

**PENGARUH INSENTIF DAN KESELAMATAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT AMTEK ENGINEERING BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Hendra Sibarani
160910407**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

**PENGARUH INSENTIF DAN KESELAMATAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT AMTEK ENGINEERING BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Hendra Sibarani
160910407**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Hendra Sibarani
NPM/NIP : 160910407
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH INSENTIF DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT AMTEK ENGINEERING BATAM

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini di gugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 21 february 2020



Hendra Sibarani
160910407

**PENGARUH INSENTIF DAN KESELAMATAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT AMTEK ENGINEERING BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar sarjana**

**Oleh:
Hendra Sibarani
160910407**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 21 Februari 2020



Nanda Harry Mardika, S.Pd., M.M

Pembimbing

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif, keselamatan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek engineering batam serta mencari variabel mana yang berpengaruh. Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 25 menunjukkan bahwa insentif, keselamatan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil Pengujian dengan Uji t diketahui bahwa variabel insentif merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek engineering batam. Dari penjelasan diatas penulis menyarankan bahwa insentif yang diberikan kepada karyawan sebaiknya sesuai dan tepat pada waktunya supaya kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya lebih di dorong lagi dan memberikan arahan arahan yang positif kepada karyawan, dalam hal pemberian penghargaan, perhatian, persaingan, partisipasi, kebanggaan dan hukuman yang diperlakukan secara adil pada setiap karyawannya. Sehingga tidak terjadi kecemburuan sosial antara karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terpenuhinya insentif dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan meningkat.

Kata Kunci :insentif; keselamatankerja; motivasi; kinerjakaryawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to study and analyze motivation, work safety and motivation for employees at PT. Amtek batam engineering and look for which variables to support. The results of the analysis using SPSS Version 25 show incentives, work safety and positive motivation on employee performance. Test Results with t Test Shows incentive variables are positive and significant variables on employee performance at PT Amtek engineering Batam. From the explanation above, above, submitted to the company that was submitted accordingly and above that was requested from company to company, the company and the company would be more happy, so employees would be more satisfied working in the company and could improve the company. Motivation given to employees is further encouraged and provides positive direction to employees, in terms of giving awards, attention, competition, participation, pride, and fighting that are justly agreed to each employee. Allows no social jealousy between employees and can improve employee performance. Fulfillment of good incentives and motivational assistance will increase productivity and improve employee performance.

Keywords: *incentives; worksafety; motivation; employeepformance*

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasihke pada:

1. Ibu Dr.Nur Elfi Husda.S.Kom., M.Si. Selaku Rektor Universitas Putera Batam
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. Selaku Dekan Fakultas Ilmu social dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli, S.Kom.,M.Si.selaku Kepala Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam
4. Bapak Nanda Harry Mardika, S.Pd., M.M selaku pembimbing skripsi penulis
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam
6. Kedua orang tua dan keluarga besar yang turut memberikan motivasi, doa dan pengorbanannya kepada penulis.
7. PT Amtek engineering Batam yang turut membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Kepada Saparudin dan fikardi,yang telah membantu saya menyelesaikan kanskripsi ini;
9. Kerabat-kerabat terdekat dan seperjuangan di Universitas Putera Batam.
10. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satupersatu yang telah membantu hingga terselesaikan skripsi ini;

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak. Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan berkat-Nya, Amin.

Batam, 21 Eebruari 2020


Hendra Sibarani

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
HALAMAN SAMPUL	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR RUMUS	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Batasan Masalah.....	12
1.4 Rumusan Masalah	12
1.5 Tujuan Penelitian.....	13
1.6 Manfaat Penelitian.....	14
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	14
1.6.2 Manfaat Praktis	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Teori Dasar	16
2.1.1 Kinerja Karyawan	16
2.1.1.1 Penilaian Kinerja Karyawan.....	17
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	18
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	19
2.1.2 Motivasi Kerja.....	21
2.1.2.1 Karakteristik Motivasi Kerja	22
2.1.2.2 Indikator Motivasi Kerja.....	23
2.1.3 Insentif.....	24
2.1.3.1 Bentuk-Bentuk Insentif	25
2.1.3.2 Indikator Insentif.....	26
2.1.4 Keselamatan Kerja Karyawan	29
2.1.4.1 Unsur-unsur penunjang keselamatan kerja.....	30
2.1.4.2 Alasan Pentingnya Keselamatan Kerja	30
2.1.4.3 Indikator Keselamatan Kerja.....	32
2.2 Penelitian Terdahulu	33
2.3 Kerangka Berpikir	36
2.4 Hipotesis Penelitian.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Desain Penelitian	39
3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian	39

3.2.1	Definisi Variabel Penelitian	40
3.2.2	Operasionalisasi Variabel	41
3.3	Populasi dan Sampel	43
3.3.1	Populasi	43
3.3.2	Sampel	43
3.4	Teknik Pengumpulan Data	44
3.4.1	Data Primer	44
3.4.2	Data Sekunder	45
3.5	Metode Analisis Data	45
3.5.1	Analisis Deskriptif	45
3.5.2	Uji Realitas Instrumen	46
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	48
3.5.4	Uji Pengaruh	50
3.5.5	Uji Hipotesis	51
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian	52
3.6.1	Lokasi Penelitian	52
3.6.2	Jadwal Penelitian	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		54
4.1	Hasil Penelitian	54
4.1.1	Profil Responden	54
4.1.2	Uji Validitas dan Reliabilitas	66
4.1.3	Uji Reliabilitas	71
4.1.4	Uji Asumsi Klasik	72
4.1.5	Uji Multikolinearitas	74
4.1.6	Hasil Uji Heteroskedastisitas	75
4.1.7	Analisis Regresi	76
4.2	Pembahasan	87
4.2.1	Pengaruh Insentif terhadap Motivasi kerja	87
4.2.2	Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Motivasi kerja	88
4.2.3	Pengaruh insentif dan keselamatan kerja terhadap motivasi	90
4.2.4	Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan	90
4.2.5	Pengaruh Keselamatan kerja terhadap Kinerja karyawan	91
4.2.6	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	92
4.2.7	Pengaruh secara bersama-sama (simultan) insentif, keselamatan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan	93
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		94
5.1	Kesimpulan	94
5.2	Saran	95
DAFTAR PUSTAKA		97

Lampiran surat penelitian

Lampiran riwayat hidup

Lampiran data pendukung

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Umur Responden	55
Tabel 4.3 Ditribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden	56
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja.....	56
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Departemen Kerja	57
Tabel 4.6 interpretasi penelitian	58
Tabel 4.7 Jawaban Responden Atas Variabel Insentif (X1)	58
Tabel 4.8 Jawaban Respoden Atas Variabel Keselamatan Kerja (X2)	60
Tabel 4.9 Jawaban Responden Atas Variabel Motivasi Kerja (Y1).....	62
Tabel 4.10 Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan (Y2)	64
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Insentif (X1)	66
Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja (X2).....	68
Tabel 4.13 Uji Varibel Motivasi Kerja (Y1)	69
Tabel 4.14 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y2)	70
Tabel 4.15 Uji Reliabilitas.....	71
Tabel 4.16 Uji Normalitas	73
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas.....	74
Tabel 4.18 Uji Regresi Linear Berganda.....	77
Tabel 4.19 Hasil Uji T (Parsial)	79
Tabel 4. 20 Hasil Uji F (Simultan)	80
Tabel 4.21 Uji Kofisien Determinasi	81
Tabel 4.22 Uji Regresi Linier Berganda.....	82
Tabel 4.23 Hasil Uji t (Parsial).....	84
Tabel 4.24 Hasil Uji F (Simultan)	86
Tabel 4. 25 Uji Kofisien Determinasi	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	36
Gambar 4.1 Uji Normalitas	73
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	75

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Slovin	43
Rumus 3.2 Pearson Product Moment.....	44
Rumus 3.3 Cronbac, s Alpha.....	48
Rumus 4.1 RentangSkala	55

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin ketatnya persaingan saat ini menjadikan banyak perusahaan menghadapi beberapa masalah yang menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya kinerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia atau karyawan. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan adalah motor utama dalam menjalankan seluruh aktifitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan tidak boleh mengelola sumber daya manusia yang dimiliki hanya dengan memberikan deskripsi pekerjaan dan peraturan yang hanya dipatuhi saja. Namun perlu terbangun hubungan yang sinergi antara perusahaan dengan sumber daya manusia yang di miliki untuk mencapai tujuan organisasi. Demi tercapainya tujuan tersebut, perusahaan harus memperhatikan pola kinerja sumber daya manusia yang di milikinya.

Pada suatu perusahaan proses pengukuran keberhasilan atau maju mundurnya sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi organisasi serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional. Karyawan merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan,

karena karyawan menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap kegiatan yang dilakukan di dalam perusahaan. Karyawan mempunyai peranan langsung dalam mengerjakan aktivitas yang dikehendaki oleh perusahaan, hal ini mengakibatkan karyawan menjadi titik tolak keberhasilan dari sebuah organisasi. Karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan sudah pasti berbeda-beda dalam pemikiran, sikap dan semangatnya dalam melakukan pekerjaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara menilai dan memberikan balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, sehingga kinerja menjadi hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Kinerja karyawan tidak terlepas dari motivasi kerja, karena karyawan yang termotivasi akan melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. Sebaliknya karyawan yang tidak termotivasi hanya memberi upaya minimum dalam bekerja. Secara sederhana motivasi merupakan faktor-faktor yang mendorong seseorang berperilaku tertentu kearah tujuan yang akan dicapainya.

Seringkali di jumpai kurangnya semangat dan motivasi bekerja pada karyawan, sehingga mengakibatkan prestasi kerja karyawan yang kurang baik. Karyawan yang berprestasi sangat diharapkan untuk mempertahankan prestasinya sekaligus menjadi acuan bagi karyawan yang lainnya. Pada dasarnya apabila perusahaan ingin mendapatkan kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan harus memberikan motivasi pada karyawan supaya karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Selain motivasi cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif pada karyawan agar karyawan bekerja semaksimal mungkin. Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan (bukan karyawan tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji. Bagi perusahaan, adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan

semakin baiknya mutu kepemimpinan. Sedangkan bagi karyawan, dengan adanya pemberian insentif karyawan memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan selain gaji. Insentif merupakan faktor yang sangat penting dalam memberikan umpan balik kepada karyawan, jika pemberian insentif dianggap minim dapat menyebabkan kurang semangatnya kerja karyawan bahkan dapat menurunkan produktivitas karyawan. Jika pemberian insentif tidak merata juga dapat mengakibatkan kecemburuan sosial antar karyawan yang dapat mengakibatkan saling mengandalkan antara karyawan. Faktor lain yaitu kurang tepatnya waktu dalam memberikan insentif sehingga karyawan menjadi kurang bergairah, dan tidak memiliki rasa semangat dalam melakukan pekerjaan.

Insentif diberikan tergantung dari prestasi atau kinerja karyawan, sedangkan upah atau gaji merupakan sesuatu hal yang wajib diberikan perusahaan. Semakin tinggi prestasi kerjanya semakin besar pula insentif yang diterima. Sudah menjadi kebiasaan bahwa setiap perusahaan menetapkan target yang tinggi dan bila berhasil maka akan diberikan tambahan pendapatan. Pemberian insentif berfungsi untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan dirinya untuk mencapai tujuan perusahaan. Fungsi utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kualitas kerja individu maupun kelompok dan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan, Insentif menjamin bahwa karyawan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor yang tidak kalah dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

merupakan bagian dari pemeliharaan sumber daya manusia. Keselamatan kerja perlu diperhatikan untuk meningkatkan hasil pekerjaan, sedangkan masalah kesehatan karyawan sangat berpengaruh terhadap kondisi sehat tidaknya karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Apabila perusahaan memperhatikan kedua hal tersebut maka perusahaan akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam menghasilkan suatu barang atau jasa sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan.

Karyawan yang bekerja memiliki hak atas keselamatan kerja yang pelaksanaannya dilandasi oleh peraturan perundang-undangan. Keselamatan kerja yang dijadikan sebagai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi asset perusahaan yang bertujuan sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindunginya. Keselamatan kerja bertujuan untuk mengurangi angka kecelakaan kerja khususnya di tempatbekerja. Keselamatan kerja adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan, dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja. Sebuah perusahaan sepatutnya menjaga mutu kehidupan para karyawan yang dimilikinya dengan memberikan beberapa pelayanan ataupun pegangan jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan karyawan ketika mereka melaksanakan pekerjaannya.

Keterkaitan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja sangat erat hubungannya bagi tenaga kerja, penyakit yang diakibatkan pekerjaan dapat

menurunkan kinerja sekaligus menurunkan pendapatan yang diterimanya. Sedangkan bagi perusahaan berakibat menurunnya jumlah produksi serta memberikan citra yang kurang baik terhadap kualitas dan kapasitas perusahaan. Pekerja yang kesejahteraannya buruk, tidak hanya menyebabkan kekecewaan terhadap perusahaan tetapi produktivitas mereka akan menurun, kurangnya motivasi dalam bekerja, apatis dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkurang pula.

Keselamatan kerja dapat membantu peningkatan produksi dan produktivitas atas dasar: dengan tingkat keselamatan kerja yang tinggi, kecelakaan-kecelakaan yang menjadi sebab sakit, cacat dan kematian dapat ditekan sekecil-kecilnya. Tingkat keselamatan yang tinggi sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja dan mesin. Terjadinya kecelakaan atau penyakit kerja dapat berakibat kematian, atau karyawan bisa mengalami cacat atau sakit untuk sementara dan tidak bisa bekerja, maka karyawan yang bersangkutan tidak mampu lagi bekerja dengan baik sehingga tingkat produktivitas kerjanya akan mengalami penurunan dibanding waktu sehat.

PT Amtek Engineering Batam merupakan salah satu perusahaan manufaktur Penanaman Modal Asing (PMA) yang bergerak di bidang industri *metal stamping* yang berdiri sejak tahun 1996 dan saat ini mempunyai hampir 2005 orang karyawan yang berlokasi di Jl. Letjen Soeprato, Blok E No. 1. Cammo Industrial Park Batam Centre. Perusahaan ini mempunyai beberapa departemen produksi, salah satunya adalah Departemen *HDD Plating* yang memproduksi *Hard Disk Drive stainless steel, Aluminium* dan Besi yang dalam proses

produksinya menggunakan bahan kimia berbahaya (*Chemical*). Sebagai departemen produksi, Departemen *HDD Plating* menuntut karyawannya memiliki kinerja yang tinggi, motivasi kerja yang tinggi dengan diikuti insentif yang tinggi dan tingkat keselamatan serta kesehatan kerja yang tinggi. Namun kenyataannya justru sebaliknya, kinerja karyawannya kurang maksimal yang diakibatkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya motivasi kerja pada karyawan, rendahnya insentif yang diterima karyawan dan minimnya keselamatan serta kesehatan kerja.

Motivasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh manajemen dan pimpinan PT Amtek Engineering Batam terutama oleh Departemen *HDD Plating* dalam meningkatkan upayakerja karyawan. Pada PT Amtek Engineering Departemen *HDD Plating* masih ditemukan karyawan yang kurang termotivasi dalam bekerja, kurangnya pendidikan dan pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari banyak karyawan yang datang terlambat, *skill* yang masih belum memadai, sering tidak masuk kerjatidak peduli pada pekerjaan yang berdampak pada tidak tercapainya target perusahaan sehingga profitabilitas yang diperoleh perusahaan juga menurun.

PT Amtek Engineering tidak hanya mempunyai masalah dengan motivasi kerja saja, masalah lainnya adalah pemberian insentif kepada karyawan. Bentuk insentif yang diberikan perusahaan pada karyawan adalah dalam bentuk materil dan perseorangan. Insentif yang diterima karyawan tidak sebanding dengan pengorbanan yang diberikan pada saat bekerja. Rendahnya insentif yang diberikan pada karyawan berdampak kurang baik bagi perusahaan. Insentif yang diterima

tidak sesuai dengan harapan maka motivasi yang dimiliki karyawan juga berkurang sehingga berpengaruh pada *output* perusahaan dan berimplikasi langsung dengan *income* yang diterima perusahaan.

Tabel 1. 1 Insentif Yang Diterima Karyawan (Dalam Ribuan Rupiah)

Departemen	Periode				
	2014	2015	2016	2017	2018
HDD Plating	0.00	0.00	200.000	200.000	200.000

Sumber : PT.Amtek Engineering Batam, 2019

Berdasarkan tabel insentif diatas dapat dijelaskan bahwa insentif yang diberikan kepada karyawan di departemen HDD Plating sangat rendah dan terbatas hanya untuk satu orang karyawan dengan nilai nominal insentif sebesar Rp. 200.000,- per tahun. Insentif tersebut diberikan kepada karyawan yang tidak pernah ada absen (tidak hadir) selama setahun. Pemberian insentif ini diberikan pada saat *event* ulang tahun perusahaan. Pemberian insentif ini tiap tahun dianggarkan Rp. 1.000.000,- untuk 5 (lima) orang karyawan terpilih dari departemen yang terdapat di PT AMTEK Batam. Pemberian insentif ini baru diadakan pada tahun 2016. Pada tahun sebelumnya tidak ada insentif yang diberikan kepada karyawan. Sebagai indikator pembanding adalah insentif pada perusahaan lain yang diberikan kepada setiap karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Jadi setiap karyawan bisa mendapatkan insentif dari perusahaan tempat bekerja. Jika dibandingkan dengan perusahaan lain maka insentif pada PT AMTEK Batam masih rendah nominalnya.

Selain insentif yang diberikan kepada karyawan cukup rendah, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja karyawan juga masih belum memadai.

Keselamatan dan kesehatan kerja masih belum menjadi prioritas bagi perusahaan. Padahal, keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan salah satu hak asasi dan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan di perusahaan itu sendiri. Kecelakaan di departemen *HDD Plating*. Kecelakaan kerja yang sering terjadi pada departemen *HDD Plating* adalah terpapar bahan kimia, iritasi pada kulit, kulit terbakar dan bahkan sampai kulit terkelupas. Kecelakaan ini terjadi karena karyawan tersebut tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) yang diwajibkan saat bekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi hal yang sangat penting bagi karyawan. Baik pekerja yang berada di lapangan maupun yang berada di *office*. Rendahnya kesadaran akan pentingnya penerapan Keselamatan terutama pada sektor industri menjadi penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja di perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan masih tingginya tingkat kecelakaan kerja yang ada di perusahaan. Kecelakaan kerja yang terjadi pada departemen *HDD Plating* tergolong tinggi dan perusahaan harus segera mengantisipasi jangan sampai kecelakaan kerja yang terjadi terus berlanjut.

Tabel 1.2 Jumlah Kecelakaan Kerja

Departemen	Periode				
	2014	2015	2016	2017	2018
HDD Plating	24	46	35	17	27

Sumber : PT.Amtek Engineering Batam, 2019

Tabel kecelakaan kerja diatas menunjukkan bahwa angka kecelakaan kerja yang terjadi setiap tahunnya masih tinggi. Kasus kecelakaan paling tinggi terjadi pada tahun 2015 dimana kecelakaan yang terjadi di departemen *HDD Plating* mencapai 46 kecelakaan, disusul kecelakaan yang terjadi pada tahun 2016

sebanyak 35 kecelakaan. Kecelakaan terkecil terjadi pada tahun 2017 yaitu sebanyak 17 kecelakaan. Kecelakaan kerja tersebut dikarenakan pada departemen ini mengolah bahan kimia berbahaya sehingga karyawan yang kurang berhati-hati dalam bekerja atau tidak menggunakan alat pelindung kerja yang kurang memadai akan mengalami kecelakaan kerja. Untuk pekerjaan yang rawan terjadi kecelakaan kerja ini karyawan harus dilindungi dengan jaminan kesehatan dari perusahaan. Sebagai perusahaan besar masalah keselamatan dan kesehatan kerja karyawan seharusnya menjadi masalah penting yang harus diperhatikan perusahaan karena keselamatan dan keselamatan kerja karyawan berkaitan dengan kuantitas dan kualitas produk yang diproduksi perusahaan.

Kurangnya motivasi kerja karyawan yang diakibatkan oleh rendahnya insentif yang diterima karyawan dan juga masih rendahnya tingkat keselamatan dan kesehatan kerja karyawan berdampak pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurun dan jumlah produksi yang dihasilkan juga menurun sehingga berakibat pada menurunnya jumlah keuntungan (profitabilitas) yang diperoleh perusahaan.

Tabel 1. 3 Tingkat Profitabilitas

Departemen	Periode				
	2014	2015	2016	2017	2018
HDD Plating	51.156.000.000	53.400.000.000	50.544.000.000	52.620.000.000	53.832.000.000

Sumber : PT.Amtek Engineering Batam, 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah keuntungan (profitabilitas) yang diperoleh perusahaan setiap tahunnya mengalami fluktuasi. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas perusahaan juga mengalami fluktuasi. Keuntungan tertinggi

diperoleh pada tahun 2018 dan keuntungan terendah diperoleh pada tahun 2016. Produktivitas yang tinggi akan meningkatkan profitabilitas yang diperoleh perusahaan. Profitabilitas dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada di perusahaan baik dari faktor kinerja karyawan maupun dari faktor lainnya. Sebagai indikator pembandingan kinerja karyawan adalah tercapainya target produktivitas yang diberikan perusahaan kepada masing-masing karyawan pada departemen *HDD Plating*. Jika kinerja karyawan rendah tentunya produktivitas perusahaan juga rendah yang berdampak pada rendahnya profitabilitas yang diperoleh perusahaan. Pada dasarnya kinerja karyawan di perusahaan sangat mempengaruhi hasil yang ingin diperoleh perusahaan, sehingga kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan **“Pengaruh Insentif dan Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada PT Amtek Engineering Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah:

1. Karyawan belum merasa puas dengan insentif yang diberikan perusahaan sehingga motivasi kerjanya rendah.

2. Keselamatan kerja karyawan masih kurang diperhatikan oleh perusahaan sehingga sering terjadi kecelakaan yang diakibatkan oleh alat-alat kerja yang masih kurang tingkat keamanannya, Alat Pelindung Diri (APD) yang masih kurang dan fasilitas-fasilitas pendukung lainnya yang juga masih kurang memadai.
3. Kurangnya kemampuan manajemen untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan yang dapat memotivasi kerja karyawan.
4. Menurunnya kinerja karyawan sehingga menyebabkan terhambatnya proses kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan di atas dan untuk menghindari meluasnya pembahasan, maka penelitian ini dibatasi pada:

1. Departemen *HDD Plating* PT. Amtek Engineering Batam
2. Insentif, keselamatan kerja, motivasi dan kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Amtek Engineering Batam?

2. Apakah keselamatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT Amtek Engineering Batam?
3. Apakah insentif dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT Amtek Engineering Batam?
4. Apakah insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam?
5. Apakah keselamatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam?
6. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam?
7. Apakah insentif, keselamatan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif secara parsial terhadap motivasi kerja pada PT Amtek Engineering Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja secara parsial terhadap motivasi kerja pada PT Amtek Engineering Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan keselamatan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja pada PT Amtek Engineering Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam.

5. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam.
7. Untuk mengetahui pengaruh insentif, keselamatan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan yang bermanfaat mengenai motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan pada suatu instansi atau perusahaan serta dapat menerapkannya di dunia pekerjaan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya sehingga berguna bagi pengembangan ilmu, khususnya bidang sumber daya manusia.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi objek penelitian

Sebagai masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk langkah selanjutnya sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh insentif, keselamatan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Kinerja Karyawan

Menurut (Lusri & Siagian, 2017: 2) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Roring, 2017: 147).

Menurut (Fadhil & Mayowan, 2018: 42) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan merupakan kinerja karyawan (Bintoro & Daryanto, 2017: 105).

Menurut (Candana, 2018: 3) tingkat, hasil atau keberhasilan kinerja karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target

atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

2.1.1.1 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja dilakukan dengan melalui beberapa komponen atau faktor-faktor penilaian. Menurut (Ainnisya & Susilowati, 2018: 134) komponen penilaian yang umum diberikan adalah sebagai berikut:

1. Absensi, merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja.
2. Kejujuran, merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode.
3. Tanggung jawab, karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya.
4. Kemampuan (hasil kerja), merupakan ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
5. Loyalitas, merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan.
6. Kepatuhan, merupakan ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan dan ketaatan untuk tidak melanggar atau melawan yang sudah diperintahkan.
7. Kerjasama, merupakan saling membantu diantara karyawan baik antar bagian atau dengan bagian lainnya.
8. Kepemimpinan, artinya kemampuan seseorang dalam memimpin.
9. Prakarsa, yaitu seseorang selalu mempunyai ide-ide atau pendapat perbaikan atau pengembangan atas kualitas suatu pekerjaan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Himma, 2017: 151) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan kinerja karyawan.

2. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi.

3. Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

4. *Leader member exchange*/ kepemimpinan

Merupakan hubungan antara dua orang yang berbeda dalam suatu organisasi yaitu hubungan atasan dan bawahan. Apabila hubungan kedua belah pihak baik maka akan mempengaruhi kinerja masing-masing.

5. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

6. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

7. Keterampilan

Keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lain.

8. Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain.

9. Tingkat gaji

Penghasilan yang cukup berdasarkan kinerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan akan makin besar gaji yang diterima.

10. Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

2. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan .

4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017: 107) indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
2. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

3. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
4. Komitmen, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dari para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja individu atau kelompok yang diberikan kepada perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.1.2 Motivasi Kerja

Menurut (Fadhil & Mayowan, 2018:41) motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Menurut (Saputra & Adnyani, 2019:63) suatu keyakinan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang untuk menguatkan guna untuk menyemangati ketekunan guna memperoleh sesuatu yang di tunjukkan, dan di inginkan dengansikap semangat kerja karyawan.

Menurut (Harjanti & Josephine, 2017: 2) motivasi kerja adalah seperangkat faktor internal maupun eksternal yang sifatnya sebagai pendorong dari berbagai perilaku untuk bekerja atau melakukan pekerjaan dalam rangka mncapai tujuan organisasi dan secara bersamaan bisa memuaskan kebutuhan mereka.

2.1.2.1 Karakteristik Motivasi Kerja

Menurut (Rahayu & Ruhamak, 2018: 12) karakteristik motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik motivasi berprestasi tinggi
 - a. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
 - b. Memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berusaha untuk merealisasikannya.
 - c. Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil risiko yang dihadapinya.
 - d. Melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikan dengan hasil yang memuaskan.
 - e. Memiliki keinginan menjadi orang yang terkemuka yang menguasai bidang tertentu.
2. Karakteristik motivasi berprestasi rendah
 - a. Kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan.
 - b. Memiliki program kerja tetapi tidak didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistis.
 - c. Bersikap apatis dan tidak percaya diri.
 - d. Tindakannya kurang terarah pada tujuan.

2.1.2.2 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow yang dikenal dengan teori hierarkhi kebutuhan. Sebagaimana teori kebutuhan Abraham Maslow, yang dikutip dalam (Suwatno dan Priansa, 2013:177) indikator motivasi kerja berdasarkan teori tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik, ditujukan dengan kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial, yakni kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Menurut (Lusri & Siagian, 2017: 4) indikator motivasi kerja adalah:

1. Arah perilaku keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan mematuhi peraturan perusahaan.
2. Tingkat usaha bekerja lebih baik lagi dari hari sebelumnya.

3. Tingkat kegigihan mengembangkan keahlian untuk kemajuan perusahaan.

Berdasarkan pengertian motivasi kerja dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati untuk mencapai tujuan organisasi dan untuk memenuhi kebutuhan karyawan tersebut.

2.1.3 Insentif

Menurut (Manik & Syafrina, 2018: 12) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut (Arifin, 2017:1293) insentif merupakan suatu program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan kinerja seseorang. Dengan kata lain insentif memberikan kompensasi menurut penjualan, kinerja atau penghematan biaya yang dihubungkan dengan pegawai tertentu.

Menurut (Candana, 2018: 4) insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

2.1.3.1 Bentuk-Bentuk Insentif

Menurut (Rahayu & Ruhamak, 2018: 6) bentuk insentif terbagi menjadi dua kelompok, yaitu:

1. *Financial Incentive*

Merupakan insentif dalam bentuk material (uang) yang bisa diberikan secara bersamaan dengan upah atau gaji, insentif ini diberikan kepada pegawai yang mempunyai prestasi kerja melebihi standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. *Non Financial Incentive*

Non financial incentive terdiri atas berbagai kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaannya itu sendiri, atau berupa lingkungan fisik tempat seseorang bekerja. Kepuasan dari pekerjaan ini dapat dilihat dari tanggung jawab dari pegawai dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya, adanya peluang mengembangkan diri, tugas-tugas yang menarik serta merasa tertantang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut (Robby, 2018: 4) insentif dapat diberikan dalam berbagai bentuk, yaitu:

1. Uang

Merupakan suatu yang penting diberikan sebagai perangsang, dengan memberi uang berarti member alat untuk merealisasikan kehidupan pegawai. Hal ini dapat merangsang pegawai untuk selalu meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi yang meningkat akan menunjang pendapatan

naik, maka dengan terpenuhinya kebutuhan maka ketenangan akan dapat dirasakan.

2. Lingkungan kerja yang baik

Pemberian insentif dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat diberikan pula penghargaan kepada pegawai yang menghasilkan prestasi yang tinggi. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik diperlukan sikap manajer yang baik dalam mendorong bawahannya agar giat bekerja.

3. Partisipasi

Cara ini dapat memberikan dorongan yang kuat untuk meningkatkan kesadaran melakukan tugas yaitu dengan diberikannya perhatian, kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan. Dengan partisipasi akan memberikan pengakuan bahwa partisipan tersebut merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan hal ini memerlukan suatu dukungan dan rasa persatuan sehingga para karyawan akan merasa ikut ambil bagian untuk berpartisipasi.

2.1.3.2 Indikator Insentif

Menurut (Sarwoto, 2010:156), indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan yaitu:

1. Insentif Material
2. Insentif Non Material.

Indikator insentif tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Insentif Material

a. Insentif dalam bentuk uang:

- 1) Bonus uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya di berikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan kedalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagian para pihak yang menerima bonus.
- 2) Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.
- 3) *Profit share*.
Merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayarannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setia peserta.
- 4) Kompensasi program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, antara lain berupa:
 - (a) Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.

(b) Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

b. Insentif dalam bentuk jaminan sosial.

Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain:

- 1) Pembuatan rumah dinas
- 2) Pengobatan secara cuma-cuma
- 3) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis, kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota
- 4) Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
- 5) Biaya pindah
- 6) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan

2. Insentif non material

Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

- a) Pemberian gelar (*title*) secara resmi
- b) Pemberian tanda jasa atau medali
- c) Pemberian piagam penghargaan
- d) Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi

- e) Ucapan terima kasih secara formal atau informal
- f) Pemberian hukum untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya).

Berdasarkan pengertian insentif dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik dalam bentuk materil maupun non materil dengan standar tertentu agar karyawan bekerja dengan motivasi tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

2.1.4 Keselamatan Kerja Karyawan

Menurut Wilson (2012:377),“Keselamatan Kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan”.“Bahan, pesawat alat kerja,dan proses pengolahan,merupakan yang berkaitan dengan keselamatan kerja. Landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Target keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, maupun di udara”(Suwardi dan Daryanto, 2018:1).

Sedangkan menurut (Buntarto, 2015: 1), “Keselamatan kerja adalah suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja adalah salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada seorang pun di dunia yang menginginkan terjadinya kecelakaan. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan”.

Sayuti (2013:195) menyatakan bahwa keselamatan kerja menunjuk pada suatu kondisi kerja yang aman dan selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Keselamatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar supaya pekerja tidak mengalami cedera.

Sedangkan menurut Wilson (2012:377), “Keselamatan Kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan”.

2.1.4.1 Unsur-unsur penunjang keselamatan kerja

Menurut (Buntarto, 2015:1) unsur-unsur penunjang keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Adanya unsur unsur keamanan dan kesehatan kerja
2. Adanya kesadaran dalam menjaga keamanan dan kesehatan kerja
3. Teliti dalam kerja
4. Melaksanakan prosedur kerja dengan memperhatikan keamanan dan kesehatan kerja.

2.1.4.2 Alasan Pentingnya Keselamatan Kerja

Menurut Bangun Wilson (2012:379) terdapat tiga alasan keselamatan kerja merupakan keharusan bagi setiap perusahaan untuk melaksanakannya, antara lain alasan moral, hukum, dan ekonomi.

1 Moral

Manusia merupakan makhluk termulia di dunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Para pemberi kerja melaksanakan itu untuk membantu dan meringankan beban penderitaan atas musibah kecelakaan kerja yang dialami para karyawan dan keluarga.

2 Hukum

Undang-Undang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi resiko kerja yang dihadapi yang ditimbulkan pekerjaan. Para pemberi kerja yang lalai atas tanggung jawab dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja akan mendapat hukuman yang setimpal yang sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan. Yang tertara pada undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi para pekerja pada segala lingkungan kerja baik di darat, dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

3 Ekonomi

Alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengeluarkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami pekerja. Kebanyakan perusahaan membebankan kerugian kecelakaan kerja yang

dialami karyawan kepada pihak asuransi. Kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggungannya lainnya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang diderita para pekerja.

2.1.4.3 Indikator Keselamatan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2011:167), indikator Keselamatan Kerja terdiri dari:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja
 - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
 - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
2. Pengaturan udara
 - a. Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruangkerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
 - b. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
3. Pengaturan penerangan
 - a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
 - b. Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang
4. Pemakaian peralatan kerja
 - a. Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
 - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.
5. Kondisi fisik dan mental pegawai
 - a. Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil

- b. Emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh.

Berdasarkan pengertian keselamatan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah perlindungan atas sumber daya baik sumber daya manusia, alat ataupun fasilitas pendukung lainnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam menyusun skripsi ini. Kesimpulan dari hasil penelitian yang dikemukakan akan memberikan penguasaan terhadap kajian teoritis. Penelitian yang dilakukan oleh (Anthony Frans(2015) dengan judul Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan insentif terhadap motivasi serta kinerja karyawan pada bagian produksi, metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil penelitian bahwa pengaruh secara langsung antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan insentif terhadap variabel kinerja karyawan lebih tinggi bila dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung antara variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan insentif terhadap variabel motivasi. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan insentif lebih besar pengaruhnya tanpa harus melalui motivasikerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sri Winarsih, Ahmad Alim Bachri, Akhid Yulianto 2018) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada Bank Kalsel Syariah Kandangan), metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian yang diperoleh Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan antara

gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang, terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang, terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang, terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang.

Penelitian yang dilakukan oleh (Agung Budianto, Yonathan Pongtuluran, dan Syaharuddin Y, 2017) dengan judul Pengaruh etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Etika Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Noviansyah & Zunaidah, 2017) dengan judul Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *PT. TD Automotive Compressor* Indonesia, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Selanjutnya, pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2018) dengan judul Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam, metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung ($P2 \times P5 > P4$) atau $(0,015 \times 0,559 > 0,159)$ atau $0,1674 > 0,159$. Sehingga kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Z) melalui motivasi kerja (Y). Ataupun bisa juga disimpulkan bahwa motivasi kerja (Y) sebagai variabel intervening dalam mengantarai hubungan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Z).

Penelitian yang dilakukan oleh (Efnita, 2018) dengan judul Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pt Bank Pembangunan Daerah (Bpd) Sumatera Barat) , metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat Cabang Painan, semakin sefektif gaya kepemimpinan dari pimpinan PT.Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat Cabang Painan, semakin tinggi motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan PT.Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat Cabang Painan.

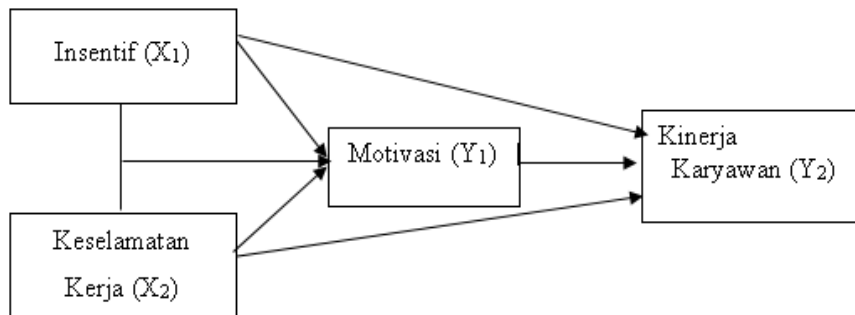
Penelitian yang dilakukan oleh Dorin Cosma, and Sinel Alexanru Gilceava (2014) dengan judul *How Important Is Money As An Incentive To Motivate*

Employees In Higher Education Sector? Literature Review, metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitian yang diperoleh adalah bahwa *money has an important role as a hygienic factor in the work environment but they do not represent a panacea for inducing high work motivation and are not enough for assuring the overall success, whether that we are talking about repetitive or creative activities. The late ones are exemplified by the tasks specific to the higher education sector.*

Penelitian yang dilakukan oleh (Geoffrey K. Langat, Teresia K. Linge, and Damary Sikalieh, 2019) dengan judul *Influence of inspirational motivation on employee job performance in the insurance industry in Kenya*. Metode analisis yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitian yang diperoleh adalah bahwa *inspirational motivation significantly predicted employee job performance. In addition, it was deduced that employee work value congruence had a significant moderating effect on the relationship between transformational leadership and employee job performance among lower-level managers in the insurance sector in Kenya.*

2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi dan insentif terhadap kinerja dan keselamatan kerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

H₁: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT Amtek Engineering Batam.

H₂: Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pada PT Amtek Engineering Batam.

H₃: Insentif dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pada PT Amtek Engineering Batam

H₄: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam.

H₅: Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam.

H₆: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amtek Engineering Batam.

H₇: Insentif, Keselamatan Kerjadan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amtek Engineering Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut (Saputra, 2017: 6) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis metode penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif. Menurut (Saputra, 2017: 6) kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Metode penelitian kuantitatif bertujuan untuk menggambarkan, meringkas berbagai kondisi dan situasi atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian tersebut dengan data yang diolah dalam bentuk angka (numerik). Pendekatan kuantitatif dipilih dengan pertimbangan penelitian ini akan mendeskripsikan pengaruh motivasi dan insentif dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Amtek Engineering Batam.

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut (Nasution, 2017: 2) variabel penelitian adalah sasaran-sasaran penelitian yang mempunyai variasi nilai yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan disebut variabel bebas atau *independent variable* (X), sedangkan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat disebut dengan variabel terikat atau *dependent variable* (Y). Sedangkan menurut

(Widodo, 2017: 81) definisi operasional merupakan spesifikasi kegiatan peneliti dalam mengukur suatu variabel. Spesifikasi tersebut menunjuk pada dimensi-dimensi dan indikator-indikator dari variabel penelitian yang diperoleh melalui studi pustaka sebagai parameter untuk mengukur variabel.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

a. Variabel Independen

Menurut (Nasution, 2017: 2) variabel independen adalah variabel yang berperan memberi pengaruh atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Insentif sebagai (X_1)

Menurut (Manik & Syafrina, 2018:12) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

2) Keselamatan kerja sebagai (X_2).

Menurut Bangun Wilson (2012:377) Keselamatan Kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan.

b. Variabel Dependen atau Variabel Terikat

Menurut (Nasution, 2017: 2) variabel dependen adalah variabel yang dijadikan sebagai faktor yang dipengaruhi oleh satu atau beberapa

variable lain atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (bebas).

Variabel terikat dalam penelitian ini terdiri dari:

1) Motivasi sebagai (Y_1)

Menurut (Saputra & Adnyani, 2019:63) motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

2) Kinerja karyawan (Y_2)

Menurut (Roring, 2017: 147) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Operasionallisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Insentif (X1)	Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.(Manik & Syafrina, 2018: 12)	1. Insentif Material	Likert
		2. Insentif Non Material	
Keselamatan Kerja (X2)	Keselamatan Kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan.(Bangun Wilson, 2012:377)	1. Keadaan tempat lingkungan kerja	Likert
		2. Pengaturan udara	
		3. Pengaturan penerangan	
		4. Pemakaian peralatan kerja	
		5. Kondisi fisik dan mental pegawai	
Motivasi (Y1)	Motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan yang ditunjukkan melalui perilaku semangat kerja karyawan. (Saputra & Adnyani, 2019:63)	1. Kebutuhan fisik.	Likert
		2. Kebutuhan rasa aman.	
		3. Kebutuhan sosial.	
		4. Kebutuhan akan harga diri.	
		5. Kebutuhan aktualisasi diri.	
Kinerja Karyawan (Y2)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.(Roring, 2017: 147)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab	Likert

Sumber data: (Manik & Syafrina, 2018: 12), (Bangun Wilson, 2012:377), (Bangun Wilson, 2012:377), (Roring, 2017: 147)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Widodo, 2017: 92) populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen *HDD.PLATING* PT Amtek Engineering Batam, yaitu sebanyak 333 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah subkelompok atau sebagian dari populasi (Widodo, 2017: 92). Sebagian yang diambil dari seluruh obyek yang diteliti yang dianggap mewakili terhadap seluruh populasi dan diambil dengan menggunakan teknik tertentu. Sampel tersebut diambil dari populasi dengan menggunakan persentase tingkat kesalahan yang dapat ditolerir sebesar 5%. Penentuan ukuran sampel responden menggunakan rumus Slovin, yang ditunjukkan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Rumus 3. 1 Slovin

$$n = \frac{333}{1 + 333(0.05)^2}$$

$$n = \frac{333}{1,832} = 181,97 \text{ dibulatkan menjadi } 182$$

Berdasarkan perhitungan rumus Slovin diatas diperoleh nilai 181,97 dan dibulatkan menjadi 182. Namun untuk memudahkan dalam pendistribusian kuesioner dan penghitungan maka sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 180 orang karyawan departemen *HDD.PLATING* PT Amtek Engineering Batam.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan ada dua macam, yaitu:

3.4.1 Data Primer

Menurut (Manik & Syafrina, 2018: 13) data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh pengumpul data. Data primer yang digunakan adalah hasil dari pengisian kuesioner yang disebarkan kepada responden.

Menurut Sugiyono (2017:94) kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian, metode yang digunakan adalah dengan kuesioner tertutup. Instrument kuesioner harus diukur validitas dan reabilitas datanya sehingga penelitian tersebut menghasilkan data yang valid dan reliabel. Instrumen yang valid berarti instrument tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan instrument yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula. Instrumen yang digunakan

untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala *likert* 5 poin. Jawaban responden berupa pilihan dari lima alternatif yang ada, yaitu :

Tabel 3.2 Skala likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, (2017:94)

3.4.2 Data Sekunder

Menurut (Manik & Syafrina, 2018: 13) data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dengan yang bersangkutan seperti data karyawan, struktur organisasi dan data lainnya yang mendukung penelitian. Data sekunder yang digunakan adalah jurnal-jurnal penelitian terdahulu, buku-buku dan data dari objek penelitian.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif yaitu kegiatan statistik yang dimulai dari menghimpun data, menyusun atau mengukur data, mengolah data, menyajikan dan menganalisa data angka guna memberikan gambaran tentang suatu gejala, peristiwa atau keadaan. Dengan statistik deskriptif data yang terkumpul dianalisis dengan

perhitungan rata-rata dan persentase, sehingga dapat menggambarkan berapa nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata dan standar deviasi (Hartono, 2010:2).

3.5.2 Uji Realitas Instrumen

3.5.2.1 Uji Validitas

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data perlu dilakukan pengujian validitas. Hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang valid dari instrumen yang valid. Menurut Sugiyono (2012:121) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan anatara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.

$$r_2 = \frac{N \sum XY - (X)(Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - \sum X^2 N \sum Y^2 - \sum Y^2}}$$

Rumus 3.2 *Pearson Product Moment*

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi

x = Variabel Independen

y = Variabel Dependen

n = Banyaknya subjek

Dari hasil analisis akan didapat nilai korelasi (r hitung).

Kemudian membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table dalam

taraf nyata 0,05 atau dengan tingkat kepercayaan 95 % dengan derajat kebebasan (df) dari $n-2$.

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, berarti pertanyaan tersebut valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, berarti pertanyaan tersebut tidak valid.

Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Tabel 3.3 Kriteria Analisis Deskriptif

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2012:250)

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Setelah instrumen diuji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Untuk menguji reliabilitas akan digunakan tehnik *Cronbach Alpha*. Tes ini merupakan pengujian konsistensi jawaban terhadap semua item dalam kuesioner. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60 (Nunally, dalam Ghozali, 2013).

$$CA = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Rumus 3. 3 Cronbac, s Alpha

Keterangan:

CA = Reliabilitas instrument (nilai alpha)

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_1^2 = Varian total

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi linier ganda di dahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, auto korelasi dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181).

3.5.3.1 Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik

yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P1 Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas Yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antara variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinearitas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika :

- 1) Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan lebih besar dari 0,2
- 2) Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

3.5.3.3 Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Priyatno, 2009:42).

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y_2 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_1 + e$$

Keterangan :

Y_2 = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Insentif

X_2 = Keselamatan Kerja

Y_1 = Motivasi Kerja

e = Standar *Error*

3.5.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat

terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua variabel yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:97).

3.5.5 Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji Statistik t

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,05 (Ghozali, 2013:98).

Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika nilai hitung statistik uji (t_{hitung}) berada di daerah penerimaan H_0 , dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai sig $> \alpha$.
- b. H_0 ditolak jika nilai hitung statistik uji (t_{hitung}) berada di daerah penolakan H_0 , dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau nilai sig $< \alpha$.

3.5.5.2 Uji Statistik F

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik F digunakan untuk mengetahui semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji secara signifikan 0.05 (Ghozali, 2013:98).

Distribusi F ini ditentukan oleh derajat kebebasan pembilang dan penyebut, yaitu k dan $(n-k-1)$. Untuk uji F, kriteria yang dipakai adalah:

1. H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah PT Amtek Engineering Batam yang terletak di Kawasan Industri Kammo, Jl Soeprpto. Blk. E No.1, Baloi Permai, Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian yang meliputi persiapan, pelaksanaan sampai dengan penyelesaian skripsi dibuat dalam bentuk tabel, seperti berikut:

