PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN JAMINAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TETHAGRA CABANG KEDIRI

ARTIKEL SKRIPSI
Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Pada Program Studi Manajemen

OLEH :

KIKI PUSPITA WIJAYATI
12.1.02.02.0514

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA

UN PGRI KEDIRI

2016

Skripsi oleh:

KIKI PUSPITA WIJAYATI
NPM: 12.1.02.02.0514

Judul:

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN JAMINAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TETHAGRA CABANG KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 10 Agustus 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr.Lilia Pasca Riani, M.Sc	**Poniran Yudho L., S.E., M.M**
NIDN.0718048502	**NIDN. 0704047301**

ii

Skripsi oleh:

KIKI PUSPITA WIJAYATI
NPM: 12.1.02.02.0514

Judul:

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN JAMINAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TETHAGRA CABANG KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pada tanggal: _____

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Lilia Pasca R., M.Sc _____
2. Penguji I : Dr. Subagyo, M.M _____
3. Penguji II : Poniran Yudho L., S.E., M.M _____

Mengetahui,
Dekan FE

Dr. Subagyo, MM
NIDN.1910301044

iii

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN JAMINAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TETHAGRA CABANG KEDIRI

KIKI PUSPITA WIJAYATI
NPM : 12.1.02.02.0514
FE – MANAJEMEN
Kikypuspita06@gmail.com

Dr.Lilia Pasca Riani S.E., M.Sc (1) dan Poniran Yudho L., S.E., M.M (2)

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Kiki Puspita Wijayati : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Jaminan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tethagra cabang Kediri. Skripsi, Menejemen, Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2016.

Kata Kunci : Kerja, Disiplin Kerja, Jaminan Keselamatan Kerja dan Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya dimana kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas motivasi, kedisiplinan, jaminan keselamatan dll. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan 3 variabel bebas yaitu Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Jaminan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tethagra cabang Kediri. Dengan jumlah populasi 100 orang yang diambil 50 orang sebagai responden dalam penelitian ini. Data dianalisis dengan teknik deskriptif dan regresi berganda dengan bantuan komputer program SPSS 23.0 for Windows. Dipakai 2 hipotesis, yang pertama menduga bahwa ketiga faktor mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan, yang kedua keselamtan kerja yang diberikan merupakan faktor yang paling berpengaruh dominan dalam kinerja karyawan.

Hasil-hasil analisis dan pembahasan memberikan beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut bahwa dilihat dari Uji t diperoleh t hitung variabel motivasi sebesar 2.325 dengan taraf signifikan 0,025<0,05 ini berarti hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diterima, variabel disiplin kerja diperoleh t hitung variabel fasilitas sebesar 0.389 dengan taraf signifikan 0,009<0,05 ini berarti hipotesis kedua yang menyatakan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, variabel keselamatan kerja diperoleh t hitung variabel fasilitas sebesar 4.750 dengan taraf signifikan0,000<0,05 ini berarti hipotesis ketiga yang menyatakan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan jaminan keselamatan yang diberikan signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifika masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Saran bagi perusahaan sebaiknya sesalu membeikan motivasi terhadap para karyawan, memperhatikan tingkat kedisiplinan dengan lebih memperhatikan tingkat absensi, dan yang terakhir perusahaan supaya lebih memperhatikan keselamatan kerja karyawan dengan demikian akan tercipta loyalitas dan produktivitas kerja.

I. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu tenaga kerja juga merupakan penggerak roda bisnis perusahaan, sebab tanpa adanya campur tangan dari tenaga kerja kegiatan operasional bisnis tidak dapat berjalan begitu saja, sebab penentu atau ujung tombak bisnis adalah tenaga kerja. Tidak dapat dipungkiri bahwa perusahaan sangat membutuhkan peran tenaga kerja yang berkompeten di bidangnya meskipun saat ini teknologi pengganti tenaga manusia semakin canggih. Hal ini dikarenakan manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan operasional perusahaan, sebab manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Pemanfaatan tenaga kerja yang efektif dan efisien merupakan salah satu kunci menuju ke arah peningkatan produktivitas kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan atau peraturan perusahaan sebagai penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana perusahaan yang telah ditetapkan agar usaha itu dapat berjalan dalam waktu jangka panjang. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Hasibuan (2010:105) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja serta

ditunjang lagi dengan jaminan keselamatan kerja.

Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Menurut Sinungan (2008:148) disiplin mendorong kinerja atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai kinerja. Dalam kondisi ini maka tindakan yang seharusnya perusahaan lakukan adalah meningkatkan kualitas perusahaan dengan peningkatan disiplin kerja. Kinerja karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Kemudian faktor keselamatan dan kesehatan kerja, merupakan salah satu komponen yang wajib diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Tanpa memperhatikan masalah tersebut, sebuah proses kerja dalam sebuah perusahaan akan memiliki resiko yang cukup tinggi. Usaha untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, pemberian sarana dan fasilitas pendukung sangatlah diperlukan agar karyawan dapat terhindar dari bahaya yang dapat ditimbulkan dari kegiatan operasional perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja bagi para karyawan secara langsung memberikan perasaan aman sehingga karyawan dapat bekerja tanpa adanya perasaan tertekan dengan kondisi disekitarnya sehingga karyawan dapat memberikan kontribusinya dengan optimal dan loyalitas yang tinggi. Dalam hal ini PT Tethagra cabang Kediri adalah badan usaha yang bergerak dalam bidang jasa rekonstruksi bangunan yang bekerja sama dengan PT Gudang Garam Tbk dalam pengembangan area perindustrian sudah seharusnya karyawan memiliki disiplin kerja, motivasi kerja yang tinggi serta pemberian jaminan keselamatan kerja untuk mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti mendapatkan informasi mengenai disiplin, motivasi serta kinerja dan jaminan keselamatan kerja karyawannya melalui Kepala Bagian Sumber Daya Manusia yang menyebutkan bahwa karyawan PT Tethagra cabang Kediri masih terdapat

karyawan yang tidak disiplin yaitu datang tidak tepat waktu, sistem absen yang digunakan yaitu sistem online sehingga masih terdapat karyawan yang menitip absen kepada rekan kerjanya apabila karyawan masih di perjalananan menuju kantor. Selain itu, karyawan juga dapat melakukan absen di kantor yang berbeda kota. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien tidak mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi saja tetapi faktor motivasi juga mempengaruhi. Oleh karena itu, perusahaan dapat mendorong karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. PT Tethagra cabang Kediri mendorong karyawannya agar memiliki motivasi dalam menjalankan kegiatannya dengan memberikan *reward* kepada karyawan yang memenuhi target bahkan melampui target yang telah ditetapkan. Tidak hanya *reward* saja yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan motivasi, tetapi kenaikan gaji, promosi kerja, dan juga jaminan keselamatan kerja yang tetap dipertimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sehingga tercipta rasa aman dan kenyamanan pada saat bekerja.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: *"Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Jaminan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"*,dengan objekPT Tethagra cabang Kediri.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yang terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat yaitu :

a. Variabel Terikat*(DependenVariable)*

MenurutSugiyono (2014:39)Variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, dan konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

b. Variabel Bebas *(Independent Variable)*

Menurut Sugiyono(2014:39)Variabel independen adalah variabel yang sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, dan antesenden. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas.Variabel ini memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau

timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah :

1) X_1 = MotivasiKerja
2) X_2 = DisiplinKerja
3) X_3 = KeselamatanKerja

1. Definisi Operasional Varia 33

Definisi operasional menurut Supranto (2010:322) adalah terdiri dari upaya mereduksi konsep dari tingkat abstraksi (tidak jelas) menuju ke tingkat yang lebih konkret, dengan jalan merinci atau memecah menjadi dimensi kemudian elemen, diikuti dengan upaya menjawab pertanyaan – pertanyaan apa yang terkait dengan elemen-elemen dimensi dari suatu konsep. Berikut beberapa variabel yang termasuk dalam penelitian ini antara lain:

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Robbins (2008:260) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan, yang menjadi indikator yaitu:

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Ketepatan waktu.
4. Efektivitas.
5. Kemandirian.

b. Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.Menurut Hasibuan (2010:64) mengemukakan dalam memotivasi karyawan, pimpinan hendaknya menyediakan peralatan menciptakan suasana pekerjaan yang baik, dan memberikan kesempatan untuk promosi jabatan, yang menjadi indikator yaitu:

1. Fisiologis
2. Keamanan
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi diri

c. Disiplin Kerja (X_2)

Dalam dunia kerja, disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan. Menurut Rivai (2010:444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma–norma sosial yang berlaku, yang menjadi indikator yaitu:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
4. Tingkat absens/Kehadiran
5. Bekerja etis

d. Keselamatan Kerja (X_3)

Keselamatan kerja perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, perlindungan tersebutbermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan kerjaannya sehari – hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas. Menurut Mangkunegara (2010:159) Keselamatan adalah kondisi amanseseorang dalam melakukan pekerjaan. Kondisi aman tersebut bisa berasal dari internal maupun eksternal. Dari lingkungan internal adalah kemampuan seseorang dalam menjaga dirinya dan lingkungan eksternal adalah bahaya yang terjadi dari luar, yang menjadi indikator yaitu:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja
2. Pemakaian peralatan kerja

III. HASIL DAN KESIMPULAN

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi_Kerja	Disiplin_Kerja	Keselamatan_Kerja
N		50	50	50
Normal Parameters[a]	Mean	15.70	16.98	17.38
	Std. Deviation	2.121	3.127	2.506
Most Extreme Differences	Absolute	.156	.137	.160
	Positive	.104	.112	.071
	Negative	-.156	-.137	-.160
Kolmogorov-Smirnov Z		1.105	.969	1.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.174	.305	.156

a. Test distribution is Normal.

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* (KS) di atas diperoleh p > 0.05. Hal ini berarti data residual terdistribusi normal,

sehingga dapat digunakan untuk pengolahan.

Correlations			Collinearity Statistics	
Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
.500	.324	.242	.789	1.267
.008	.057	.041	.918	1.089
.657	.574	.495	.795	1.257

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinearitas. Hal ini menunjukkan nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari (0,10) atau 10%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.051	2.811		.374	.710
	Motivasi_kerja	.340	.146	.273	2.325	.025
	Disiplin_kerja	.036	.092	.042	.389	.699
	Keselamatan_kerja	.586	.123	.555	4.750	.500

a. Dependent Variable: RES_1

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pengambilan Uji Heteroskedastisitas ini adalah jika signifikansi > 0,05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas, jika signifikansi <0,05 maka data terjadi heteroskedastisitas.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.051	2.811		.374	.010
	Motivasi_kerja	.340	.146	.273	2.325	.025
	Disiplin_kerja	.036	.092	.042	1.389	.009
	Keselamatan_kerja	.586	.123	.555	4.750	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta = 1,051 artinya jika variabel lain memiliki nilai 0, maka kinerja memiliki nilai sebesar 1,051.
- Motivasi Kerja = 0,340 artinya jika naik 1 satuan dengan asumsi variabel lain tetap maka akan menaikan nilai kinerja sebesar 0,340.
- Disiplin Kerja = 0,036 artinya jika naik 1 satuan dengan asumsi variabel lain tetap maka akan menaikan nilai kinerja sebesar 0,036.
- Keselamatan Kerja= 0,586 artinya jika naik 1 satuan dengan asumsi variabel lain tetap maka akan menaikan nilai kinerja sebesar 0,586.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.708[a]	.501	.469	1.930	1.817

a. Predictors: (Constant), Motivasi_kerja, Disiplin_kerja, Keselamatan_kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

Dari nilai *R square* sebesar 0.501 atau sebesar 50.1%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi (X_1) kedisplinan (X_2) dan keselamatan kerja (X_3) sebesar 50.1% dan sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain seperti insentif, pelatiahan kerja, sistem penggajian dll. yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
1	(Constant)	1.051	2.811		.374	.010
	Motivasi_kerja	.340	.146	.273	2.325	.025
	Disiplin_kerja	.035	.092	.042	1.389	.009
	Keselamatan_kerja	.586	.123	.555	4.750	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

H1:

Nilai signifikan variabel motivasi kerja yaitu 0,010 < 0,05 dengan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,325 > 1,684 yang berarti motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tethagra cab. kediri.

H2:

Nilai signifikan variabel disiplin kerja yaitu 0,009 < 0,05 dengan diperoleh nilai t hitung sebesar 1,389 > 1,014 yang berarti disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tethagra cab. kediri.

H3:

Nilai signifikan variabel keselamatan kerja yaitu 0,000 < 0,05 dengan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,750 > 1,640 yang berarti keselamatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tethagra cab. kediri

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	172.065	3	57.355	15.400	.000[b]
	Residual	171.315	46	3.724		
	Total	343.380	49			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_kerja, Disiplin_kerja, Keselamatan_kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 dengan diperoleh nilai F hitung sebesar 15.400 > 2,554 sehingga semua variabel independen/ bebas (motivasi kerja, disiplin kerja, dan keselamatan kerja) secara simultan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Tethagra cab. Kediri.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil pengujian parsial (Uji t) t hitung 2,325 > 1,684 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja terbukti dengan nilai sig. = 0,025 < 0,05. Sehingga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena setiap karyawan mengalami peningkatan kinerja apabila memiliki motivasi kerja. Motivasi merupakan kerja merupakan dorongan yang timbul baik dari dalam maupun luar diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu. Motivasi kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena karyawan akan melaksanakan tugas

atas dasar kesadaran. Sesuai dengan Simamora (2010:510) motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki.

Sedangkan Anwar (2009:93) juga mendefinisikan motivasi yaitu: "Kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan yang telah di tentukan." Suatu motivasi individu dapat timbul dari dalam diri individu (*motivasi instrinsik*) dan dapat timbul dari luar diri individu (*motivasi ekstrinsik*), keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja (kinerja). Dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Harlie (2012), Faizal Muttaqi (2015) dan Rofiq (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh sifnifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kedisplinan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian parsial (Uji t) t hitung 1,389 > 1,014 menunjukkan bahwa Kedisplinan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja terbukti dengan nilai sig. = 0,009 < 0,05. Sehingga menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam dunia kerja, disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan. Dengan kata lain setiap karyawan datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, tidak

mangkir. Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar - standar organisasional. Hal ini sesuai dengan pendapat Rivai (2010: 444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Hasibuan (2010:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. dapat terjadi karena rata – rata karyawan akan mengalami penurunan kinerja apabila menghadapi suatu masalah yang mengakibatkan kedisplinan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Harlie (2012) yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh sifnifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja

Hasil pengujian parsial (Uji t) t hitung 4,750 > 1,640 menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja terbukti dengan Nilai sig. = 0,000 < 0,05. Sehingga menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Keselamatan kerja merupakan sebuah jaminan perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan,

perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan kerjaannya sehari – hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai permasalahan disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya.

Sesuai dengan pendapat Yuli (2010:219) Perhatian yang khusus kepada keselamatan dan kesehatan kerja akan selaras dengan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu: mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja secara produktif untuk menunjang tujuan perusahaan. Kemudian menurut Mathis (2011:164) program manajemen keselamatan kerja yang efektif adalah dengan melibatkan seluruh karyawan di setiap kesempatan dalam sesi pelatihan tentang keselamatan kerja dan dalam pertemuan – pertemuan komite, di mana pertemuan ini juga diadakan secara rutin. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Pebrianti (2013) yang menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan sifnifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan Kerja, dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F pada tabel 4.8, didapatkan F hitung sebesar 15.400 > 2,554dengan nilai sig. = 0,000 < 0,05. Berdasarkan penjelasan tabel diatas diketahui bahwa variabel motivasi (X_1) kedisplinan (X_2) dan keselamatan kerja (X_3) secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Dapat dikatakan dengan adanya motivasi dalam bekerja,

kedisiplinan selalu diperhatikan serta dengan adanya jaminan keselamatan kerja akan meninkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian akan terciptalah sebuah loyalitas kerja dalam diri setiap karyawan.

Sesuai dengan pendapat Wexley dan Yukl (2010:97), mengidentifikasi faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja, motivasi, dan juga rasa aman nyaman dilingkungan pekerjaan. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin karyawan akan melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan akan menjadi lebih bagus. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena motivasi akan mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi seorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Harlie (2012), Pebrianti (2013), Muttaqi (2015) dan Mustoha Rofiq (2014) yang menyatakan bahwa motivasi, kedisiplinan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh sifnifikan terhadap kinerja karyawan

IV. DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

A.S. Moenir.2010.*Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*.Jakarta : Gunung Agung.

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rieka Cipta.

Dwi, Sri Wahyuni.2015.*"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai RSU Muhammadyah "Surya Melati" Ngletih Kediri*. Skripsi, Jurusan Menejemen Fakultas EkonomiUniversitas Nusantara Kediri.

Dharma, Agus. 2010. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Fathoni, Abdurrahman.2011. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.

Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.

Harlie.2012.*"Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan"*.(http://www.repository.ipb.ac.id/handle/123456789/5793, diakses tanggal 29/05/2015).

Lutans, Fred.2011. *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*.Yogyakarta : Andi

Malayu Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Sinar Grafika Ofset.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Maslow, Abraham.2008. *Motivasi dan Kepribadian*.Jakarta : Midas Surya Grafindo.

Mathis, Robert L dan John H Jackson. (2011). *Human Resource Management*, edisi 10. Salemba Empat, Jakarta.

Muchdarsyah Sinungan. (2008). *Produktivitas Apa dan* 11 *Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Muammad, Faizal Muttaqi.2015.*"Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Kediri".* Skripsi, Jurusan Menejemen Fakultas EkonomiUniversitas Nusantara Kediri.

Mustoha, Rofiq.2014. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja KaryawanKPP Pratama Pare. Skripsi, Jurusan Menejemen Fakultas EkonomiUniversitas Nusantara Kediri.

Rivai Veithzal, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari*

Teori dan Praktik, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Robbins, S.P dan Coulter, M .(2010). *Menejemen Edisi 10 Jilid Dua*.Jakarta : Erlangga

Robbins, P. Stepen, Timotty A. Jyudge, 2011, *Prilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Edisi 12, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: Salemba Empat.

Sastrohadiwiryo, B Siswanto.2008. *Menejemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*.Jakarta:Bumi Aksara.

Simamora Henry, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Cetakan 5,

Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.

Sugiyono. 2014. *Statistika Penelitian*. Bandung: CV ALFABETA.

Tutik, Pebrianti.2013.*"Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan"*. Skripsi, Jurusan Menejemen Universitas Sumatera Utara. (Online)(http://nitapricin.student.sumut.ac.id/dowload-as-pdf/umm_blog_article_15.pdf) (diakses pada 14/05/2016).

Veithzal Rivai dan Ella JauvaniSagala.2010. *ManajemenSumberDayaManusiauntuk Perusahaan.* Jakarta: Rajawali Press.

Yuli SBC.2010. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UMM Pers;