

The Effect of Work Safety, Work Health and Motivation On Employee Performance at Pt. Citra Bina Niaga Pekanbaru

Silvia Sari Sitompul¹, Vino Ravon²

¹*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia, Pekanbaru, Indonesia*

Email: silviasari.sitompul@yahoo.co.id

²*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia, Pekanbaru, Indonesia*

Email: vinoravon16@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of work safety, occupational health and motivation on employee performance at PT. Citra Bina Niaga Pekanbaru. The data has been collected by administering questionnaire as well as interviews, and the sample comprises 42 respondents is determined through saturation (census) method. Multiple linear regression is used to analyze the data with F test and t test to find out the effect collectively and partial influence between the variables studied. The results of this study show simultaneously that the variables of occupational safety, occupational health and motivation affect the performance of employees at PT. Citra Bina Niaga Pekanbaru. Partial testing of motivation variables has a significant effect on employee performance, while work safety and occupational health variables have no significant effect on employee performance.

Keywords: Work safety, Work health, Motivation, Employee performance

Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Citra Bina Niaga Pekanbaru

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Bina Niaga Pekanbaru. Jumlah sampel sebanyak 42 orang responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Teknik yang digunakan dalam menentukan sampel adalah metode jenuh (sensus). Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan uji F dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama dan pengaruh parsial antara variabel yang diteliti. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan bahwa variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Bina Niaga Pekanbaru. Pengujian secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

1.0 Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2013)

PT. Citra Bina Niaga adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor semen. Upaya peningkatan kinerja pada PT. Citra Bina Niaga menjadi salah satu wujud perusahaan untuk keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sehingga bila perusahaan melakukan kinerja yang baik maka akan menghasilkan profit yang besar bagi perusahaan (Keban, 2015). Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan PT. Citra Bina Niaga dapat dilihat pada tabel berikut ini;

Tabel 1: Target dan Realisasi Pendistribusian Semen pada PT. Citra Bina Niaga

| Tahun | Target Pendistribusian (Ton) | Realisasi Pendistribusian Semen (Ton/Orang) | Persentase Pencapaian |
|-------|------------------------------|---|-----------------------|
| 2015 | 17.000 | 14.950 | 87,94% |
| 2016 | 17.500 | 14.355 | 82,03% |
| 2017 | 17.500 | 15.775 | 90,14% |

Sumber: Data Olahan, 2018

Pada tabel 1. tersebut dapat dijelaskan bahwa target penjualan pada tahun 2015 sebesar 17.000 ton namun realisasinya 14.950 sehingga pencapaian targetnya hanya 87,94%. Target penjualan pada tahun 2016 meningkat menjadi 17.500 ton namun realisasinya 14.355 sehingga pencapaian targetnya menurun menjadi 82,03%. Target penjualan pada tahun 2017 masih 17.500 ton dan realisasinya sebesar 15.775 sehingga pencapaian targetnya 90,14%. Dari data diatas dapat diketahui bahwa target pendistribusian yang telah ditetapkan tidak pernah tercapai, kondisi ini diduga terjadi karena faktor Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, serta Motivasi kerja karyawan yang rendah.

Kesehatan kerja merupakan sebuah bentuk dari adanya jaminan kesehatan yang diberikan pada seseorang pada saat sedang melakukan sebuah pekerjaan (Kurniawidjaja, 2010) sedangkan Keselamatan kerja merupakan sebuah sarana yang dilakukan untuk melakukan upaya pencegahan terhadap adanya kecelakaan, cacat, ataupun kematian sebagai bentuk akibat dari kecelakaan kerja (Suma'mur, 2009). Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja pada karyawan secara langsung memberikan perasaan yang aman dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja tanpa adanya perasaan tertekan dengan kondisi atau keadaan disekitar dan dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan menghasilkan kinerja yang di harapkan oleh perusahaan.

Motivasi dapat di tempatkan sebagai bagian yang fundamental dalam manajemen, dalam hal ini motivasi memegang peranan penting karena segala sesuatunya dapat ditujukan untuk mempengaruhi potensi dan daya manusia dengan cara menimbulkan, menghidupkan tingkat keinginan yang tinggi serta meningkatkan antusiasme kebersamaan didalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya mencapai tujuan perusahaan. Dengan hanya sekedar menerima perintah tanpa adanya motivasi dari atasan sehingga muncul kekecewaan dan kejenuhan pada karyawan yang ditunjukkan dengan perilaku karyawan seperti tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya, merasa tidak memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya dengan menunjukkan

sikap yang tidak peduli dengan permasalahan yang timbul, tidak mau mengatasi persoalan yang ada karena merasa tidak termotivasi, dan tidak mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungannya. Oleh karena itu, kinerja karyawan terus mengalami penurunan.

