | | | | | | | |
|-----|-----------------|--------|--------|--------|-----------|--------|--------------|-------|---------------------|----|--------|------|
| | Sangat Setuju | | Setuju | | Ragu-ragu | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 26 | 65,00% | 10 | 25,00% | 2 | 5,00% | 2 | 5,00% | 0 | 0% | 40 | 100% |
| 2 | 17 | 42,50% | 20 | 50,00% | 3 | 7,50% | 0 | 0% | 0 | 0% | 40 | 100% |
| 3 | 13 | 32,50% | 25 | 62,50% | 2 | 5,00% | 0 | 0% | 0 | 0% | 40 | 100% |
| 4 | 18 | 45,00% | 20 | 50,00% | 2 | 5,00% | 0 | 0% | 0 | 0% | 40 | 100% |
| 5 | 25 | 62,50% | 11 | 27,50% | 2 | 5,00% | 2 | 5,00% | 0 | 0% | 40 | 100% |
| 6 | 19 | 47,50% | 15 | 37,00% | 5 | 12,50% | 1 | 2,50% | 0 | 0% | 40 | 100% |
| 7 | 26 | 65,00% | 10 | 25,00% | 2 | 5,00% | 2 | 5,00% | 0 | 0% | 40 | 100% |
| 8 | 21 | 52,50% | 16 | 40,00% | 3 | 7,50% | 0 | 0% | 0 | 0% | 40 | 100% |

Sumber : Data Diolah, SPSS 24 2019.

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang karyawan melakukan kualitas kerja dengan baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang 65,00%.
2. Jawaban responden tentang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan kuantitas yang ditentukan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang 50,00%.
3. Jawaban responden tentang karyawan melakukan pelaksanaan tugas dengan baik mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang 62,50%.
4. Jawaban responden tentang karyawan melakukan pekerjaannya dengan tanggung jawab yang diberikan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang 50,00%.
5. Jawaban responden tentang hasil kerja karyawan yang berkualitas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang 62,50%.

6. Jawaban responden tentang karyawan memiliki pengetahuan yang lebih ideal mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang 47,50%.
7. Jawaban responden tentang karyawan yang mempunyai sikap bertanggung jawab mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang 65%.
8. Jawaban responden tentang Karyawan yang berwibawa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang 52,50%.

b. Motivasi

Tabel 4.3
Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X1)

| No. | Jawaban Motivasi | | | | | | | | | | | |
|-----|------------------|--------|--------|--------|-----------|--------|--------------|-------|---------------------|----|--------|------|
| | Sangat Setuju | | Setuju | | Ragu-ragu | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 18 | 45,00% | 20 | 50,00% | 2 | 5,00% | 0 | 0% | 0 | 0% | 40 | 100% |
| 2 | 24 | 60,00% | 10 | 25,00% | 4 | 10,00% | 2 | 5,00% | 0 | 0% | 40 | 100% |
| 3 | 19 | 47,50% | 16 | 40,00% | 4 | 10,00% | 1 | 2,50% | 0 | 0% | 40 | 100% |
| 4 | 25 | 62,50% | 10 | 25,00% | 2 | 5,00% | 3 | 7,50% | 0 | 0% | 40 | 100% |
| 5 | 19 | 47,50% | 18 | 45,00% | 3 | 7,50% | 0 | 0% | 0 | 0% | 40 | 100% |
| 6 | 25 | 62,50% | 10 | 25,00% | 3 | 7,50% | 2 | 5,00% | 0 | 0% | 40 | 100% |
| 7 | 18 | 45,00% | 16 | 40,00% | 5 | 12,50% | 1 | 2,50% | 0 | 0% | 40 | 100% |
| 8 | 26 | 65,00% | 10 | 25,00% | 2 | 5,00% | 2 | 2,50% | 0 | 0% | 40 | 100% |

Sumber : Data Diolah, SPSS 24 2019.

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang karyawan melakukan pekerjaan yang baik atas dorongan diri sendiri mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang 50,00%.
2. Jawaban responden tentang karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh kerelaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang 60,00%.

