

**PENGARUH MOTIVASI DAN KESELAMATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERSERO**

BATAM

SKRIPSI



Oleh :

Viona Ngalamisa Br Sitepu

150910271

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KESELAMATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERSERO
BATAM**

SKRIPSI

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



Oleh :

Viona Ngalamisa Br Sitepu

150910271

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KESELAMATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERSERO**

BATAM

SKRIPSI

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

Oleh :

Viona Ngalamisa Br Sitepu

150910271

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal

Seperti terterta dibawah ini

Batam, 09 Agustus 2019

**Dr. Yvonne Wangdra, B.Com.,M.Com
Pembimbing**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Viona Ngalamisa Br Sitepu

NPM : 150910271

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul :

“PENGARUH MOTIVASI DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERSERO 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 yang ditulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan 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, 09 Agustus 2019

Viona Ngalamisa Br Sitepu

150910271

ABSTRACT

PT Persero Batam is a company engaged in loading and unloading services at Batu Ampar port with a higher work accident problem. This work is hard work and most of its employees are men. Human Resources (HR) has an important role as a potential driver in every company activity. Every company must be able to maintain and improve the quality of its human resources. One way companies can do to improve performance is to consider the motivation and safety of their company. In addition, the most important thing that must be done by the company is the way that the company can do to enjoy the work that can be done by the company without pressure. The purpose of this research is to study motivation and work safety on employee performance. The objects in this study are companies that work at PT Persero Batam. Sampling was used using a saturated sample, so that all employees were sampled as many as 178 employees. The results of the research on the f test show that work motivation and joint safety variables (simultaneous) have a positive and significant effect on performance. In the results of the partial work motivation and safety test on employee performance, partial safety is more dominant in improving performance with a partial comparison value of 54.3% while the partial motivation ratio is only 26%.

Keyword : *Motivation, Work Safety, Employee Performance.*

ABSTRAK

PT Persero Batam adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa bongkar muat di pelabuhan Batu Ampar dengan risiko kecelakaan kerja yang tinggi mengingat pekerjaan tersebut adalah pekerjaan yang berat dan sebagian besar karyawannya adalah laki-laki. Penelitian ini berfokus pada motivasi dan keselamatan kerja di perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak pada setiap kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan harus dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja SDM-nya. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja adalah dengan memperhatikan motivasi dan keselamatan karyawan mereka. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan tersebut tanpa tekanan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Persero Batam. Pengambilan sampel digunakan dengan penarikan sampling jenuh, sehingga semua karyawan dijadikan sampel sebanyak 178 karyawan. Hasil penelitian pada uji f menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan keselamatan secara Bersama sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pada hasil uji t motivasi dan keselamatan kerja berpengaruh secara terpisah atau parsial terhadap kinerja karyawan, keselamatan kerja secara parsial lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja dengan nilai korelasi parsial sebesar 54,3% sedangkan korelasi parsial motivasi hanya 26%.

Kata kunci : Motivasi, Keselamatan Kerja, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuinaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini yang merupakan laporan tugas yang menjadi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

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

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan, bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak.

Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H
3. Ibu Mauli Siagian, S.kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
4. Ibu Dr. Yvonne Wangdra, B.Com., M.Com. selaku pembimbing skripsi pada program studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam
5. Ibu saya dan saudara saudara saya yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada saya
6. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam
7. Seluruh karyawan PT Persero Batam
8. Sahabat terdekat saya Desrael, Euis, Vina, Nurul dan teman teman Manajemen Angkatan 2015 yang selalu memberikan dukungan dan motivasi dalam penyelesaian skripsi

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dan selalu mencurahkan taufik dan hidayahNya, Aamiin.

Batam, 09 Agustus, 2019

Penulis

DAFTAR ISI

<i>ABSTRACT</i>	i
ABSTRAK.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR RUMUS	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Pembatasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kajian Teori	10
2.1.1 Pengertian Motivasi.....	10
2.1.2 Bentuk Bentuk Motivasi	11
2.1.3 Tujuan Motivasi	11
2.1.4 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	12
2.1.5 Indikator Indikator Motivasi.....	13
2.2 Pengertian Keselamatan Kerja	14
2.2.1 Faktor Faktor Penyebab Kecelakaan	15
2.2.2 Tujuan Dari Keselamatan Kerja.....	18
2.2.3 Manfaat Keselamatan Kerja	19
2.2.4 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja.....	19

2.2.5 Indikator Keselamatan Kerja	22
2.3 Pengertian Kinerja	23
2.3.1 Jenis Jenis Kinerja.....	24
2.3.2 Pengukuran Kinerja	24
2.3.3 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	25
2.3.4 Faktor Faktor yang Dipengaruhi Kinerja	25
2.3.5 Indikator Kinerja	26
2.4 Penelitian Terdahuu	28
2.5 Kerangka Pemikiran	28
2.6 Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Desain Penelitian.....	31
3.2 Operasional Variabel	31
3.2.1 Variabel Independen atau Variabel Terikat.....	32
3.2.2 Variabel Dependen atau Variabel Terikat	33
3.3 Populasi dan Sampel.....	33
3.3.1 Populasi	33
3.3.2 Sampel	33
3.4 Teknik pengumpulan data.....	34
3.5 Metode Analisis Data	36
3.5.1 Analisis Deskriptif	36
3.5.2 Uji Kualitas Data.....	36
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	38
3.5.4 Uji pengaruh	41
3.6 Uji Hipotesis.....	43
3.6.1 Uji T	43
3.6.2 Uji F	43
3.7 LOKASI DAN JADWAL PENELITIAN	44
3.7.1 Lokasi Penelitian.....	44

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Profil Responden.....	45
4.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.1.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	45
4.1.3 Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	47
4.2 Hasil Penelitian.....	47
4.2.1 Analisis Deskriptif	47
4.3 Hasil Uji Kualitas Data	56
4.3.1 Hasil Uji Validitas Data	56
4.3.2 Hasil Uji Realibilitas Data	58
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	60
4.4.1 Hasil Uji Normalitas	60
4.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas	62
4.4.3 Hasil Uji Heterokedatisitas	63
4.5 Uji Pengaruh	64
4.5.1 Hasil Uji Analisis Linear Berganda.....	64
4.5.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	65
4.6 Hasil Uji Hipotesis.....	66
4.6.1 Hasil Uji Parsial (T).....	66
4.6.2 Hasil Uji Anova (F)	68
4.7 Pembahasan	68
4.7.1 Pengaruh Motivasi (X1) Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)	70
4.7.2 Pengaruh Keselamatan Kerja (X2) secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Laporan Volume Bongkar Muat PT Persero Batam (Sept2018 – Maret 2019) ..	3
Tabel 1.2 Laporan kecelakaan kerja pada PT Persero Batam (Des2018 – Mei 2019).....	6
Tabel 3.1 Variabel Independen (X1).....	32
Tabel 3.2 Variabel Dependen (X2).....	32
Tabel 3.3 Variabel Dependen (Y).....	33
Tabel 3.4 Skala Likert.....	35
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian	44
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	47
Tabel 4.4 Hasil Dan Persentase Pada Item Pernyataan X1_1	48
Tabel 4.5 Hasil Dan Persentase Pada Item Pernyataan X1_2.....	48
Tabel 4.6 Hasil dan Persentase Pada Item Pernyataan X1_3.....	49
Tabel 4.7 Hasil dan Persentase Pada Item Pernyataan X1_4.....	49
Tabel 4.8 Hasil dan Persentase Pada Item Pernyataan X1_5.....	49
Tabel 4.9 Hasil dan Persentase Pada Item Pernyataan X1_6.....	50
Tabel 4.10 Hasil dan Persentase Pada Item Pernyataan X1_7.....	50
Tabel 4.11 Hasil dan Persentase Pada Item Pernyataan X2_1	51
Tabel 4.12 Hasil dan Persentase Pada Item Pernyataan X2_2.....	51
Tabel 4.13 Hasil dan Persentase Pada Item Pernyataan X2_3.....	51
Tabel 4.14 Hasil dan Persentase Pada Item Pernyataan X2_4.....	52
Tabel 4.15 Hasil dan Persentase Pada Item Pernyataan X2_5.....	52
Tabel 4.16 Hasil dan Persentase Pada Item Pernyataan X2_6.....	53
Tabel 4.17 Hasil dan Persentase Pada Item Pernyataan X2_7.....	53
Tabel 4.18 Hasil dan Persentase Pada Terhadap Item Pernyataan Y1	53
Tabel 4.19 Hasil dan Persentase Pada Item Pernyataan Y2	54
Tabel 4.20 Hasil dan Persentase Pada Item Pernyataan Y3	54
Tabel 4.21 Hasil dan Persentase Pada Item Pernyataan Y4.....	54
Tabel 4.22 Hasil dan Persentase Pada Item Pernyataan Y5.....	55
Tabel 4.23 Hasil dan Persentase Pada Item Pernyataan Y6.....	55
Tabel 4.24 Hasil Uji Validitas	57
Tabel 4.25 Hasil uji realibilitas	59
Tabel 4.26 Uji Normalitas Angka.....	62
Tabel 4.27 Uji Multikolinearitas.....	63
Tabel 4.28 Uji Heterokedatisitas.....	64
Tabel 4.29 Uji Linear Berganda.....	64
Tabel 4.30 Hasil Uji Koefisien Determinasi	66
Tabel 4.31 Hasil pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	67
Tabel 4.32 Hasil Uji F.....	68

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Pearson Product Moment.....	37
Rumus 3.2 Cronbach Alpha.....	38
Rumus 3.3 Chi Kuadran.....	39
Rumus 3.4 Regresi linier berganda.....	41
Rumus 3.5 Uji Koefisien Determinasi	42
Rumus 3.6 Uji t.....	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka pemikiran	29
Gambar 4.1 Grafik Histogram	60
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (Grafik Normal P-P plots).....	61

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 2 Penelitian Terdahulu
- Lampiran 3 Kuesioner
- Lampiran 4 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 5 Surat Balasan Izin Penelitian
- Lampiran 7 Hasil Uji SPSS 25
- Lampiran 8 Tabel t (Koefisien Kolerasi Sederhana)
- Lampiran 9 Tabel r (Koefisien Kolerasi Sederhana)
- Lampiran 10 Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas 0,05

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi yang semakin pesat terutama di kota Batam tentu berpengaruh terhadap masyarakatnya baik itu dalam gaya hidup maupun dalam dunia kerja. Tidak hanya berdampak pada masyarakat namun juga berdampak besar bagi perusahaan-perusahaan di kota Batam. Tingginya persaingan antar perusahaan membuat para pemimpin perusahaan harus mampu menemukan solusi untuk kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Kinerja yang baik dari karyawan menjadi salah satu hal yang diinginkan perusahaan agar mampu menghadapi persaingan antar perusahaan.

Setiap perusahaan akan selalu mengharapkan kinerja yang baik dari karyawannya, namun pihak perusahaan seringkali melupakan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau organisasi dalam jangka waktu tertentu. Kinerja juga merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan (Widhianingrum, 2017 : 193-198). Dari teori di atas dapat diartikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan, sehingga jika perusahaan ingin mendapatkan hasil kerja yang optimal maka perusahaan harus terlebih dahulu memperhatikan karyawannya baik itu melalui motivasi yang diberikan ataupun memperhatikan keselamatan kerja karyawannya.

Jika perusahaan hanya menuntut kinerja yang baik dari karyawan tanpa adanya upaya perusahaan tersebut dalam peningkatan kinerja karyawannya maka

akan berdampak pada penurunan kinerja. Memotivasi karyawan merupakan salah satu cara perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat berkaitan dan tidak bisa dilepaskan dengan motivasi kerja, sebab motivasi kerja pada prakteknya memperlihatkan perilaku kerja dari seorang karyawan (Roy Johan Agung Tucunan, Supartha, & I Gede Riana, 2014 : 536). Sehingga dengan tingkat motivasi yang rendah terhadap karyawan akan berdampak pada tingkat *output* yang dihasilkan. Dalam penelitian ini peneliti mengambil objek pada PT Persero Batam. Menurunnya kinerja karyawan di PT Persero dapat dilihat dari segi pendapatan *output* nya karena saat ini *output* perbulannya mengalami penurunan. Dalam penurunan kinerja tersebut tentu saja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu, motivasi dan keselamatan kerja.

Motivasi dapat dilakukan dengan beragam cara baik itu menjalin hubungan sosial dengan karyawan, memberikan arahan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik atau menghargai kinerja karyawan tersebut. Motivasi diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, apabila motivasi tinggi serta didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dan sebaliknya (Riptono, As'ad, & Hafriansyah, 2018 : 283-293).

PT Persero Batam merupakan perusahaan yang bergerak di bidang bongkar muat barang dari pelabuhan, barang tersebut kemudian diantar kembali ke perusahaan perusahaan yang memesan barang tersebut, barang yang di bongkar muat ada tiga macam yaitu dalam bentuk container atau *box*, *lose cargo* atau barang yang teurai yang tidak dapat masuk ke dalam *box* (pipa, besi) dan kendaraan seperti mobil. Perusahaan ini sudah beroperasi sejak tahun 1971 di

Batu Ampar kota Batam. PT Persero batam yang sudah berdiri sejak lama tentu memiliki strategi sendiri dalam menjalankan perusahaannya sehingga dapat berjalan sampai saat ini. Ketepatan waktu dalam pengantaran barang menjadi salah satu sasaran oleh PT Persero batam sehingga mereka tetap dipercaya menjadi rekan kerja oleh beberapa perusahaan.

Dengan menjaga kepercayaan tersebut PT Persero batam kini lebih menekankan untuk pencapaian *output* dalam bongkar muat maupun pengiriman barang, namun kurangnya motivasi terhadap karyawan pada beberapa bulan belakangan berdampak pada hasil *output* perusahaan. Saat ini *output* PT Persero mengalami penurunan sejak bulan 9 tahun 2018 lalu.

Tabel 1.1 Laporan Volume Bongkar Muat PT Persero Batam (Sept2018 – Maret 2019)

No	Bulan/Tahun	Stevadoring Bongkar Muat		
		Container/boxs	Lose cargo	Kendaraan
1	Sept 2018	4.289	60.753.204	10
2	Okt 2018	3.589	54.418.856	3
3	Nov 2018	3.131	49.262.82	5
4	Des 2018	3.720	72.494.414	6
5	Jan 2019	2.179	38.552.503	10
6	Feb 2019	1.603	34.446.583	4

Sumber data : PT Persero Batam, 2019

Dari tabel 1.1 diatas terlihat bahwa tingkat *output* dari periode September 2018 sampai Februari 2019 mengalami fluktuatif dan cenderung menurun. Pada bulan September *output* pada *container* dan *lose cargo* cukup tinggi namun menurun pada bulan bulan berikutnya sampai pada bulan november, dan hanya mampu meningkat pada bulan desember namun tidak dapat mencapai ke angka bulan September. Penurunan *output* terjadi lagi pada bulan Januari dan Februari

dan lebih menurun dibanding bulan bulan sebelumnya. Berbeda dengan kendaraan, tingkat *output* yang mengalami naik turun. Hal ini dikarenakan dalam pembongkaran bongkar muat di pelabuhan, jenis kendaraan lebih sedikit dibanding yang lainnya sehingga pembongkarannya lebih cepat. Berbeda dengan *container* dan *lose cargo* yang cenderung lebih banyak maka pembongkarannya memakan waktu lebih lama.

Penurunan pendapatan *output* tersebut salah satunya yaitu dikarenakan kurangnya motivasi karyawan dalam beberapa bulan terakhir terutama pada bulan oktober, beberapa prestasi karyawan yang tidak mendapatkan apresiasi menjadi salah satu pengaruh tingkat penurunan *output* pada PT Persero Batam. Motivasi yang dimaksud yaitu beberapa karyawan yang kuliah atau sedang kuliah tidak mendapat promosi jabatan sesuai dengan tingkat pendidikannya. Hal lain yaitu karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat mendapat perlakuan sama dengan karyawan lainnya yang bekerja lebih lambat.