Samsudin (2010), mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi kerja juga mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Fimanzah, Hamid, & Djudi (2017) “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT.PLN (Persero) area Kediri distribusi Jawa Timur)”, Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kautsar, Swasto S, & Musadieg (2013) “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap bagian produksi PR.Sejahtera Abadi Malang)”, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya, & Utama (2012) “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi bali”, dari hasil penelitian menjelaskan bahwa Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai.

2.0 Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen

Menurut Hasibuan (2016) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Rivai (2009) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai suatu tujuan.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Rivai (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

2.3 Keselamatan Kerja

Menurut Moenir (2006) Keselamatan kerja adalah suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di daerah atau tempat tersebut baik orang tersebut karyawan atau bukan karyawan dari organisasi perusahaan itu. Menurut Moenir (2006) yang dimaksud keselamatan kerja adalah “Suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam

pekerjaannya”. Menurut Mangkunegara (2013), Keselamatan Kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, luka memar, keseleo, patah tulang, gangguan penglihatan dan pendengaran.

2.4 Kesehatan Kerja

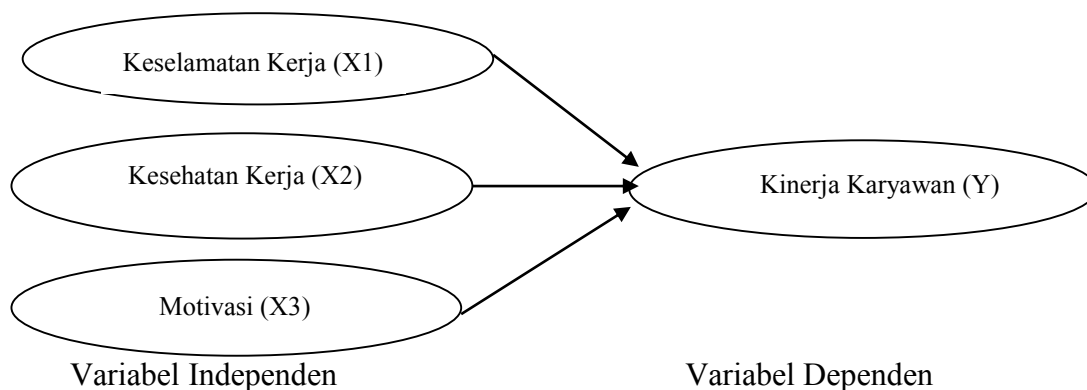
Menurut Yani (2012) Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Menurut Manullang (2006) Kesehatan Kerja adalah bagian ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik psikis, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013), Kesehatan Kerja merupakan keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis.

2.5 Motivasi

Menurut Samsudin (2010), mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi kerja juga mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

2.6 Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Mulyadi (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut Munandar (2008), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.



Sumber: Data Olahan, 2018
Gambar 1: Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

Menurut Dantes (2012) Hipotesis adalah praduga atau asumsi yang harus di uji melalui data atau fakta yang di peroleh melalui penelitian.

H1: Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Bina Niaga di Pekanbaru.

H2: Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Bina Niaga di Pekanbaru.

H3: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Bina Niaga di Pekanbaru.

3.0 METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara langsung pada PT. Citra Bina Niaga yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta Komplek Puri Waringin Indah Blok D 10-11, Pekanbaru. Waktu pra penelitian yang dilakukan adalah Oktober 2017 – selesai. Menurut Sugiyono (2012) “Populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dan sampel dalam penelitian ini karyawan PT.CBN di Pekanbaru berjumlah 42 orang karyawan tahun 2017 dengan menggunakan metode sensus.

3.2 Analisis Tingkat Pengaruh

Analisis deskriptif berdasarkan nilai rata-rata hitung pada 5 (lima) tingkatan pemetaan dimana range tingkatan pemetaan sebesar $(5-1)/5 = 0,8$. Adapun tingkatan pemetaan adalah sebagai berikut:

Tabel 2: Interval Kelas

| Interval Kelas | Variabel Independent (X) | Variabel Dependent (Y) |
|----------------|--------------------------|------------------------|
| 1.00 – 1.79 | Sangat Tidak Baik | Sangat Tidak Tinggi |
| 1.80 – 2.59 | Tidak Baik | Tidak Tinggi |
| 2.60 – 3.39 | Cukup Baik | Cukup Tinggi |
| 3.40 – 4.19 | Baik | Tinggi |
| 4.20 – 5.00 | Sangat Baik | Sangat Tinggi |

Sumber: Data Olahan, 2018

3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel independen: Keselamatan kerja, kesehatan kerja dan motivasi. Variabel dependen: kinerja karyawan

3.4 Jenis dan Sumber Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah: (1) Data Primer (2) Data sekunder

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Wawancara, (2) Angket, (3) Dokumentasi.