3. Jawaban responden tentang karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh kerelaahn masing-masing mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang 47,50%.
4. Jawaban responden tentang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian masing-masing mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang 62,50%.
5. Jawaban responden tentang setiap malakukan pekerjaan karyawan penuh dengan keterampilan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang 47,50%.
6. Jawaban responden tentang setiap karyawan melakukan pekerjaan penuh dengan tanggung tawab mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang 62,50%.
7. Jawaban responden tentang melakukan pekerjaan adalah menjadi tanggung jawab setiap karyawan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang 45,00%.
8. Jawaban responden tentang karyawan melakukan pekerjaan agar tercapainya tujuan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang 65,00%.

c. K3

Tabel 4.4
Skor Angket Untuk Variabel K3 (X2)

| No. | Jawaban Keselamatan | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------------|---------|--------|--------|-----------|--------|--------------|-------|---------------------|----|--------|------|
| | Sangat Setuju | | Setuju | | Ragu-ragu | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 26 | 65,00% | 10 | 25,00% | 2 | 5,00% | 2 | 5,00% | 0 | 0% | 40 | 100% |
| 2 | 19 | 47,500% | 15 | 37,50% | 5 | 12,50% | 1 | 2,50% | 0 | 0% | 40 | 100% |
| 3 | 26 | 65,00% | 10 | 25,00% | 2 | 5,00% | 2 | 5,00% | 0 | 0% | 40 | 100% |
| 4 | 22 | 55,00% | 16 | 40,00% | 2 | 5,00% | 0 | 0% | 0 | 0% | 40 | 100% |
| 5 | 17 | 42,50% | 20 | 50,00% | 3 | 7,50% | 0 | 0% | 0 | 0% | 40 | 100% |

Sumber : Data Diolah, SPSS 24 2019.

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang alat-alat perlindungan kerja di sediakan oleh perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang 65,00%.
2. Jawaban responden tentang ruangan kerja yang di sediakan perusahaan selalu aman mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang 47,500%.
3. Jawaban responden tentang penggunaan peralatan kerja yang di lakukan karyawan sesuai dengan aturan yang berkalu mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang 65,00%.
4. Jawaban responden tentang rungan kerja yang di sedikan perusahaan sangat sehat bagi kesehatan karyawan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang 52,00%.
5. Jawaban responden tentang penerangan ruangan kerja yang di sedikan perusahaan sangat baik bagi kesehatan karyawan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang 52,00%

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian ini menunjukkan bahwa suatu pengujian benar-benar dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi akan mempunyai tingkat kesalahan kecil, sehingga data yang terkumpul merupakan data yang memadai. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur dengan pengukuran interval.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

| Item Pernyataan | Nilai Korelasi | Probabilitas | Keterangan | |
|-----------------|----------------|--------------|--------------|-------|
| Kinerja (Y) | Y1 | 0.829 > 0,30 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | Y2 | 0.498 > 0,30 | 0.001 < 0,05 | Valid |
| | Y3 | 0.658 > 0,30 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | Y4 | 0.711 > 0,30 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | Y5 | 0.816 > 0,30 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | Y6 | 0.744 > 0,30 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | Y7 | 0.829 > 0,30 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | Y8 | 0.613 > 0,30 | 0.000 < 0,05 | Valid |

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

| Item Pernyataan | Nilai Korelasi | Probabilitas | Keterangan | |
|-----------------|----------------|--------------|--------------|-------|
| Motivasi (X1) | 1 | 0.636 > 0,30 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X2 | 0.811 > 0,30 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X3 | 0.780 > 0,30 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X4 | 0.848 > 0,30 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X5 | 0.457 > 0,30 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X6 | 0.821 > 0,30 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X7 | 0.728 > 0,30 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X8 | 0.888 > 0,30 | 0.000 < 0,05 | Valid |

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan (X2)

| Item Pernyataan | Nilai Korelasi | Probabilitas | Keterangan | |
|-----------------|----------------|--------------|--------------|-------|
| K3 (X2) | X1 | 0.860 > 0,30 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X2 | 0.746 > 0,30 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X3 | 0.860 > 0,30 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X4 | 0.617 > 0,30 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X5 | 0.547 > 0,30 | 0.000 < 0,05 | Valid |

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu kehandalan yang menyangkut ke konsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | R Tabel | Keterangan |
|---------------|----------------|---------|------------|
| Kinerja (Y) | 0.865 | 0,60 | Reliabel |
| Motivasi (X1) | 0.892 | | Reliabel |
| K3 (X2) | 0.787 | | Reliabel |

Sumber : SPSS 24.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel mendekati $1 > 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan

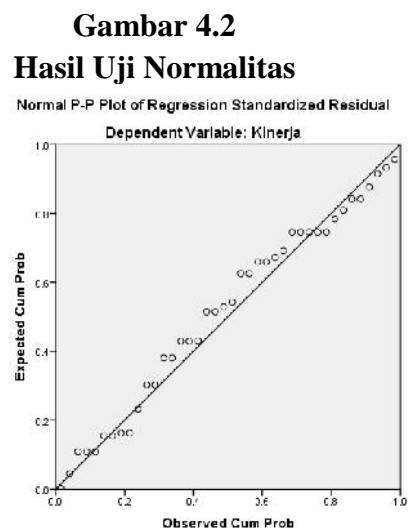
dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3. Uji Asumsi Klasik

Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel bormal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.

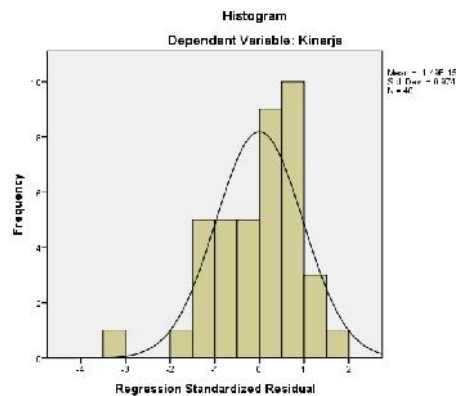


Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan

penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.3Histogram



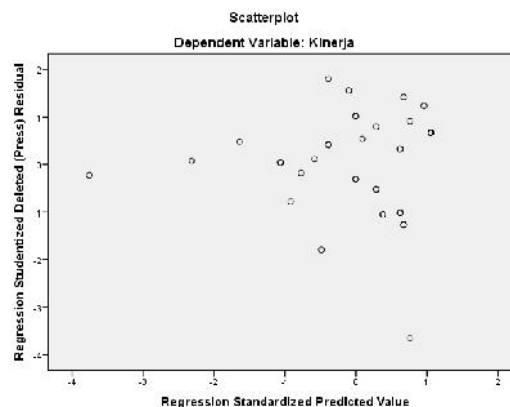
Sumber: SPSS Versi 24.00

Berdasarkan gambar IV.2 diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan bahwa pola berdistribusi normal karena kurva memiliki kecendrungan yang berimbang, baik pada sisi kiri maupun kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang sempurna.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).

Gambar 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Berdasarkan gambar IV.3 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

6. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu motivasi, keselamatan, kesehatandan satu variabel dependen yaitu kinerja.

Tabel 4.9
Hasil Regresi Linier Berganda

| Coefficients^a | | | | | | |
|---------------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.708 | 1.028 | | 2.634 | .012 |
| | Motivasi Kerja | .192 | .090 | .221 | 2.117 | .041 |
| | K3 | 1.165 | .158 | .769 | 7.371 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel IV.9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- a Konstanta = 2.708
- b Motivasi = 0,192
- c Keselamatan = 1,165

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 2.708 + 0,192_1 + 1.165_2$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

- a Persamaan regresi berganda diatas, diketahui mempunyai konstanta sebesar 2.708 dengan tanda negatif. menunjukkan bahwa jika independen yaitu motivasi (X1) dan K3 (X2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja(Y) adalah sebesar 2.708.
- b Motivasi mempunyai koefisien regresi sebesar 0,192 menyatakan bahwa apabila kinerja ditingkatkan 1% (dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah) maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0.145. Namun sebaliknya, jika motivasi turun 1% (dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah), maka akan menurunkan kinerja sebesar 0.192.
- c K3 mempunyai koefisien regresi sebesar 1.165 menyatakan bahwa apabila kinerja ditingkatkan 1% (dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah) maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0.387. Namun sebaliknya, jika K3 turun 1% (dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah), maka akan menurunkan kinerja sebesar 1,165.

7. Uji Kesesuaian (*Test Doodness Of Fit*)

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik t dilakukan dengan cara melihat nilai t hitung terhadap t tabel. Apabila t dihitung > nilai t tabel, maka H_0 ditolak (tidak dapat pengaruh secara parsial). Uji statistik t dapat juga dilakukan dengan melihat probability value < 0,05, maka H_0 ditolak atau H_a diterima (terdapat pengaruh secara parsial) dan apabila probability value > 0,05, maka H_0 diterima atau H_0 ditolak (tidak terdapat pengaruh secara parsial).