Dari penjelasan data diatas diketahui bahawa tingkat *output* PT Persero batam cenderung menurun. Sehingga perusahaan akan dirugikan mengenai hal tersebut, salah satu yang dapat dilakukan oleh PT Persero batam untuk peningkatan *output* tersebut yaitu dengan memberikan motivasi yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja, karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Dalam memberikan motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan,

karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk yang berbeda beda (Patmawati, 2018 : 133-142)

Setiap perusahaan harus mengerti betapa pentingnya peranan sumber daya manusia terhadap perusahaan, banyak hal yang menjadi penunjang bagi mereka agar bekerja dengan baik. Selain motivasi yang harus menjadi poin penting bagi perusahaan maupun karyawan yaitu mengenai keselamatan kerja. Keselamatan kerja saat ini menjadi perhatian serius oleh perusahaan, dan memiliki arti yang sangat penting yang berdampak pada produktivitas karyawan dalam mengoptimalkan kinerja mereka (Putra, 2015 : 17-24). Keselamatan kerja tidak hanya menjadi tanggung jawab pihak perusahaan tetapi karyawan juga harus ikut menjaga keselamatannya dalam bekerja. Namun yang menjadi tanggung jawab perusahaan dalam menjaga keselamatan kerja yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan tidak rawan akan kecelakaan kerja, karena tenaga yang sehat dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan *output* perusahaan tersebut. Sebaliknya jika karyawan yang bekerja di lingkungan yang jorok dan rawan akan kecelakaan kerja atau tanpa adanya pelindung diri ditempat yang seharusnya tentu hal tersebut akan mengganggu proses kinerja karyawan tersebut.

Proses kerja pada PT persero yang berada diluar lapangan membutuhkan lebih banyak energi karena terkena langsung oleh matahari, hal ini tentu harus menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam menerapkan keselamatan kerja, jika pada saat pengangkutan barang dilakukan yang berada dilapangan kemudian hujan turun maka karyawan akan bergerak cepat untuk menyelesaikan bongkar

muat barang yang ada di kapal, proses kerja yang harusnya berlangsung normal tetapi karena tidak adanya pelindung karyawan dalam proses bongkar muat saat hujan maka karyawan akan mempercepat kerja mereka yang justru dapat mengancam keselamatan mereka.

Hal lain yang juga terjadi menyangkut dengan keselamatan kerja pada PT Persero yaitu pada saat pengantaran barang dari pelabuhan ke perusahaan pemesan barang, kendaraan yang digunakan beberapa kali mogok ditengah jalan, hal ini tentu dapat membahayakan pengemudi kendaraan tersebut jika terjadi kecelakaan pada saat mengemudi. Beberapa buruh atau tenaga kerja luar yang bukan karyawan PT Persero juga kerap kali tidak memperhatikan keselamatan kerja mereka, para buruh sering tidak memakai perlengkapan *safety* nya sehingga kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja selalu ada.

Berikut merupakan data dari keselamatan kerja pada perusahaan Persero Batam:

Tabel 1.2 Laporan kecelakaan kerja pada PT Persero Batam (Des2018 – Mei 2019)

No	Jenis keselamatan	Jumlah Karyawan					
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1	Izin pulang lebih awal karena sakit	0	2	1	0	3	1
2	Kecelakaan dijalan raya	1	0	0	2	1	0

Sumber data : PT Persero Batam, 2019

Keselamatan kerja ditujukan untuk dapat melindungi tenaga kerja, yang mencakup aspek-aspek kesehatan, pemeliharaan moral, dan keselamatan kerja serta perlakuan sesuai moral agama dan martabat manusia (Setiawan, 2018 : 1-19). Hal

tersebut dilakukan agar para tenaga kerja merasa aman dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerjanya dengan optimal. Dengan demikian para tenaga kerja harus mendapatkan jaminan perlindungan keselamatan dan kesehatan di dalam setiap pelaksanaan pekerjaannya sehari-hari sehingga menghasilkan kinerja yang bagus pula.

Berdasarkan latar belakang diatas maka dalam penelitian penulis mengambil judul PENGARUH MOTIVASI DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERSERO BATAM .

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut.

1. Tidak adanya promosi jabatan bagi karyawan yang menyelesaikan kuliah menurunkan tingkat motivasi kerja karyawan
2. Tidak adanya penghargaan atau apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi menurunkan motivasi kerja karyawan
3. Beberapa pekerja dari luar perusahaan kurang memperhatikan *safety* dan terkadang tidak menggunakan pakaian *safety*
4. Tidak adanya pelindung karyawan saat mengangkut barang dari kapal ke Gudang penyimpanan jika terjadi hujan

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini dengan memilih PT Persero Batam sebagai objek penelitian, dengan alamat perusahaan di Batu Ampar.

Masalah yang dibahas pada penelitian ini terbatas hanya pada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari tingkat *output* pada periode September 2018 sampai februari 2019 dan pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja. Pada Variabel motivasi peneliti membatasi khusus pada hasil output yang diperoleh perbulannya dan pada Variabel keselamatan kerja peneliti membatasi hanya pada tingkat kecelakaan kerja terhadap karyawan Kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Dan membatasi pengambilan sampel hanya pada PT persero batam yang berlokasi di Batu Ampar, dengan periode penelitian dari bulan April 2019.

1.4 Rumusan masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang masalah diatas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Persero batam?
2. Apakah keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Persero batam?
3. Apakah Motivasi dan keselamatan kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT persero batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan uraian latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT persero batam

2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Persero Batam
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan keselamatan kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan pada PT persero Batam

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat bagi penulis

Manfaat penelitian ini bagi penulis adalah selain sebagai syarat untuk kelulusan pada jenjang strata satu program studi manajemen, penelitian ini juga bermanfaat dalam menambah wawasan serta ilmu pengetahuan baik secara teoritis maupun secara praktis bagi penulis, terutama mengenai pengaruh motivasi dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan (manfaat teoritis)

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

c. Manfaat bagi perusahaan/organisasi

Khususnya bagi PT Persero Batam, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan khususnya mengenai motivasi dan keselamatan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

d. Manfaat bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sumbangan ilmu pengetahuan baik bagi masyarakat maupun mahasiswa terutama bagi yang mempunyai kepentingan dan minat terhadap manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motif adalah yang menjadi latar belakang individu dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu atau dapat dikatakan motif merupakan sesuatu yang dapat mendorong seseorang dalam mencapai suatu tujuan tertentu dan motivasi adalah hal yang menimbulkan motif. Sehingga motivasi kerja adalah sesuatu yang menumbuhkan semangat atau dorongan seseorang dalam bekerja. Tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang akan turut menentukan besar kecil kinerja karyawannya. (Roy Johan Agung Tucunan, Supartha, & I Gede Riana, 2014 : 533-550)

Kinerja karyawan yang selalu diharapkan baik oleh perusahaan berkaitan erat dengan pemberian motivasi. Namun tidak hanya dalam memberikan motivasi, perusahaan juga harus mengetahui kemampuan karyawannya. Jika motivasi yang diberikan tinggi serta didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dan sebaliknya. Namun, yang menjadi permasalahan adalah motivasi karyawan tinggi tetapi tidak didukung oleh kemampuan dan semangat kerja, maka seorang pimpinan harus mampu untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut dengan kursus atau pelatihan kerja. Akan tetapi jika karyawan memiliki kemampuan cukup dengan motivasi kerja yang rendah, dapat diselesaikan dengan memberikan *incentive* untuk meningkatkan kinerjanya (Riptono et al. 2018 : 283-293)

2.1.2 Bentuk Bentuk Motivasi

Setiap individu masing masing memiliki motivasi dalam mendorong dan menimbulkan semangat seseorang dalam bekerja. Motivasi yang dimiliki dapat berasal dari dalam diri sendiri maupun dari luar, dimana jika keduanya secara bersama sama dapat memotivasi seseorang dalam bekerja akan lebih baik. Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar (Fahmi, 2016 : 89) yaitu:

1. Motivasi ekstrinsik (dari luar), dan
2. Motivasi instrinsik (dari dalam)

Motivasi ekstrinsik timbul dari luar diri seseorang yang kemudian mendorong orang tersebut untuk memacu dan meningkatkan keinginan bekerja seseorang agar dapat merubah sikapnya dalam bekerja kearah yang lebih baik. Sedangkan motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri orang tersebut, dan dapat mempengaruhinya dalam membangkitkan semangat agar bekerja dengan baik (Fahmi, 2016 : 89)

2.1.3 Tujuan Motivasi

Secara ringkas tujuan motivasi adalah untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan sehingga dalam pengarahan motivasi yang sesuai dapat meningkatkan gairah karyawan dalam bekerja yang berdampak pada kinerjanya. Berikut beberapa tujuan motivasi yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2012 : 146) :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan

4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
7. Menciptakan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat alat bahan baku

2.1.4 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor faktor tersebut berupa intern dan ekstern, (Sutrisno, 2011 : 116-120) antara lain :

1. Faktor Intern
 - a. Mempertahankan hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Penghargaan
 - d. Pengakuan
 - e. Kekuasaan
2. Faktor Ekstern
 - a. Kondisi lingkungan kerja
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervise yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan

- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

2.1.5 Indikator Indikator Motivasi

Hierarki kebutuhan Maslow mengilustrasikan bahwa manusia memenuhi kebutuhan mereka dalam urutan yang spesifik dari atas kebawah. Kebutuhan tersebut yang merupakan menjadi indikator indikator dalam motivasi (Bateman & Snell, 2014 : 155):

1. Fisiologis

Kebutuhan fisiologis yang dimaksudkan disini yaitu, kebutuhan berupa makanan, air, dan perlindungan. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling utama harus dipenuhi sehingga kebutuhan kebutuhan selanjutnya dapat terpenuhi.

2. Keselamatan atau keamanan

Keselamatan atau keamanan menjadi kebutuhan manusia selanjutnya setelah terpenuhinya kebutuhan fisiologis. Tidak hanya dikehidupan sehari hari, keselamatan atau keamanan sangat penting untuk diterapkan dalam dunia industry, manufaktur, pertambangan, dan lingkungan kerja lainnya.

3. Sosial

Selanjutnya kebutuhan sosial, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah, persahabatan, pengaruh, rasa memiliki, dan cinta. Kebutuhan sosial menjadi kebutuhan dengan tingkat yang lebih tinggi setelah terpenuhinya kedua kebutuhan yang diatas.

4. Ego

Kemudian tingkat kebutuhan selanjutnya yaitu ego, ego dapat diartikan sebagai kebutuhan kemandirian, pencapaian, kebebasan, status, pengakuan, dan harga diri.

5. Aktualisasi diri

Kebutuhan yang terakhir yaitu aktualisasi diri yaitu, menyadari potensi penuh diri, menjadi seseorang yang bisa melakukan pencapaian.

2.2 Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah aktivitas dalam memberikan perlindungan terhadap karyawan secara keseluruhan. Yang berarti perusahaan berupaya untuk menjaga agar karyawan tidak mendapat kecelakaan atau bahaya dalam menjalankan pekerjaannya (Kasmir, 2016 : 266)

Keselamatan kerja mempunyai arti penting dalam suatu perusahaan yang akan berdampak pada produktivitas karyawan (Putra 2015 : 17-24). Keselamatan kerja adalah kondisi para pekerja yang selamat dan tanpa adanya kecelakaan kerja pada saat melakukan pekerjaan. Dengan demikian pekerjaan berlangsung normal dengan rasa aman yang dimiliki karena tidak adanya gangguan kecelakaan kerja. Untuk menciptakan lingkungan kerja tersebut pihak perusahaan perlu melaksanakan program keselamatan kerja yang merupakan bagian dari integral manajemen perusahaan (Wirawan, 2015 : 543)

Menjaga keselamatan kerja dalam perusahaan harus menjadi hal yang utama bagi perusahaan karena apabila banyak terjadi kecelakaan karyawan akan merasa tidak aman sehingga, absensi meningkat, *output* menurun, dan biaya untuk menangani kecelakaan kerja meningkat. Masalah tersebut akan menimbulkan masalah bagi perusahaan dan dapat merugikan karyawan karena mungkin tidak

bisa lagi bekerja karena cacat yang ditimbulkan dari kecelakaan kerja, perusahaan dalam hal ini juga dirugikan karena kehilangan karyawan. Hal ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi perusahaan untuk menanamkan pada diri karyawan tentang pentingnya menjaga keselamatan kerja, bahkan bila perlu hukuman diterapkan bagi karyawan yang tidak memakai alat pengaman saat bekerja (seperti masker, sarung tangan, penutup telinga, sepatu, kacamata dan lain lain) saat bekerja (Susyanti, 2017 : 1559-1570)

2.2.1 Faktor Faktor Penyebab Kecelakaan

Penerapan program keselamatan kerja sangat penting untuk dilakukan. Beberapa perusahaan telah menerapkan program tersebut, namun masih ada perusahaan yang tidak menerapkannya. Perusahaan harus mengerti pentingnya untuk menjaga keselamatan karyawannya. Keselamatan kerja merupakan Hak Asasi Manusia, untuk itu sangat perlu diketahui betapa pentingnya menjaga keselamatan kerja. Kenyataan bahwa manusia sebagai asset yang penting dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perlakuan yang serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini menyangkut pada masalah perlindungan tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja, sehingga perlunya pemahaman pelaksanaan keselamatan kerja secara baik dan benar (Purnamasari & Abdillah, 2017 : 193-200)

Ada 4 (empat) faktor penyebab kecelakaan (Bhastary & Suwardi, 2018 : 46-60) yaitu:

1. Faktor manusianya.
2. Faktor material/bahan/peralatan.

3. Faktor bahaya/sumber bahaya.
4. Faktor yang dihadapi (pemeliharaan/perawatan mesin-mesin).

Keselamatan kerja dilakukan untuk melindungi tenaga kerja, yang mencakup kesehatan, keselamatan pemeliharaan moral kerja, perlakuan sesuai martabat manusia dan moral agama. Hal ini dilakukan agar para tenaga kerja dapat bekerja dengan rasa nyaman dan aman. Dengan rasa aman yang dimilikinya saat bekerja maka akan meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Dengan demikian perusahaan perlu memberikan pengawasan kepada karyawan dalam bekerja dalam hal meminimalisir kecelakaan kerja (Setiawan, 2018 : 1-19).

Hal hal yang dapat dilakukan perusahaan dalam meminimalisir tingkat kecelakaan kerja pada karyawan (Kasmir, 2016 : 266-267) yaitu:

1. Tersedianya peralatan kerja yang memadai
2. Perawatan peralatan kerja secara terus menerus
3. Kepatuhan karyawan
4. Prosedur kerja
5. Petunjuk kerja di setiap lokasi masing masing

Komponen komponen kerja harus diperhatikan oleh perusahaan maupun karyawannya, jika di lokasi kerja tersebut tidak adanya komponen yang sudah dijelaskan diatas maka karyawan berhak untuk melaporkan ke pihak yang terkait di perusahaan sehingga pihak perusahaan dapat memperbaikinya. Bila perlu, pihak perusahaan dapat membentuk unit khusus untuk mengelola keselamatan kerja karyawan (Kasmir, 2016 : 266)

Terdapat beberapa jenis dan tipe kecelakaan yang sering ditemuikan dalam berbagai jenis pekerjaan. Adapun tipe atau jenis kecelakaan kerja yang sering terjadi yang dikutip dari sumber Kemenakertrans (Kasmir, 2016 : 272) adalah:

1. Terbantur , umumnya disebabkan terjadi kontak langsung dengan benda tajam atau benda keras yang mengakibatkan tergores, terpotong, tertusuk dan lain lain
2. Terpukul, disebabkan karena jatuh, meluncur, melayang
3. Tertangkap dalam hal berada diantara benda (terjepit, tergigit, tertimbun, tenggelam)
4. Jatuh karena ketinggian yang sama
5. Jatuh karena ketinggian yang berbeda
6. Tergelincir
7. Terpapar, penyebabnya yaitu temperatur, tekanan udara, getaran, radiasi, suara, cahaya dan lain lain
8. Penghisapan, penyerapan (menunjukkan proses masuknya bahan atau zat berbahaya kedalam tubuh baik itu melalui pernapasan ataupun kulit yang dapat berakibat pada sesak nafas, keracunan, lemas, dan kematian)
9. Tersentuh aliran listrik

Penyebab kecelakaan terbesar yaitu pada faktor manusia, kurangnya kepedulian tenaga kerja dan pengusaha dalam melaksanakan aturan aturan kerja yang telah ditetapkan baik dari perusahaan itu sendiri maupun berdasarkan perundangan. Masih banyak pengusaha yang beranggapan remeh dalam penerapan program keselamatan kerja, sebagian perusahaan menganggap jika

pelaksanaan tersebut hanya menambah biaya belaka. Sikap seperti ini yang akhirnya menyebabkan timbulnya rasa tidak aman dalam bekerja yang berakibat buruk terhadap produktivitas kerja karyawan. (Barthos, 2012 : 140)

2.2.2 Tujuan Dari Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja secara efektif dan efisien yang dilakukan oleh perusahaan akan berdampak pada produktivitas karyawan yang tinggi serta kepuasan kerja, sehingga karyawan dengan sendirinya akan bekerja lebih semangat dan mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan (Putra, 2015 : 24)

Banyak manfaat yang dapat dipetik jika program keselamatan kerja benar benar diterapkan oleh perusahaan. Jika perusahaan serius dalam menangani ini, maka perusahaan dapat meminimalkan tingkat kecelakaan kerja, hal ini tidak hanya berdampak baik bagi karyawan namun juga bagi perusahaan itu sendiri (Kasmir, 2016 : 269)

Perusahaan dengan tingkat keselamatan kerja yang baik akan memberikan citra yang baik pula pada perusahaan itu. Perusahaan juga diuntungkan dari segi materi, karena untuk mengatasi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja tentu memerlukan biaya yang tidak sedikit oleh perusahaan. Dan tidak berhenti sampai disitu, jika karyawan mengajukan tuntutan terhadap kecelakaan kerja yang dialaminya maka perusahaan akan berurusan dengan hukum. Hal ini tentu akan berdampak buruk bagi citra perusahaan tersebut.

Beberapa tujuan keselamatan kerja dalam praktiknya (Kasmir, 2016 : 269-271) yaitu sebagai berikut:

1. Membuat karyawan merasa aman
2. Memperlancar proses kerja
3. Agar karyawan lebih berhati hati dalam bekerja
4. Mematuhi aturan dan rambu rambu kerja
5. Tidak mengganggu proses kerja
6. Menekan biaya
7. Menghindari kecelakaan kerja
8. Menghindari tuntutan pihak pihak tertentu

2.2.3 Manfaat Keselamatan Kerja

Peningkatan keselamatan kerja akan memberikan manfaat manfaat sebagai berikut (Sinambela, 2016 : 367) :

1. Produktivitas kerja meningkat karena jumlah hari kerja yang hilang menurun
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen
3. Biaya kesehatan dan asuransi menurun
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung lebih rendah karena pengajuan klaim menurun
5. Tingkat fleksibilitas dan adaptabilitas lebih besar karena meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan
6. Rasio seleksi tenaga kerja lebih baik karena citra yang baik dan dapat meminimalkan turnover

2.2.4 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja haru menjadi prioritas utama perusahaan. Bahkan tidak sedikit perusahaan diberikan sanksi karena tidak membuat program keselamatan kerja sehingga berdampak pada kecelakaan kerja terhadap karyawan.

Pada umumnya keselamatan kerja tidak hanya bergantung pada perusahaan maupun karyawan, namun juga dipengaruhi oleh faktor lain. Berikut ini merupakan faktor faktor lain yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan (Kasmir, 2016 274-276):

1. Kelengkapan peralatan kerja

Kelengkapan peralatan kerja sangat diperlukan. Dengan peralatan yang lengkap maka keselamatan kerja akan semakin terjamin, begitu juga sebaliknya dengan peralatan kerja yang tidak lengkap maka keselamatan kerja juga akan kurang terjamin.

2. Kualitas peralatan kerja

Hal lain yang harus diperhatikan selain kelengkapan peralatan kerja yaitu kualitas dari perlengkapan tersebut. Kualitas pekerjaan yang baik tentu akan mempengaruhi dari penggunaan peralatan tersebut, namun sebaliknya jika kualitas peralatan tersebut buruk tentu akan berdampak pula pada penggunaannya.

3. Kedisiplinan karyawan

Kedisiplinan karyawan berkaitan dengan sikap karyawan dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang tidak disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja akan menimbulkan resiko kecelakaan kerja yang semakin tinggi,

4. Ketegasan pemimpin

Dalam penerapan penggunaan peralatan keselamatan kerja juga diperlukan ketegasan pemimpin untuk penerapan aturan penggunaannya. Jika pemimpin tidak disiplin dalam menindak bagi karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap penggunaan peralatan kerja maka akan berpengaruh pula terhadap kedisiplinan karyawan dalam penerapan keselamatan kerja.

5. Semangat kerja

Jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka tentu akan menambah rasa aman dan nyaman bagi karyawan saat bekerja, sehingga hal ini juga akan meningkatkan semangat karyawan saat bekerja karena minimnya potensi kecelakaan kerja.

6. Motivasi kerja

Sama halnya dengan semangat kerja, motivasi karyawan dalam bekerja juga akan meningkat jika peralatan yang digunakan lengkap, baik dan sempurna.

7. Pengawasan

Pengawasan terhadap karyawan dalam penggunaan peralatan keselamatan kerja harus tetap dilakukan, karena jika tidak dilakukan pengawasan maka banyak karyawan yang akan melanggar. Pengawasan dapat dilakukan dengan menggunakan peralatan CCTV di tempat-tempat tertentu

8. Umur alat kerja

Umur peralatan kerja juga ikut menentukan baik tidaknya menggunakan peralatan tersebut. Peralatan kerja yang sudah mencapai batas pemakaian maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan jika tetap menggunakannya, demikian

pula sebaliknya. Maka dari itu sebaiknya peralatan yang sudah mencapai batas pemakaian sebaiknya diganti dengan yang baru.

2.2.5 Indikator Keselamatan Kerja

Indikator keselamatan kerja disebutkan oleh (Kasmir, 2016 : 266-267) adalah sebagai berikut:

1. Tersedianya peralatan kerja yang memadai

Artinya perusahaan harus menyiapkan peralatan kerja sesuai dengan jenis pekerjaannya. Misalnya, masker, helm, sarung tangan, baju kerja, kacamata, sepatu, dan peralatan lainnya. Perusahaan juga harus menyediakan peralatan pemadam kebakaran pada area-area tertentu untuk mengantisipasi jika terjadi kebakaran.

2. Perawatan peralatan kerja secara terus menerus

Peralatan kerja akan selalu digunakan saat bekerja maupun pada saat-saat tertentu. Sehingga peralatan tersebut harus selalu dirawat agar dapat digunakan setiap saat tanpa adanya kendala yang disebabkan oleh kurangnya perawatan terhadap peralatan kerja tersebut.

3. Kepatuhan karyawan

Karyawan yang berhubungan langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan atau berada disekitar lokasi kerja wajib mematuhi aturan keselamatan kerja yang ada di lokasi tersebut. Kepatuhan terhadap aturan tersebut sangat penting karena menyangkut pada keselamatan kerja, baik terhadap diri sendiri maupun orang lain.

4. Prosedur kerja

Prosedur kerja diterapkan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Dengan adanya prosedur kerja maka akan mengurangi kesalahan karyawan dalam bekerja karena prosedur kerja sudah menjadi acuan karyawan dalam bekerja.

5. Petunjuk kerja disetiap lokasi kerja

Perusahaan harus menyediakan petunjuk atau rambu rambu kerja disetiap area kerja tertentu. Penempatan petunjuk atau rambu rambu tersebut dilakukan guna untuk menumbuhkan kesadaran karyawan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan.

2.3 Pengertian Kinerja

Kinerja dapat diilustrasikan sebagai hasil dari proses sebuah pekerjaan. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk mempunyai kemampuan atau *skill* dalam melaksanakan tanggung jawab atau tugas yang diberikan kepadanya, dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diperlukan adalah memproses atau mengubah barang setengah jadi menjadi barang jadi atau mengubah *input* menjadi *output* yang memiliki nilai tambah sehingga disebut sebagai hasil kerja (Roy Johan Agung Tucunan et al., 2014 : 533-550)

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran tingkat keberhasilan suatu pekerjaan untuk mewujudkan tujuan, visi, misi, dan sasaran organisasi yang disusun kedalam perencanaan strategis suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja dapat dinilai jika individu atau sekelompok karyawan mampu memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan standart kerja perusahaan. Oleh

karena itu jika tidak ada penetapan standar kerja, maka kinerja karyawan tidak bisa diukur karena tidak ada tolak keberhasilannya (Moeheriono, 2012 : 95)

2.3.1 Jenis Jenis Kinerja

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan kinerja dibedakan menjadi tiga jenis (Moeheriono, 2012 : 98-99), yaitu :

1. Kinerja operasional, kinerja ini mencakup pada efektif atau tidaknya perusahaan dalam mengelola sumber daya seperti modal, bahan baku, teknologi, dan lain lain. Seberapa besar pencapaian keuntungan atau mencapai visi misinya dalam penggunaan sumber daya tersebut secara maksimal.
2. Kinerja Administratif, struktur administratif menjadi salah satu bagian dari kinerja ini, yaitu mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan.
3. Kinerja strategi, kinerja ini berhubungan dengan kinerja perusahaan dalam ketepatannya memilih lingkungan dan kemampuan perusahaan untuk berbaur khususnya dalam menjalankan visi dan misinya.

2.3.2 Pengukuran Kinerja

Beberapa aspek dalam pengukuran kinerja (Moeheriono, 2012 : 97), adalah:

1. Menetapkan visi, misi dan strategi organisasi, dengan menerapkan secara umum tujuan oleh perusahaan beserta dengan visi dan misinya.
2. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang menunjuk pada pengukuran kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja menunjuk pada pengukuran kinerja langsung seperti keberhasilan utama dan indikator kerja kunci.

3. Mengukur tingkat pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan, dari hasil pengukuran kerja dilakukan perbandingan antara pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan.
4. Mengevaluasi kinerja dengan menilai keberhasilan perusahaan dan pengambilan keputusan yang berkualitas, dengan adanya gambaran hasil perusahaan maka perusahaan akan mengevaluasi langkah apa yang akan diambil selanjutnya.

2.3.3 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya karyawan tidak selamanya menyukai kondisi kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Kendala kendala dalam dunia kerja banyak ditemui yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang pemimpin sebaiknya mencari tau faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya.

Dengan mengetahui faktor faktor tersebut pemimpin akan lebih mudah untuk melakukan penilaian kinerja terhadap bawahannya. Adapun faktor faktor yang mempengaruhi kinerja (Kasmir, 2016 : 189-193), yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Kepemimpinan

2.3.4 Faktor Faktor yang Dipengaruhi Kinerja

Selain faktor faktor yang mempengaruhi kinerja seperti yang disebutkan diatas, kinerja juga berpengaruh terhadap beberapa hal. Dengan memperoleh

kinerja yang baik maka dapat berdampak baik pada beberapa variabel. Berikut ini merupakan faktor faktor yang dipengaruhi oleh kinerja (Kasmir, 2016 : 195-196)

1. Kompensasi

Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik tentu akan menerima balas jasa yang baik pula. Kompensasi merupakan salah satu balas jasa yang dapat diberikan perusahaan, misalnya dengan kenaikan gaji atau tunjangan lainnya.

2. Jenjang karier

Jika karyawan memiliki prestasi atau kinerja yang bagus dalam sebuah perusahaan meningkatkan karier karyawan tersebut. Demikian pula sebaliknya jika karyawan bekerja dengan buruk maka tidak akan ada peningkatan karier melainkan penurunan jabatan karena bekerja dengan buruk.

3. Citra karyawan

Citra karyawan merupakan pandangan seseorang atau karyawan karena telah melakukan sesuatu. Artinya jika karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik maka performanya juga akan berbeda dimata karyawan yang lain. Sehingga citra karyawan yang bekerja dengan baik akan dipandang baik dimata seseorang atau karyawan lainnya.

2.3.5 Indikator Kinerja

Hasil kerja atau kinerja yang dilakukan oleh perusahaan akan menimbulkan berbagai kepuasan dan ketidakpuasan bagi karyawan. Tidak jarang hal ini menjadi sumber konflik antar karyawan atau karyawan dengan manajemen, hal yang sering memicu konflik yaitu tidak sesuainya kinerja yang dinilai perusahaan dengan kinerja yang sesungguhnya.

Dengan melakukan penilaian kinerja dibutuhkan cara yang tepat dan sumber yang jelas, sehingga pengukuran juga menghasilkan hasil yang sesuai. Untuk mengukur kinerja seorang karyawan dapat digunakan beberapa indikator dibawah ini (Kasmir, 2016 : 208-210) :

1. Kualitas

Mengukur kinerja dapat dilihat dari kualitas (mutu) pada pekerjaan yang diselesaikan melalui sebuah proses. Dengan kata lain dimana kualitas merupakan suatu hasil dimana proses penyelesaian mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan seseorang juga menjadi tolak ukur untuk melihat kinerja seseorang. Kuantitas merupakan hasil yang didapatkan melalui proses produksi baik dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu batas waktu diberlakukan untuk penyelesaiannya. Sehingga ketepatan waktu menjadi salah satu prioritas dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Untuk itu dalam jenis pekerjaan tertentu semakin cepat suatu pekerjaan diselesaikan maka semakin baik pula kinerjanya, demikian sebaliknya.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap kegiatan perusahaan sudah ditetapkan sebelum aktivitas dijalankan. Sehingga dengan biaya tersebut maka dapat dijadikan sebagai acuan dalam bekerja sehingga pengeluaran biaya tidak lebih dari anggaran yang sudah ditetapkan. Jika pengeluaran melebihi anggaran yang

sudah ditetapkan maka akan dinilai pemborosan sehingga kinerjanya juga akan dianggap kurang baik.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berlangsung. Pada dasarnya situasi atau kondisi tidak selalu berjalan baik atau selalu berubah. Oleh karena itu, setiap melakukan pekerjaan membutuhkan pengawasan untuk meminimalkan perubahan kearah yang tidak baik.

6. Hubungan antar karyawan

Pegukuran kinerja seringkali disangkut pautkan dengan kerjasama atau kedekatan antar karyawan atau antar pemimpin. Hubungan ini seringkali dikatakan sebagai hubungan perindividu. Dalam hubungan ini karyawan diukur berdasarkan kemampuannya dalam bersosialisasi dengan rekan kerjanya. Baik itu perasaan saling mengapresiasi, niat baik, *team work* antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.

2.4 Penelitian Terdahulu

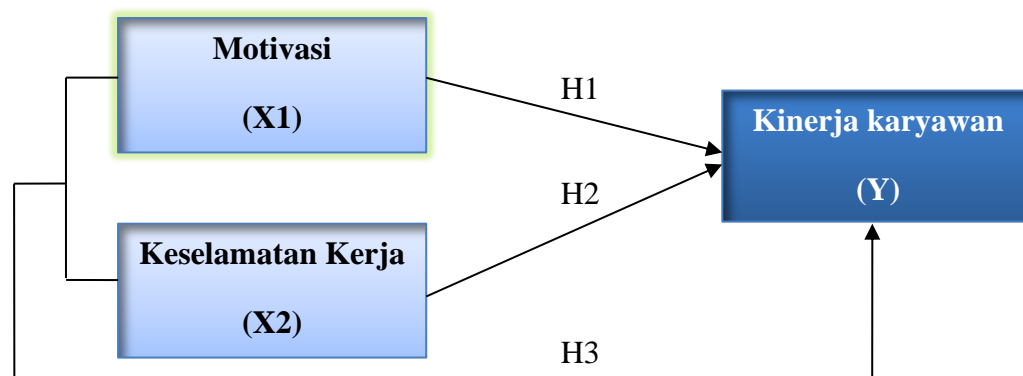
Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai tolak ukur serta perbandingan untuk memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian ini. Penelitian sebelumnya dapat dipakai sebagai referensi tambahan bagi peneliti dalam meneliti variabel variabel yang bersangkutan. Tabel pada lampiran...

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran mampu menggambarkan mengenai hubungan antara variabel dependen (terikat) dengan variabel independen (bebas). Dalam penelitian

ini didasarkan bagaimana motivasi dan keselamatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga mampu untuk mengoptimalkan kinerja mereka dan dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya. Untuk itu perlu melihat dan menganalisa seberapa besar pengaruh motivasi dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Persero Batam.

Berikut gambaran kerangka pemikiran yang menjadi dasar penelitian ini:



Gambar 2.1 kerangka pemikiran (Sekaran & Bougie, 2016)

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai pernyataan sementara, namun dapat diuji, dari hasil pengujian dapat dikonfirmasi ada tidaknya hubungan antara variabel independen atau variabel X1 dan X2 dengan variabel dependen atau variabel Y. Dengan dilakukannya pengujian tersebut, diharapkan ditemukannya solusi untuk memperbaiki masalah yang dihadapi (Sekaran & Bougie, 2016 : 83).

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. H_1 : Motivasi diduga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Persero Batam

2. H_2 : Keselamatan kerja diduga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Persero Batam
3. H_3 : Motivasi dan keselamatan kerja secara bersama sama diduga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Persero Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah langkah ilmiah untuk mengumpulkan, mengukur, menganalisis data dan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian, masalah yang berhubungan dengan keputusan mengenai strategi penelitian (misalnya, eksperimen, survey, studi kasus) tingkat gangguan peneliti, lokasi atau tempat data akan dianalisis (Sekaran & Bougie, 2016 : 95) Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, dalam pengambilan sampel kuantitatif sama pentingnya dengan pengambilan sampel kualitatif. Penelitian kuantitatif adalah pengumpulan data berbentuk angka yang umumnya dikumpulkan melalui pertanyaan terstruktur, pengumpulan data kuantitatif dilakukan dengan cara seperti, peringkat kepuasan, angka produksi, angka penjualan (Sekaran & Bougie, 2016 : 2). Penelitian ini menjelaskan mengenai pengaruh motivasi dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2 Operasional Variabel

Variabel adalah segala sesuatu yang memiliki nilai yang bervariasi atau berbeda. Nilai dapat berbeda pada beragam waktu untuk orang atau objek yang sama, atau pada waktu yang sama untuk orang atau objek yang berbeda (Sekaran & Bougie, 2016 : 72).

Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi (X1), dan keselamatan kerja (X2) sebagai variabel bebas atau *independent* dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat atau *dependent*.

3.2.1 Variabel Independen atau Variabel Terikat

Variabel independen yaitu variabel yang mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen dan yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen, dengan kata lain variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain (Sujarweni, 2015 : 75)

Dalam penelitian ini penulis mengangkat judul “pengaruh motivasi dan keselamatan kerja terhadap kinerja”. Dengan demikian motivasi dan keselamatan kerja menjadi variabel independen atau variabel bebas.

Tabel 3.1 Variabel Independen (X1)

Variabel	Indikator	Skala
MOTIVASI	Fisiologis	Interval (<i>Likert</i>)
	Keselamatan atau keamanan	
	Sosial	
	Ego	
	Aktualisasi diri	

Sumber : (Bateman & Snell, 2014 : 155)

Tabel 3.2 Variabel Dependen (X2)

Variabel	Indikator	Skala
Keselamatan kerja	Tersedianya peralatan kerja yang memadai	Interval (<i>Likert</i>)
	Perawatan peralatan kerja secara terus menerus	
	Kepatuhan keryawan	
	Prosedur kerja	
	Petunjuk kerja disetiap lokasi kerja	

Sumber : (Kasmir, 2016 : 266-267)

3.2.2 Variabel Dependen atau Variabel Terikat

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat karena adanya variabel bebas dengan kata lain variabel dependen juga disebut sebagai variabel terikat (Sujarweni, 2015 : 75)

Penelitian ini yang berjudul “pengaruh motivasi dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT persero batam” maka yang menjadi variabel dependen atau variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.3 Variabel Dependen (Y)

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan	Kualitas	Likert
	Kuantitas	
	Waktu	
	Hubungan antar karyawan	

Sumber : (Kasmir, 2016 : 208-210)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah objek atau subjek secara keseluruhan yang memiliki karakteristik dan sifat tertentu sesuai dengan yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti yang kemudian diatarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasi yang diambil pada karyawan PT Persero sebanyak 178 karyawan (Sujarweni, 2015 : 80)

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang ada pada populasi dan digunakan untuk penelitian. Jika populasi yang digunakan besar dan tidak memungkinkan peneliti untuk meneliti keseluruhan populasi yang dikarenakan

oleh beberapa hal seperti, kurangnya dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat mengambil sampel yang diambil dari populasi tersebut. Dari sampel yang diambil maka kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi, sehingga sampel yang diambil harus benar benar mewakili dan valid, yaitu mampu mengukur sesuatu yang seharusnya diukur (Sujarweni, 2015 : 81).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik penarikan sampling jenuh. Teknik pengumpulan sampel jenuh digunakan apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sujarweni, 2015 : 88). Hal ini dilakukan bila jumlah populasi yang relative lebih sedikit atau penelitian yang ingin membuat generalisasi kesalahan yang sangat kecil, dengan membuat seluruh populasi menjadi bagian dari sampel. Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 178 orang.

3.4 Teknik pengumpulan data

Sumber data yang akan digunakan dapat diperoleh dengan dua cara (Sujarweni, 2015 : 89) yaitu:

1. Data primer

Data yang diperoleh melalui responden yang diperoleh dari kuisisioner, kelompok focus, panel, atau data dari hasil wawancara dengan narasumber. Dari data yang didapatkan harus diolah lagi sehingga dapat dibuktikan valid tidaknya data tersebut.

2. Data sekunder

Data yang sudah ada sebelumnya yang dikumpulkan oleh pihak lain data sekunder didapatkan melalui buku, majalah, jurnal, laporan pemerintah, buku

buku sebagai teori. Data yang diperoleh dari data sekunder tidak perlu diolah lagi karena sudah dinyatakan valid oleh pengumpul data sebelumnya.

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara tergantung dengan instrument yang digunakan untuk sumber datanya. Untuk penelitian kuantitatif maka skala pengukuran yang diperlukan adalah kuesioner. Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan untuk dijawab oleh responden. (Sujarweni, 2015 : 94).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert . Skala Likert adalah skala yang dirancang untuk menguji seberapa kuat responden setuju dengan sebuah pernyataan. Oleh karena itu, skala Likert memungkinkan kita untuk membedakan konsumen dalam hal bagaimana mereka berbeda satu sama lain dalam sikap mereka terhadap pernyataan atau pertanyaan, masing-masing responden menetapkan nomor yang menunjukkan kurang lebih tidak menguntungkan, netral, atau lebih atau kurang menguntungkan. Skalalikert: Skala interval yang secara khusus menggunakan limajangkar sangat tidaksetuju, tidak setuju, juga tidak setujusetuju, setuju, dan sangat setuju(Sekaran & Bougie, 2016 : 207).

Tabel 3.4 Skala Likert

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

Sumber : (Sekaran & Bougie, 2016 : 207)

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan untuk mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan dalam menguji dan menganalisis data yang telah dikumpulkan (Sanusi, 2012 : 115). Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Persero Batam maka peneliti menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program Spss 25.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif sering dijadikan sebagai analisis pengumpulan data yang menggambarkan karakteristik objek (seperti orang, organisasi, produk, atau merek), peristiwa, atau situasi. Penelitian deskriptif yang bersifat kuantitatif melibatkan pengumpulan data kuantitatif seperti peringkat kepuasan, angka produksi, angka penjualan, atau data demografis, tetapi mungkin juga memerlukan pengumpulan informasi kualitatif (Sekaran & Bougie, 2016 : 43).

3.5.2 Uji Kualitas Data

Uji Validitas Data

Instrumen penelitian merupakan alat untuk mengumpulkan data, agar data yang dihasilkan mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi maka instrumen yang digunakan harus valid dan reliabel. Instrumen dapat dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur sesuatu yang harus diukur.

Dalam ilmu sosial instrumen penelitian yang berupa pertanyaan atau pernyataan disusun berdasarkan variabel dan indikatornya. Pada instrumen tersebut responden diminta untuk memberikan tanggapan berupa nilai (skor) pada setiap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan. Validitas instrumen

ditentukan dari kolerasi antara skor yang diperoleh dengan skor total (Sanusi, 2012 : 77)

Rumus yang digunakan untuk mencapai nilai kolerasi adalah kolerasi *pearson product moment* yang dirumuskan sebagai berikut:

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

Rumus 3.1 Pearson Product Moment

Sumber : (Sanusi, 2012 : 77)

Keterangan :

- r = koefisien kolerasi
- X = skor butir
- Y = skor total butir
- N = jumlah sampel (responden)

Kemudian nilai r akan dibandingkan dengan nilai r tabel dengan derajat bebas (n-2).

1. Jika r hitung > daripada r tabel pada alfa tertentu maka dinyatakan signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid.
2. Jika r hitung < daripada r tabel maka dapat disimpulkan bahwa item dinyatakan tidak valid (Sanusi, 2012 : 77).

Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas atau keandalan mengacu pada konsistensi pengamatan, biasanya apakah dua (atau lebih) pengamat, atau pengamat yang sama pada kesempatan terpisah, mengamati kejadian yang sama mencapai hasil yang sama. Keandalan

menunjukkan seberapa stabil dan konsistennya instrumen alat ukur untuk variabel (Sekaran & Bougie, 2016 : 137).