3.6 Uji Pendahuluan

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013) “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket. Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa, “jika nilai validitas setiap pertanyaan lebih besar dari nilai koefisien korelasi (r) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap sudah valid”. Uji validitas dilakukan dengan metode sekali ukur (*One Shot Method*), dimana pengukuran dengan metode ini cukup dilakukan satu kali dengan kriteria pengambilan keputusan menurut Ghozali (2013) sebagai berikut : (1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan dinyatakan valid. (2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2012) “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu *Repeated Measure* atau pengukuran ulang dan *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Pengujian dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu, dalam hal ini teknik yang digunakan adalah teknik *Cronbach Alpha* (α). Menurut Ghozali (2013), “suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $>0,60$ ”.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Dalam suatu asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Autokorelasi, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas.

3.6.4 Uji Normalitas

Uji normalitas data antara lain dapat dilakukan dengan membandingkan probabilitas nilai Kolmogorov – Smirnov dengan sebesar 0.05. Apabila probabilitas nilai koefisien $\alpha \geq 0.05$ maka dapat terdistribusi normal, sebaiknya jika nilai koefisien $\alpha < 0.05$, maka tidak dapat terdistribusi normal (Santoso, 2003).

3.6.5 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2013). Untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilakukan dengan menganalisis korelasi antara variabel dan perhitungan nilai toleransi lebih kecil dari 95%. Dan nilai VIF lebih besar dari 10 apabila VIF kurang dari 0 dapat dikatakan bahwa variabel *Independent* yang digunakan dalam model adalah dapat dipercaya dan objektif.

3.6.7 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual yaitu pengamatan-pengamatan lain.

3.6.8 Uji F (Uji Simultan)

Bentuk pengujiannya: (1) $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja serta Motivasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Citra Bina Niaga Pekanbaru. (2) H_1 : Minimal satu $\beta \neq 0$, artinya Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja serta Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Bina Niaga Pekanbaru. Kriteria pengambilan keputusan adalah: (1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig \leq 0,05$ maka H_1 diterima. (2) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan $sig > 0,05$ maka H_0 ditolak.

3.6.9 Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R*²)

Identifikasi koefisien determinan ditujukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat.

3.6.10 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2012) “Untuk menguji signifikansi hubungan, maka diperlukan uji signifikan dengan menggunakan Uji t”.

$H_0: \beta_1 = 0$, artinya Keselamatan Kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Citra Bina Niaga Pekanbaru.

$H_0: \beta_1 \neq 0$, artinya Keselamatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Citra Bina Niaga Pekanbaru.

$H_0: \beta_2 = 0$, artinya Kesehatan Kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Citra Bina Niaga Pekanbaru.

$H_0: \beta_2 \neq 0$, artinya Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Citra Bina Niaga Pekanbaru.

$H_0: \beta_3 = 0$, artinya Motivasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Citra Bina Niaga Pekanbaru.

$H_0: \beta_3 \neq 0$, artinya Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Citra Bina Niaga Pekanbaru.

Kriteria pengambilan keputusan adalah: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ maka H_1 diterima. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $sig > 0,05$ maka H_0 ditolak.

4.0 Hasil Dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Berdasarkan Umur

Tabel 3: Responden Berdasarkan Umur

| No | Umur | Frekuensi | Persentase |
|----|-----------------|-----------|------------|
| 1 | 15-24 Tahun | 8 | 19% |
| 2 | 25-34 Tahun | 19 | 45% |
| 3 | 35-44 Tahun | 11 | 26% |
| 4 | Diatas 45 tahun | 4 | 10% |
| | Total | 42 | 100% |

Sumber: Data Olahan, 2018

Responden terbanyak: responden yang berumur 25-34 tahun yaitu sebanyak 19 orang dengan persentase 45%.

4.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4: Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------|-----------|------------|
| 1 | Laki-laki | 28 | 67% |
| 2 | Wanita | 14 | 33% |
| | Total | 42 | 100% |

Sumber: Data Olahan, 2018

Responden terbanyak: responden yang jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 28 orang dengan persentase 67%.

4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 5: Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| No | Pendidikan Terakhir | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------------|-----------|------------|
| 1 | SLTA | 24 | 57% |
| 2 | Sarjana | 7 | 17% |
| 3 | Diploma | 11 | 26% |
| | Total | 42 | 100% |

Sumber: Data Olahan, 2018

Responden terbanyak: responden yang pendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 24 orang, persentase 57%.

4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan

Tabel 6. Responden Berdasarkan Jabatan

| No | Jabatan | Frekuensi | Persentase |
|----|-------------------|-----------|------------|
| 1 | Helper | 7 | 17% |
| 2 | Customer Service | 2 | 5% |
| 3 | Office Girl / Boy | 2 | 5% |
| 4 | Collector | 3 | 7% |
| 5 | Marketing | 3 | 7% |
| 6 | Logistik | 4 | 10% |
| 7 | Trucking | 6 | 14% |
| 8 | Purchasing | 2 | 5% |
| 9 | Finance | 5 | 12% |
| 10 | Administrasi | 5 | 12% |
| 11 | HRD | 3 | 7% |
| | Total | 42 | 100% |

Sumber: Data Olahan, 2018

Jadi responden terbanyak adalah responden yang jabatan helper yaitu sebanyak 7 orang dengan persentase 17%.

4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Pendapatan

Tabel 7: Responden Berdasarkan Pendapatan

| No | Pendapatan | Frekuensi | Persentase |
|-------|------------|-----------|------------|
| 1 | < 3 Juta | 20 | 48% |
| 2 | 3 – 4 Juta | 12 | 29% |
| 3 | 4 – 5 Juta | 3 | 7% |
| 4 | > 5 Juta | 7 | 17% |
| Total | | 42 | 100% |

Sumber: Data Olahan, 2018

Responden terbanyak yang pendapatan < 3 juta yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase 48%.

4.6 Uji Tanggapan Responden

4.6.1 Tanggapan Responden mengenai Keselamatan Kerja

Tabel 8: Tanggapan Responden mengenai Keselamatan Kerja

| No | Keselamatan Kerja | Jawaban Responden | | | | | Jlh | Rata – rata | Keterangan |
|-----------|--|-------------------|---|---|----|----|-----|-------------|------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1 | Penempatan benda ditempat saya bekerja diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup | 0 | 2 | 7 | 21 | 12 | 42 | 4,02 | Baik |
| 2 | Adanya perlengkapan yang digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan ditempat saya bekerja | 0 | 1 | 9 | 23 | 9 | 42 | 3,95 | Baik |
| 3 | Adanya aturan mengenai ketertiban organisasi yang saya terima dari perusahaan | 0 | 2 | 9 | 21 | 10 | 42 | 3,93 | Baik |
| 4 | Adanya perawatan dan pemeliharaan asuransi yang saya terima dari perusahaan | 0 | 1 | 8 | 19 | 14 | 42 | 4,10 | Baik |
| Rata-rata | | | | | | | | 4,00 | Baik |

Sumber: Data Olahan, 2018

Skor tertinggi adalah pernyataan keempat, dengan total skor 4,10, yang menyatakan “Adanya perawatan dan pemeliharaan asuransi yang responden terima dari perusahaan”. Hal ini menyatakan bahwa karyawan di PT. Citra Bina Niaga telah mendapatkan proteksi dari perusahaan berupa asuransi dengan baik.

4.6.2 Tanggapan Responden mengenai Kesehatan Kerja

Tabel 9: Tanggapan Responden mengenai Kesehatan Kerja

| No | Kesehatan Kerja | Jawaban Responden | | | | | Jlh | Rata – rata | Keterangan |
|-----------|---|-------------------|---|----|----|----|-----|-------------|------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1 | Lingkungan ditempat saya bekerja bersih | 0 | 2 | 8 | 20 | 12 | 42 | 4,00 | Baik |
| 2 | Adanya suhu udara dan ventilasi yang cukup ditempat saya kerja | 0 | 2 | 11 | 19 | 10 | 42 | 3,88 | Baik |
| 3 | Adanya Sistem pembuangan sampah dan limbah industri ditempat saya bekerja | 0 | 0 | 9 | 17 | 16 | 42 | 4,17 | Baik |
| 4 | Perusahaan saya bekerja berupaya meningkatkan kesehatan dari tenaga kerja | 0 | 2 | 9 | 17 | 14 | 42 | 4,02 | Baik |
| 5 | Adanya pelayanan kesehatan yang diberikan kepada saya | | | | 4 | 9 | 42 | 3,98 | Baik |
| Rata-rata | | | | | | | 42 | 4,01 | Baik |

Sumber: Data Olahan, 2018

Skor tertinggi adalah pernyataan ketiga, dengan total skor 4,17, yang menyatakan “Adanya sistem pembuangan sampah dan limbah industri ditempat responden bekerja”. Hal ini menyatakan bahwa di PT. Citra Bina Niaga terdapat sistem pembuangan sampah dan limbah industri memadai.

4.6.3 Tanggapan Responden mengenai Motivasi

Tabel 10: Tanggapan Responden mengenai Motivasi

| No | Motivasi Kerja | Jawaban Responden | | | | | Jlh | Rata – rata | Keterangan |
|-----------|--|-------------------|---|----|----|----|-----|-------------|------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1 | Pimpinan saya memperhatikan dan menghargai prestasi kerja saya | 0 | 0 | 6 | 25 | 11 | 42 | 4,12 | Baik |
| 2 | Saya dapat berkomunikasi kepada pimpinan dan seluruh karyawan | 0 | 0 | 9 | 18 | 15 | 42 | 4,14 | Baik |
| 3 | Pimpinan saya meningkatkan daya saing agar karyawan melakukan pekerjaan bermutu | 0 | 0 | 10 | 20 | 12 | 42 | 4,05 | Baik |
| 4 | Saya bekerja dengan baik untuk mendapatkan kekuasaan/posisi yang penting di perusahaan | 0 | 0 | 9 | 25 | 8 | 42 | 3,98 | Baik |
| Rata-rata | | | | | | | 42 | 4,07 | Baik |

Sumber: Data Olahan, 2018

Skor tertinggi adalah pernyataan kedua, dengan total skor 4,14, yang menyatakan “Responden dapat berkomunikasi kepada pimpinan dan seluruh karyawan”. Hal ini menyatakan bahwa karyawan di PT. Citra Bina Niaga sudah mampu menjalin komunikasi yang baik kepada pimpinan dan seluruh karyawan.

4.3.4 Tanggapan Responden mengenai Kinerja Karyawan

Tabel 11: Tanggapan Responden mengenai Kinerja Karyawan

| No | Kinerja Karyawan | Jawaban Responden | | | | | Jlh | Rata - rata | Keterangan |
|-----------|---|-------------------|---|---|----|----|-----|-------------|------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1 | Karyawan PT. Citra Bina Niaga mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar | 1 | 0 | 6 | 26 | 9 | 42 | 4,00 | Tinggi |
| 2 | Karyawan PT. Citra Bina Niaga bekerja sangat cepat | 0 | 0 | 8 | 24 | 10 | 42 | 4,05 | Tinggi |
| 3 | Karyawan PT. Citra Bina Niaga melaksanakan pekerjaan dengan akurat / tanpa kesalahan | 0 | 0 | 9 | 26 | 7 | 42 | 3,95 | Tinggi |
| 4 | Karyawan PT. Citra Bina Niaga memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan | 0 | 0 | 9 | 18 | 15 | 42 | 4,14 | Tinggi |
| Rata-rata | | | | | | | | 4,04 | Tinggi |

Sumber: Data Olahan, 2018

Skor tertinggi adalah pernyataan keempat, total skor 4,14, yang menyatakan “Responden memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan”. Hal ini menyatakan bahwa karyawan di PT. Citra Bina Niaga sudah mampu bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

4.3.5 Uji Reliabilitas

Apabila nilai Cronbach’s Alpha > 0,60 maka dikatakan kuesioner telah realible (Sunyoto, 2009).

Tabel 12: Uji Reliabilitas

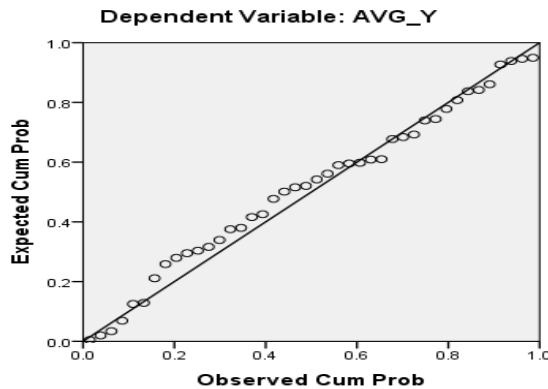
| No | Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|----|-------------------|----------------|------------|
| 1 | Keselamatan Kerja | 0,917 | Reliabel |
| 2 | Kesehatan Kerja | 0,793 | Reliabel |
| 3 | Motivasi | 0,698 | Reliabel |
| 4 | Kinerja Karyawan | 0,646 | Reliabel |

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan tabel 12 Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60, Maka butir pertanyaan dari instrumen reliabel.

4.3.5 Uji Asumsi Klasik - Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Olahan, 2018

Gambar 2: Uji Normalitas

Data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.3.6 Uji Pendahuluan

4.3.6.1 Uji Validitas

Tabel 13: Uji Validitas

| Variabel | Pertanyaan | Corrected item-Total correlation | r Tabel (Nilai Kritis 0,3) | Kesimpulan |
|-------------------|--------------|----------------------------------|----------------------------|------------|
| Keselamatan Kerja | Pertanyaan 1 | 0,928 | 0,3044 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,850 | | Valid |
| | Pertanyaan 3 | 0,915 | | Valid |
| | Pertanyaan 4 | 0,573 | | Valid |
| Kesehatan Kerja | Pertanyaan 1 | 0,759 | 0,3044 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,688 | | Valid |
| | Pertanyaan 3 | 0,380 | | Valid |
| | Pertanyaan 4 | 0,364 | | Valid |
| | Pertanyaan 5 | 0,739 | | Valid |
| Motivasi | Pertanyaan 1 | 0,479 | 0,3044 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,576 | | Valid |
| | Pertanyaan 3 | 0,461 | | Valid |
| | Pertanyaan 4 | 0,422 | | Valid |
| Kinerja Karyawan | Pertanyaan 1 | 0,373 | 0,3044 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,527 | | Valid |
| | Pertanyaan 3 | 0,394 | | Valid |
| | Pertanyaan 4 | 0,429 | | Valid |

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan tabel 14. diatas lebih besar dari 0,3, Maka butir pertanyaan dari instrumen dianggap sudah valid.

4.3.6.2 Uji Reliabilitas

Apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka dikatakan kuesioner telah realible (Sunyoto, 2009).

Tabel 14: Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|----|-------------------|----------------|------------|
| 1 | Keselamatan Kerja | 0,917 | Reliabel |
| 2 | Kesehatan Kerja | 0,793 | Reliabel |
| 3 | Motivasi | 0,698 | Reliabel |
| 4 | Kinerja Karyawan | 0,646 | Reliabel |

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan tabel 15, Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60, Maka butir pertanyaan dari instrumen reliabel.

4.3.7 Uji Multikolinearitas

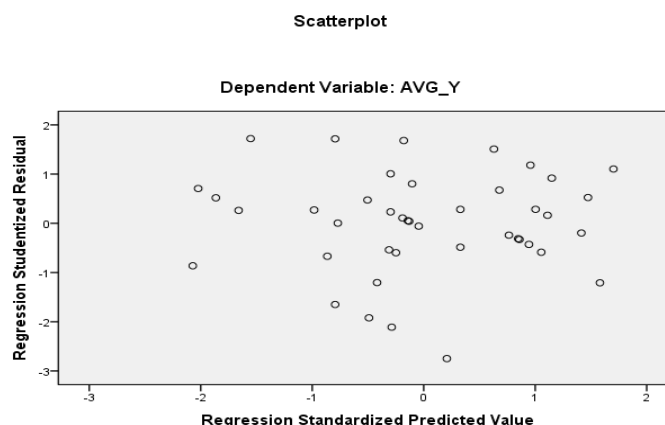
Tabel 15: Tabel Nilai *Tolerance* dan VIF

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|------------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| Keselamatan Kerja (X1) | .158 | 6.324 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Kesehatan Kerja (X2) | .157 | 6.382 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Motivasi (X3) | .977 | 1.023 | Tidak terjadi multikolinearitas |

Sumber: Data Olahan, 2018

VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas dan *Tolerance Value* > 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

4.3.8 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan, 2018

Gambar 3: Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas dapat kita lihat titik-titik yang menyebar maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

4.3.9 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 16: Uji Signifikan secara Simultan

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 5.676 | 3 | 1.892 | 17.346 | .000 ^a |
| | Residual | 4.145 | 38 | .109 | | |
| | Total | 9.821 | 41 | | | |

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh hasil Fhitung adalah 17.346 sedangkan nilai Ftabel adalah 2.85, Maka Fhitung > Ftabel yang berarti variabel Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Motivasi secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Bina Niaga di Pekanbaru.

4.3.10 Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 17: Uji Determinasi (*Adjusted R²*)

| Model | R | Adjusted R Square | Std. Adjusted Error of the Estimate | Change Statistics | | |
|-------|-------------------|-------------------|-------------------------------------|-------------------|----------|---------------|
| | | | | R Square Change | F Change | Sig. F Change |
| 1 | .760 ^a | .578 | .33028 | .578 | 17.346 | .000 |

Sumber: Data Olahan, 2018

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh hanya sebesar 0.545, Hal ini berarti 54,5% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Motivasi sedangkan sisanya 45,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.11 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 18: Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .663 | .517 | | 1.282 | .208 |
| | AVG_X1 | -.160 | .185 | -.230 | -.867 | .391 |
| | AVG_X2 | .290 | .219 | .352 | 1.322 | .194 |
| | AVG_X3 | .700 | .104 | .716 | 6.719 | .000 |

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat kita rumuskan persamaan regres berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,663 + (-0,160) X_1 + 0,290X_2 + 0,700X_3$$

Dari persamaan regresi berganda diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa: (1) Konstanta (α) sebesar 0,663 yang memperhatikan arah hubungan variabel independen yang positif Kinerja Karyawan. Artinya apabila Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Motivasi bernilai nol (0), maka Kinerja Karyawan akan bernilai 0,663. (2) Koefisiensi regresi variabel Keselamatan Kerja bernilai -0,160. Hal ini menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja memiliki arah hubungan yang negatif sejauh -0,160. Dengan kata lain, Keselamatan berpengaruh negatif yang artinya semakin besar tingkat Keselamatan Kerja maka akan menurunkan Kinerja Karyawan. (3) Koefisiensi regresi variabel Motivasi bernilai 0,290. Hal ini menunjukkan bahwa Kesehatan Kerja memiliki arah hubungan yang positif sejauh 0,290. Dengan kata lain, Kesehatan Kerja berpengaruh positif yang artinya semakin besar tingkat Kesehatan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. (4) Koefisiensi regresi variabel Motivasi bernilai 0,700. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi memiliki arah hubungan yang positif sejauh 0,700. Dengan kata lain, Motivasi berpengaruh positif yang artinya semakin besar tingkat Motivasi yang diberikan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

4.3.12 Uji Hipotesis (Uji t secara Parsial)

Standar error yang digunakan adalah 5% (0,05). Keputusan uji t dilihat dari T hitung, berikut uraiannya: (1) Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. (2) Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 19: Uji Hipotesis (Uji t secara Parsial)

| Model | T_{hitung} | T_{tabel} | Sig | Hasil |
|------------------------|--------------|-------------|------|------------------------------|
| (Constant) | | | | |
| Keselamatan Kerja (X1) | -0.867 | 2.02439 | .391 | Tidak berpengaruh signifikan |
| Kesehatan Kerja (X2) | 1.322 | 2.02439 | .194 | Tidak berpengaruh signifikan |
| Motivasi (X3) | 6.719 | 2.02439 | .000 | Berpengaruh signifikan |

Sumber: Data Olahan, 2018

(1) Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang memiliki T_{hitung} sebesar -0.867 lebih kecil dari T_{tabel} 2.02439 atau nilai sign 0.391 lebih besar dari 0.05. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga disimpulkan bahwa secara parsial variabel Keselamatan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (2) Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang memiliki T_{hitung} sebesar 1.322 lebih kecil dari T_{tabel} 2.02439 atau nilai sign 0.194 lebih besar dari 0.05. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kesehatan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (3) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yang memiliki T_{hitung} sebesar 6.719 lebih besar dari T_{tabel} 2.02439 atau nilai sign 0.000 lebih kecil dari 0.05. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.13 Hasil Pengujian dan Pembahasan

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian pembahasan yang telah dilakukan adalah untuk melihat signifikansi kontribusi pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Adapun hasil pengujian dan korelasi secara keseluruhan dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.3.14 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Serta hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel keselamatan yang menunjukkan bahwa variabel Keselamatan memiliki nilai yang tidak signifikan, artinya faktor keselamatan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Citra Bina Niaga. Secara parsial dapat dinyatakan variabel Keselamatan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dimana semakin tinggi Keselamatan karyawan maka akan menurunkan Kinerja Karyawan sebaliknya, semakin rendah Keselamatan Karyawan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fimanzah et al. (2017) dan Kautsar et al. (2013), menunjukkan bahwa Keselamatan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian secara deskriptif, diketahui bahwa satu indikator Keselamatan yaitu adanya aturan mengenai ketertiban organisasi yang responden terima dari perusahaan memiliki rata-rata skor terendah.

Walau Keselamatan sudah dinilai baik bagi para responden, namun menurut Mangkunegara (2013), Keselamatan Kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Artinya Keselamatan Kerja merupakan salah satu faktor penting bagi setiap karyawan yang bekerja di perusahaan. Kondisi mengenai aturan ketertiban organisasi masih dikatakan belum cukup maksimal karena banyaknya karyawan yang mengeluh dengan kurangnya informasi kerja yang diberikan oleh pimpinan dalam bekerja, sehingga membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan kerja dan membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Sebaiknya perusahaan dapat lebih memperhatikan kondisi mengenai aturan ketertiban organisasi dengan cara memberikan informasi kerja yang berkala kepada karyawan agar dapat terhindar dari kecelakaan kerja. Dengan kondisi mengenai aturan ketertiban organisasi yang baik bagi karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

4.3.15 Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa Kesehatan Kerja merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Serta hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel kesehatan yang menunjukkan bahwa variabel Kesehatan memiliki nilai yang tidak signifikan, artinya faktor kesehatan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Citra Bina Niaga. Secara parsial dapat dinyatakan variabel Kesehatan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dimana semakin tinggi Kesehatan karyawan maka akan menurunkan Kinerja Karyawan sebaliknya, semakin rendah Keselamatan Karyawan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fimanzah et al. (2017) dan Kautsar et al. (2013), menunjukkan bahwa Kesehatan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian secara deskriptif, diketahui bahwa satu indikator Kesehatan yaitu adanya suhu udara dan ventilasi ditempat responden kerja memiliki rata-rata skor terendah. Walau Kesehatan sudah dinilai baik bagi para responden, namun menurut Manullang (2006) Kesehatan Kerja adalah bagian ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik psikis, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal. Artinya Kesehatan Kerja merupakan salah satu faktor penting bagi setiap karyawan yang bekerja di perusahaan. Kondisi mengenai suhu udara dan ventilasi ditempat responden kerja masih dikatakan belum cukup maksimal karena banyaknya karyawan yang mengeluh dengan kurangnya ventilasi udara di lingkungan kerja, sehingga membuat gangguan pernafasan dan lingkungan kerja menjadi lembab dan menimbulkan bakteri dan jamur. Sebaiknya perusahaan dapat lebih memperhatikan kondisi mengenai suhu udara dan ventilasi dengan cara membuat ventilasi udara yang banyak ditempat kerja agar dapat terhindar berbagai penyakit. Dengan kondisi mengenai suhu udara dan ventilasi yang baik bagi karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

4.3.16 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa Motivasi merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Serta hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel motivasi yang menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai yang signifikan, artinya faktor motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Citra Bina Niaga. Secara parsial dapat dinyatakan variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dimana semakin tinggi Motivasi karyawan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebaliknya, semakin rendah Motivasi karyawan maka akan menurunkan Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Murty & Hudiwinarsih (2012) dan Purnomo et al. (2017) dan tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dhermawan et al. (2012), menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian secara deskriptif, diketahui bahwa satu indikator Motivasi yaitu responden bekerja dengan baik untuk mendapatkan kekuasaan/posisi yang penting memiliki rata-rata skor terendah. Walau Motivasi sudah dinilai baik bagi para responden, namun menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Artinya Motivasi merupakan salah satu faktor penting bagi setiap karyawan yang bekerja di perusahaan. Kondisi mengenai responden bekerja dengan baik untuk mendapatkan kekuasaan/posisi yang penting masih dikatakan belum cukup maksimal karena banyaknya karyawan yang mengeluh dengan penempatan pimpinan tidak memiliki pengetahuan yang luas, sehingga membuat perbedaan persepsi atau pendapat antara atasan dan bawahan. Sebaiknya perusahaan dapat lebih memperhatikan kondisi mengenai responden bekerja dengan baik untuk mendapatkan kekuasaan/posisi yang penting dengan cara menyeleksi karyawan yang memiliki pengetahuan luas dan memberikan pelatihan. Dengan kondisi mengenai responden bekerja dengan baik untuk mendapatkan kekuasaan/posisi yang penting dan ditambah dengan pelatihan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

5.0 KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dalam pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Variabel Keselamatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Citra Bina Niaga Pekanbaru, sehingga semakin

tinggi Keselamatan Kerja, maka akan menurunkan Kinerja Karyawan. (2) Variabel Kesehatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Citra Bina Niaga Pekanbaru, sehingga semakin tinggi Kesehatan Kerja, maka akan menurunkan Kinerja Karyawan. (3) Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Citra Bina Niaga Pekanbaru, sehingga semakin tinggi Motivasi, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Saran: (1) Bagi Akademisi, Penelitian selanjutnya dapat memasukan faktor lain (Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, maka akan diperoleh informasi yang lebih banyak lagi mengenai faktor-faktor apa selain ketiga faktor (Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Motivasi) yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Peneliti berikutnya juga dapat melakukan penelitian di lokasi yang berbeda atau perusahaan lain, sehingga hasilnya bisa digeneralisasi untuk lingkup yang lebih luas. (2) Bagi Perusahaan, Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Jadi dalam hal ini PT. Citra Bina Niaga hendaknya selalu mempertahankan dan mengevaluasi terhadap tingkat Motivasi yang diberikan kepada karyawan, serta perbaikan dari segi peningkatan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja. Hal ini dimaksudkan agar Karyawan tidak berpindah kerja ke perusahaan yang lain.

RUJUKAN

- Dantes, N. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, 6(2), 173–184.
- Fimanzah, A., Hamid, D., & Djudi, M. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur), 42(2), 1–9.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Gujarati, D. (1995). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen : Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kautsar, I. Al, Swasto S, B., & Musadieq, M. Al. (2013). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap Bagian Produksi PR. Sejahtera Abadi Malang), 6(2), 1–9.
- Keban, T. Y. (2015). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik : Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Kurniawidjaja, M. L. (2010). *Teori Dan Aplikasi Kesehatan Kerja*. Jakarta: UI Press.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2006). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Moenir, H. A. S. (2006). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: In Media.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya), 2(2), 215–228.
- Purnomo, C. A. H., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin

- Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang), 48(1).
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Santoso, S. (2003). *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik Dengan SPSS versi 11.5*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur, P. K. (2009). *HieGINE Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: CV. Sagung Seto.
- Sunyoto, D. (2009). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.