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Statistik t (parsial)

| Coefficients^a | | | | | | |
|---------------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.708 | 1.028 | | 2.634 | .012 |
| | Motivasi Kerja | .192 | .090 | .221 | 2.117 | .041 |
| | K3 | 1.165 | .158 | .769 | 7.371 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik 1 pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap

kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 40 - 3 = 37$ adalah 2.026. $t_{hitung} = 2.117$ dan $t_{tabel} = 2.026$

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi adalah 2.117 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.026. dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan motivasi sebesar $0.041 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pada PT. Ravi Jaya Mandiri Medan.

2. Pengaruh K3 (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah keselamatan berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 40 - 3 = 37$ adalah 2.026. $t_{hitung} = 7.371$ dan $t_{tabel} = 2.026$

Nilai t_{hitung} untuk variabel K3 adalah 7.371 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.026. dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan keselamatan sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara k3 terhadap kinerja pada PT. Ravi Jaya Mandiri Medan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel independen. Uji statistik F dilakukan dengan cara melihat nilai F hitung terhadap F tabel. Apabila F hitung $>$ nilai F tabel, maka H_0 ditolak atau H_a diterima (terdapat pengaruh secara parsial)

dan apabila nilai F hitung < nilai tabel, maka Ho diterima atau Ha ditolak (tidak terdapat pengaruh secara parsial). Uji statistik f juga dapat dilakukan dengan melihat probability value > 0,05, maka Ho diterima atau Ha ditolak (tidak terdapat pengaruh secara simultan).

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 631.723 | 2 | 315.861 | 536.651 | .000 ^b |
| | Residual | 21.777 | 37 | .589 | | |
| | Total | 653.500 | 39 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), K3, Motivasi Kerja | | | | | | |

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{\text{tabel}} = 40 - 3 - 1 = 3,26$$

$$F_{\text{hitung}} = 536.651 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 3.26$$

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 536.651 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.26. berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($536.651 > 3.26$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pada PT. Ravi Jaya Mandiri Medan.

c. Koefisien Determasi

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary^b | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .983 ^a | .967 | .965 | .76719 |
| a. Predictors: (Constant), K3, Motivasi Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja | | | | |

Sumber: SPSS versi 24

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0.967 \times 100\%$$

$$= 96,70\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.967 yang berarti 96.7% dan hal ini menyatakan bahwa variabel motivasi dan K3 sebesar 96.7% untuk mempengaruhi variabel kinerja. Selanjutnya selisih $100\% - 96.7\% = 3.3\%$. hal ini menunjukkan 3.3% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja.

B. Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pada PT. Ravi Jaya Mandiri Medan, hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi adalah 2.117 dan

t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.026. dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , $3,056 > 2.026$ dan nilai signifikan motivasi sebesar $0.041 < 0.05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pada PT. Ravi Jaya Mandiri Medan.

Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitupun sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka kinerja karyawan pun semakin rendah.

Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Oleh karena itu motivasi kerja yang tinggi diperlukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut Syaputri (2016) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, oleh karena itu dari pihak manajemen rumah sakit harus mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat membentuk lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut (Hasibuan, 2012:95) bahwa “motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan suatu kebutuhan atau tujuan”. Motivasi berhubungan dengan kekuatan (dorongan) yang ada di dalam diri manusia itu sendiri, sehingga menunjuk pada kondisi-kondisi yang menyebabkan adanya keragaman intensitas, kualitas, arah, dan lamanya perilaku kerja. Motivasi yang dapat menimbulkan

antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri (motivasi internal) maupun dari luar (motivasi eksternal).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eko Wicaksono (2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Jaminan K3 terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Tembakau PT. Gelora Djaja Kertosono dimana dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan dan parsial motivasi, disiplin dan jaminan K3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gelora Djaja Kertosono.

2. Pengaruh K3 Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh K3 terhadap kinerja pada PT. Ravi Jaya Mandiri Medan, hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel keselamatan adalah 3,521 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.026. dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} $7.371 > 2.026$ dan nilai signifikan motivasi sebesar $0.000 < 0.05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara K3 terhadap kinerja pada PT. Ravi Jaya Mandiri Medan.

Artinya dengan semakin tingginya K3 kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan sebaliknya dengan semakin rendahnya keselamatan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Semakin baik K3 kerja yang dimiliki perusahaan dalam bekerja maka berdampak pada pencapaian kinerja karyawan. Perusahaan yang memiliki K3 kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang tinggi begitu juga sebaliknya apabila perusahaan memiliki K3 kerja yang rendah maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa K3 merupakan faktor yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memperhatikan K3 akan berdampak baik pada kinerja karyawan tersebut. Pihak perusahaan juga harus memperhatikan dan meningkatkan lagi K3 karyawannya agar kinerja dari karyawan tersebut meningkat dan tujuan-tujuan dari perusahaan dapat tercapai. K3 kerja ini mencakup kondisi tempat kerja yang meliputi layout perusahaan, sistem penerangan, penyediaan perlengkapan pencegahan, pertolongan. Selain itu juga mencakup kondisi kerja yang meliputi kondisi fisik (tata letak peralatan kerja, penyediaan perlengkapan perlindungan tenaga kerja) dan kondisi psikologis.

Hal ini berarti perusahaan sudah memperhatikan K3 kerja karyawannya yaitu dengan penataan kelengkapan untuk proses kegiatan kerja sudah baik dan diperhatikan keamanannya, sistem penerangan lampu di tempat kerja sudah baik, dan kondisi perlengkapan, pertolongan, perlindungan yang disediakan perusahaan apabila terjadi kecelakaan kerja sudah sesuai standar. Maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan sudah memperhatikan K3 kerja karyawannya agar kinerjanya meningkat.

Menurut Makadao (2017) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah keselamatan dimana Keselamatan kerja merupakan perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan

Menurut Slamet, (2012) Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja, karena tidak yang menginginkan terjadinya kecelakaan di dunia ini. Keselamatan kerja

sangat bergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Grisma Ilfani (2013) dengan judul Analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning dimana peneliti menyimpulkan bahwa secara simultan dan parsial keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning.

3. Pengaruh Motivasi dan K3 Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi, keselamatan dan kesehatan secara bersama-sama terhadap kinerja pada PT. Ravi Jaya Mandiri Medan, hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel motivasi dan K3 adalah 536.651 dan F_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 3,26. dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} $536.651 > 3.26$ dan nilai signifikan motivasi sebesar $0.000 < 0.05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi K3 secara bersama-sama terhadap kinerja pada PT. Ravi Jaya Mandiri Medan.

Artinya dengan semakin tingginya motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan dan di barengi oleh jaminan K3 kerja dan kesehatan kerja yang diberikan oleh perusahaan secara besar maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya semakin rendahnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan

terhadap karyawan dan kurangnya jaminan K3 kerja maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Menurut Bemadin dan Russel (dalam Donni Juni Priansa 2018:270) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Halifal Nur Insani Oktavia(2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Putra Maju Jaya Sidoarjo dimana peneliti menyimpulkan bahwa secara parsial dan simultan Motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja(K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik rokok putra maju jaya sidoarjo.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh motivasi, keselamatan dan kesehatan terhadap kinerja pada PT. Ravi Jaya Mandiri Medan adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Ravi Jaya Mandiri Medan dimana nilai uji T adalah $t_{tabel} > 2.026$ dan nilai signifikan motivasi sebesar $0.041 < 0.05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja
2. Secara parsial diketahui bahwa K3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Ravi Jaya Mandiri Medan dimana nilai uji T adalah $t_{tabel} > 2.026$ dan nilai signifikan motivasi sebesar $0.000 < 0.05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara K3 Kerja terhadap kinerja
3. Secara simultan diketahui bahwa motivasi K3 secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Ravi Jaya Mandiri Medan dimana nilai uji F adalah $F_{tabel} > 3.26$ dan nilai signifikan motivasi sebesar $0.000 < 0.05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi K3 secara bersama-sama terhadap kinerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Pimpinan agar lebih memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan tidak jenuh dalam bekerja sehingga akan mengakibatkan karyawan akan lebih giat dalam bekerja dan menambah semangat dalam melakukan aktifitas kerja.
2. Pihak perusahaan agar lebih meningkatkan pemberian jaminan kesehatan keselamatan kerja kepada setiap karyawan, seperti adanya asuransi diperusahaan untuk menjamin karyawan ketika mereka kecelakaan.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan pihak perusahaahn agar lebih memperhatikan faktor motivasi dan K3 karywan, dikarenakan K3 hal yang paling penting dalam lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R. (2018). *Pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada pt artha gita sejahtera medan*. Jumant, 9(1), 95-103.
- Arnita, V. (2018). *Pengaruh Orangtua Terhadap Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Profesi Akuntan*. Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi, 4(2), 19-23.
- Chrisna, H. (2018). *Analisis manajemen persediaan dalam memaksimalkan pengendalian internal persediaan pada pabrik sepatu ferradini medan*. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(2), 82-92.
- Gary , Dessler. 2013 .*Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I Edisi Kesepuluh*. Indeks.
- Hartatik, Indah Puji SE M.M. 2018. *Mengembangkan SDM Cetakan Pertama*
- Hasibuan, Melayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan panel auto regressiv distributed lag dalam memprediksi fluktuasi saham property and real estate indonesia*. JEpa, 3(2), 133-149.
- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. *Teknik Proyeksi Bisnis*.
- Ilfani, Grisma. 2013. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Apacinti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2*. Skripsi. Tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Kuncoro, Wahyudi. 2013. *Keselamatan Kesehatan Kerja*. Jakarta : EGC.
- Kholik, K. (2018, October). *Effect of Self-Efficacy and Locus of Control on Small and Medium Entertainment Small Scale*. In International Conference of ASEAN Prespective and Policy (ICAP) (Vol. 1, No. 1, pp. 214-225).
- Makadoni, Evan (2017) *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bimoli Bitung*. Jurnal EMBA Vol. 5 No 3 hal 4295-4312.
- Manullang, Drs. M. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia Cetakan Pertama*. Medan
- Pakpahan, Manuntun. 2014. *Metodologi Penelitian Manajemen Kasus Aplikasi Spss Cetakan Pertama*. Medan.
- Puji , Indah. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta.

- P, Mangkunegara. 2013. *Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*. Bogor.
- Pakpahan, M. (2018). *Strategi meingkatkan minat beli ulang aptek terhadap produk obat pt novell pharmaceutical labs medan*. *Jumant*, 6(1), 49-56.
- Purba, R. B. (2018). *Pengaruh penerapan sistem akuntansi keuangan daerah, transparansi publikdan aktivitas pengendalian terhadap akuntabilitas keuangan pada badan keuangan daerah kabupaten tanah datar*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 99-111.
- Rivai. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rozy, Muhammad Fachrur. 2016. *Pengaruh Motivasi, Kesehatandan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Amanah Anugerah Adi Mulya*. Skripsi. Tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi Universitas Lambung Mangkurat : Banjarmasin.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). *Enhance employee performance for increase work motivation on universitas pembangunan panca budi medan*. *Journal Homepage: <http://ijmr.net.in>*, 7(08).
- Rossanty, Y., & Putra Nasution, M. D. T. (2018). *Information search and intentions to purchase: the role of country of origin image, product knowledge, and product involvement*. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).
- Saputri, Laras Tri (2016) *Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi*. Vol. 4 No. 1 hal 63-68.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Saraswati, D. (2018). *Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Belanja Modal terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Dana Perimbangan sebagai Pemoderasi di Kabupaten/Kota Sumatera Utara*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 54-68.
- Sari, M. N. (2018). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Underpricing Saham pada Saat Initial Public Offering di Bursa Efek Indonesia*.
- Sari, P. B., & Dwilita, H. (2018). *Prospek Financial Technology (Fintech) Di Sumatera Utara Dilihat Dari Sisi Literasi Keuangan, Inklusi Keuangan Dan Kemiskinan*. *Kajian Akuntansi*, 19(1), 09-18.
- Siagian. 2010. *Manajemen, Suatu Pengantar*. Bandung : Alumni
- Samrin, S., Irawan, M., & Se, M. (2019). *Analisis Blue Ocean Strategy Bagi Industri Kerajinan Di Kota Tanjung Balai*. *Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Vanny. 2015. *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aqua Golden Mississippi*.

Jurnal Management. Hal.16.

Wicaksono, Eko (2016) *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Jaminan K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT Gelora Djaja Kertosono*. Jurnal Management SDM. Hal.5.

Yunus, R. N. (2018). *Analisis pengaruh bahasa merek terhadap keputusan pembelian pada mahasiswa universitas pembangunan panca budi jurusan akuntansi*. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 9(1), 13-20.