Uji realibilitas dapat dilakukan secara bersama sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel (Sujarweni, 2015b : 172)

$$r \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \quad \text{Rumus 3.2 Cronbach Alpha}$$

Sumber : (Sujarweni, 2015 : 172)

Keterangan:

r = koefisien realibility instrument (cronbachalfa)

k = banyaknya butir pertanyaan

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

$\sum \sigma_t^2$ = total varian

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Sebuah model regresi yang akan digunakan untu melakukan peramalan memerlukan model yang baik. Sebuah model dapat dikatakan baik jika memiliki tingkat kesalahan peramalan seminimal mungkin. Oleh karena itu, sebuah model sebelum digunakan harus dapat memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik (Santoso, 2017 : 364).

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residu (peerbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Jika nilai residu terdistribusi normal maka akan membentuk sebuah kurva yang jika digambarkan berbentuk lonceng, *bell shaped curve*. Uji normalitas dapat

dilakukan dengan menggunakan *Histogram Regression Residual* yang tekal terstandarisasi, analisis chi square dan juga menggunakan nilai Kolmogorov-Smirnov. Kurva dengan nilai residual yang standard jika: Nilai Kolmogorov-Smirnov $Z < Z_{tabel}$; atau menggunakan nilai probability

Sebelum pengolahan dengan pengujian infarensi parametrik maupun parametrik maka harus dilakukan uji normalitas. Pengujian data yang tidak normal dilakukan dengan statistik parametrik. Statistik non parametrik digunakan untuk pengujian data yang tidak normal. Untuk melihat normal atau tidaknya distribusi data dapat menggunakan rumus Chi Kuadran (X^2) (Sujarweni, 2015b : 85).

Pengujian normalitas data dengan (X^2) dapat dilakukan dengan melakukan perbandingan antara kurva normal yang terbentuk dari data yang telah terkumpul dengan kurva normal.

$$X^2 = \frac{(f_i - f_h)^2}{f_h}$$

Rumus 3.3 Chi Kuadran

Sumber : (Sujarweni, 2015b : 85)

Keterangan :

X^2 = Chi Kuadran hitung

f_i = frekuensi yang diharapkan

f_h = frekuensi / jumlah data hasil observasi

Kriteria :

Chi kuadran hitung $>$ Chi kuadran tabel maka data tidak terdistribusi normal

Chi kuadran hitung $<$ Chi kuadran tabel maka data terdistribusi normal

(Sujarweni, 2015b : 86).

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah fenomena statistik yang merupakan dua atau lebih variabel independen dalam model regresi berganda sangat berkorelasi. Dalam kasus yang paling parah (jika korelasi antar keduanya independen) variabel sama dengan 1 atau -1) multikolinieritas membuat estimasi koefisien regresi menjadi tidak mungkin. Dalam semua kasus lain ia memperkirakan regresi koefisien tidak dapat diandalkan.

Cara paling sederhana dan paling jelas untuk mendeteksi multikolinieritas adalah dengan memeriksa matriks korelasi untuk independen variabel. Kehadiran korelasi tinggi (kebanyakan orang menganggap korelasi di atas 0,70 tinggi) tanda pertama multikolinieritas yang cukup besar. Namun, ketika multikolinieritas adalah hasil dari hubungan yang kompleks di antara beberapa variabel independen, itu mungkin tidak diungkapkan oleh pendekatan ini. Langkah-langkah yang lebih umum untuk mengidentifikasi multikolinieritas adalah nilai toleransi dan variance inflation factor (VIF - kebalikan dari nilai toleransi) (Sekaran & Bougie, 2016 : 316).

Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinieritas, yaitu mempunyai nilai VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10 dan mempunyai angka tolerance lebih dari 0,1 (Priyatno, 2012 : 152).

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana ditemukan tidak adanya kesamaan antara varian dari residual pada model regresi. Model regresi dikatakan baik jika tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada

tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan metode, antara lain dengan cara uji Spearman's rho, uji Park, uji Glesjer, dan dengan melihat pola titik titik pada scatterplots regresi. Pada pembahasan ini akan dilakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glesjer, yaitu mengkolerasikan nilai residual (Unstandardized Residual) dengan masing masing variabel dependen. Jika signifikan kolerasi kurang dari 0,05 maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas namun jika nilai signifikansi antara variabel dependen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedatisitas (Priyatno, 2012 : 127)

3.5.4 Uji pengaruh

Uji pengaruh ini akan menunjukkan bagaimana kedua variabel yaitu Motivasi (X1) dan Keselamatan kerja (X2) sebagai variabel independen dan Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen dengan menggunakan analisis sebagai berikut:

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linear berganda adalah analisis untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam regresi linier berganda, asumsi klasik harus dipenuhi yaitu dengan residual terdistribusi normal, tidak terdapat multikolinieritas, heterokedastisitas dan autokolerasi pada model regresi.

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Rumus 3.4 Regresi linier berganda

Sumber : (Priyatno, 2012)

Keterangan :

Y' = Nilai prediksi variabel dependen

a = Konstanta, yaitu nilai Y' jika X_1, X_2 dan $X_3 = 0$

b_1, b_2 = Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y' yang didasarkan variabel X_1, X_2 dan X_3

X_1 = Variabel independen (Motivasi)

X_2 = Variabel independen (Keselamatan kerja)

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui jumlah atau persentase pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara bersama sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen. Jadi angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai satuan proporsi atau persentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas) (Wibowo, 2012 : 135-136)

Rumus mencari Koefisien Determinasi (KD) secara umum adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{\text{Sum of Squares Regression}}{\text{Sum Of Squares Total}}$$

Dalam penerapan koefisien determinasi dapat diterapkan sebagai rumus berikut:

$$R^2 = \frac{(ry_{x_1})^2 + (ry_{x_2})^2 - 2 (ry_{x_1})(ry_{x_2})(r_{x_1x_2})}{1 - (r_{x_1x_2})^2}$$

Rumus 3.5 Uji Koefisien Determinasi

Sumber : (Wibowo, 2012 : 136)

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

ry_{x_1} = kolerasi variabel x_1 dengan y

ry_{x_2} = kolerasi variabel x_2 dengan y

rx_1x_2 = kolerasi variabel x_1 dengan variabel x_2

3.6 Uji Hipotesis

Uji T

Uji T atau uji koefisien regresi secara parsial dipakai untuk mengetahui apakah variabel dependen secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan. Untuk mengetahui apakah variabel motivasi dan keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan maka dapat dilakukan dengan pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi (Priyatno, 2012 : 139)

Rumus yang dapat digunakan dalam melakukan uji t adalah:

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)}{S_{x_1} - S_{x_2}} \quad \text{Rumus 3.6 Uji t}$$

Sumber: (Alhusin, 2013 : 102)

\bar{X}_1 = rata rata X_1

\bar{X}_2 = rata rata X_2

$S_{x_1} - S_{x_2}$ = standard .error. beda

Kriteria pengujian hipotesis dengan uji t adalah sebagai berikut:

Jika t hitung $>$ t tabel dengan alpha 0,05 (95%), maka H_0 ditolak

Jika t hitung $<$ t tabel dengan alpha 0,05 (95%), maka H_0 diterima

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel tergantung. Hasil uji F dapat dilihat pada *output* ANOVA

dari hasil analisis regresi linier berganda diatas. Tingkat signifikansi uji F menggunakan 0,05 dengan kriteria pengujian H_0 diterima bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ (Priyatno, 2011 : 139)

H_0 : Motivasi dan keselamatan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H_1 : Motivasi dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3.7 LOKASI DAN JADWAL PENELITIAN

3.7.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti akan melakukan penelitian dan untuk memperoleh data data yang diperlukan. Penelitian ini dilakukan di PT Persero Batam yang beralamat di Jl. Kuda laut No.1, Sungai Jodoh, Kec. Batu Ampar, Kota Batam.

3.7.2 Jadwal Penelitian

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian dilakukan mulai dari bulan maret 2019 sampai dengan agustus 2019 dan dapat disusun sebagai berikut:

No	Kegiatan	Tahun/Bulan					
		2019					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Pengajuan Judul						
2	Pencarian data awal						
3	Penyusunan penelitian						
4	Kuisisioner						
5	Pengolahan Data						
6	Penyelesaian Skripsi						