JURNAL

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN JAMINAN K3 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK TEMBAKAU PT GELORA DJAJA KERTOSONO

THE INFLUENCE OF MOTIVATION, DISCIPLINE, AND A GUARANTEE K3 AGAINST THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE MILL TOBACCO PT GELORA DJAJA KERTOSONO

OLEH :

EKO WICAKSONO
NPM : 12.1.02.02.0256

Dibimbing oleh :

1. **Ema Nurzainul H, S.E., M.M**
2. **Ismayantika Dyah P, S.E., M.B.A.**

FAKULTAS EKONOMI (FE)
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI

2016

Skripsi oleh :

EKO WICAKSONO
NPM : 12.1.02.02.0256

Judul :

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN JAMINAN K3 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK TEMBAKAU PT GELORA DJAJA KERTOSONO

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

Tanggal : 28 Juli 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Ema Nurzainul H, S.E., M.M.	**Ismayantika Dyah P, S.E., M.B.A.**
NIDN. 0727127801	**NIDN. 0706108902**

Skripsi oleh :

EKO WICAKSONO
NPM : 12.1.02.02.0256

Judul :

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN JAMINAN K3 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK TEMBAKAU PT GELORA DJAJA KERTOSONO

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian / Sidang Skripsi
Prodi Manajemen UN PGRI Kediri
Pada tanggal :...10 - 8 - 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : (Ema Nurzainul H, S.E., M.M.)
2. Penguji 1 : (Dr. Subagyo, M.M.)
3. Penguji 2 : (Drs. Sugeng, Ec. M.M., M.Ak.)

Mengetahui,
Dekan FE

Dr. Subagyo, M.M
NIDN.0717066601

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: EKO WICAKSONO
NPM	: 12.1.02.02.0256
Telepun/HP	: 085 790 429 924
Alamat Surel (Email)	: Ekowicaksono1993@yahoo.com
Judul Artikel	: Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Jaminan K3 terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Tembakau PT Gelora Djaja Kertosono
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi – Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. K.H. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kediri, Jawa Timur 64112

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis**)** dan bebas plagiarisme;

b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 31 Januari 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Ema Nurzainul H, S.E., M.M NIDN.0727127801	**Ismayantika Dyah P, S.E., M.B.A** NIDN. 0706108902	**Eko Wicaksono** NPM: 12.1.02.02.0256

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN JAMINAN K3 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK TEMBAKAU PT GELORA DJAJA KERTOSONO

Eko Wicaksono
12.1.02.02.0256
Ekonomi-Manajemen
Ekowicaksono1993@yahoo.com
Ema Nurzainul H, S.E., M.M
dan Ismayantika Dyah P, S.E., M.B.A
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : (1) Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelora Djaja Kertosono? (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelora Djaja Kertosono? (3) Apakah jaminan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelora Djaja Kertosono? (4) Apakah notivasi, disiplin kerja, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelora Djaja Kertosono? Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan PT. Gelora Djaja Kertosono yang berjumlah 314 karyawan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 76 karyawan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling insidental.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelora Djaja Kertosono (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelora Djaja Kertosono (3) Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelora Djaja Kertosono (4) Secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelora Djaja Kertosono.

Kata Kunci : kinerja karyawan, motivasi kerja, disiplin kerja, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.

I. LATAR BELAKANG

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah hal yang paling utama untuk diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan professional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan.

Dengan demikian kinerja karyawan juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain 1) faktor individu seperti disiplin kerja, motivasi kerja, kemampuan mereka dan pengalaman kerja, 2) faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan sosial dan kompetitor, 3) faktor lingkungan internal seperti sumber daya, kesehatan dan keselamatan kerja, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*, kebijakan organisasi, strategi organisasi, kompensasi, kepemimpinan dan teman bekerja. .

Secara umum jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di perusahaan Indonesia masih kurang memadai. Hal tersebut dibuktikan dengan masih sering terjadinya karyawan yang mengalami kecelakaan kerja, kondisi tersebut membuktikan bahwa selain adanya kecerobohan para karyawan dalam beraktivitas juga dikarenakan sarana dan prasarana yang telah diberikan guna memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja kurang memenuhi persyaratan.

Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Demikian pula pada perusahaan Pabrik Tembakau PT. Gelora Djaja Kertosono dalam melaksanakan aktivitas usahanya selalu diarahkan dalam mencapai visi dan misinya, namun faktor motivasi, disiplin serta jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap karyawan juga menjadi pertimbangan dalam menjalankan seluruh kegiatannya. Dengan adanya penerapan motivasi, disiplin, dan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja secara tepat diharapkan dapat miningkatkan kinerja karyawan pada Pabrik Tembakau PT.Gelora Djaja Kertosono.

Sehubungan dengan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penulis mengambil judul : **“ Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Jaminan K3**

terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Tembakau PT Gelora Djaja Kertosono ".

II. METODE

A. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu :

1. Variabel Terikat

   Menurut Ferdinand (2006: 45), "variabel terikat" adalah "variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti". Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

2. Variabel Bebas

   Menurut Ferdinand (2006: 46),"variabel bebas yang dilambangkan (X)" adalah "variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif". Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi (X_1), disiplin (X_2), jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (X_3).

B. Teknik dan Pendekatan Penelitian

1. Teknik Penelitian

   Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu korelasi. Teknik tersebut digunakan dengan tujuan mengetahui hubungan antara variabel bebas motivasi, disiplin, dan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan Pabrik Tembakau PT Gelora Djaja Kertosono.

2. Pendekatan Penelitian

   Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, menurut (Arikunto, 2010: 147), "pendekatan kuantitatif" adalah "penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk jumlah dan angka yang dapat dihitung secara sistematik dan didalam penelitian dilakukan menggunakan rumus statistik".

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

   Dalam penulisan skripsi ini tempat penelitian dilakukan di Pabrik Tembakau PT Gelora Djaja Kertosono yang terletak di Jalan Puntodewo No. 5 RT.01 RW.03 Desa Kepuh, Kecamatan Kertosono, Kabupaten Nganjuk.

2. Waktu Penelitian

   Keseluruhan pelaksanaan hingga penyelesaian karya ilmiah ini direncanakan 4 bulan,

terhitung mulai bulan April sampai dengan bulan Juli.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

   penelitian ini yang menjadi populasi yaitu para karyawan bagian produksi pada Pabrik Tembakau PT Gelora Djaja Kertosono yang berjumlah 314 karyawan.

2. Sampel

   Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi Pabrik Tembakau PT Gelora Djaja Kertosono berjumlah 76 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

   Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Dalam teknik kuesioner ini responden diberikan sejumlah pertanyaan untuk dijawab sesuai dengan pilihan alternatif jawaban yang sudah disediakan, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan skor yang berbeda seperti diuraikan pada instrumen penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan pada penelitian adalah sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

   Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi liniear berganda. Setidaknya ada empat uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikultoneralitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

   Karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat (pengaruh) anatar variabel maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi.

3. Analisis Koefisien Determinasi

   Menurut Ghozali (2011:57) “koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Nilai koefisien determinan yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel

independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t (*individual test*) digunakan untuk mengetahui pengaruh tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Hasil Analisis Data

Untuk melihat pengaruh motivasi, disiplin dan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 20.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.10

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Kinerja	8.132	7.614		1.068	.289		
Motivasi	.547	.098	.535	5.572	.000	.829	1.207
Disiplin	.510	.121	.378	4.197	.000	.945	1.058
Jaminan K3	.243	.095	.243	2.559	.013	.850	1.177

Sumber : Diolah dari data primer, 2016

Dari tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 8{,}132 + 0{,}547\ X_1 + 0{,}510\ X_2 + 0{,}243\ X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

a = 8,132 : artinya apabila variabel motivasi, disiplin dan jaminan K3 di asumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0), maka variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai sebesar 8,132.

b1 = 0,547 X1: besarnya koefisien variabel motivasi adalah sebesar 0,547 , artinya bahwa setiap peningkatan motivasi secara positif naik 1 (satuan) akan menaikkan

kinerja karyawan sebesar 0,547 bila variabel lainya konstan.

b2 = 0,510 X2: besarnya variabel disiplin adalah sebesar 0,510 , artinya bahwa setiap peningkatan disiplin secara positif naik 1 (satuan) akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,510 bila variabel lainya konstan.

b3 = 0,243 X3: besarnya variabel jaminan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebesar 0.243 , artinya bahwa setiap peningkatan jaminan keselamatan dan keehatan kerja secara positif naik 1 (satuan) akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0.243 bila variabel lainya konstan.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh antara motivasi, disiplin dan jaminan K3 signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya tingginya motivasi kerja, disiplin kerja karyawan yang baik di perusahaan, serta jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang aman, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin buruk motivasi kerja, kurangnya disiplin kerja karyawan serta kurang amannya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan di perusahaan, maka kinerja karyawan Pabrik Tembakau PT Gelora Djaja Kertosono juga akan menurun.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

Ghozali, Imam. 2011, Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadi, Sutrisno. 2010. Analisis Regresi. Yogyakarta: ANDI OFFSET.

Juwitasari V.M.A,dkk. 2014. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.5 No. 2 Oktober 2014.

Kadarisman. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Katiandagho, Christian, dkk. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi

Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Jurnal EMBA. Vol.2 No.3: 1592-1606.

Larasati,Sindi & Gilang,Alini. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jawa Barat Utara (Witel Bekasi). Jurnal Manajemen dan Organisasi. Vol.V No.3: 201.

Malayu S.P. H asibuan. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Hadari. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Prawirosentono, Suyadi. 2008. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.

Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Riduwan,dkk. 2007. Statistika untuk penelitian. Bandung: Alfabeta.

Sanusi, Anwar. 2011. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.

Sekaran, Uma. 2006. Metodologi Penelitian untuk Bisnis Buku 2. Jakarta : Salemba.

Sudarmanto, G. 2009. Analisis Linier Ganda dengan SPSS. Yogjakarta :Penerbit Graha Ilmu.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: ALFABETA.

Supriyanto,A.S,dkk. 2010. Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UIN Maliki Press.

Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya