

**PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA (K3) DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

(STUDI PADA PT. PRIMA CAHAYA INDOBEVERAGE UNGARAN)

SITI SOUFIATIK

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan insentif terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Prima Cahaya Indobeverage. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Prima Cahaya. Teknik sampling yang digunakan adalah random sampling. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 150 data penelitian. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structurall Equation Modelling*.

teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji validitas, uji reliabilitas dan variance Extract, Uji Model-*Goodness-of-fit*, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja (Y_1), kesehatan kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja (Y_1), insentif (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja (Y_1), keselamatan kerja (X_1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2), kesehatan kerja (X_2) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2), insentif (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2) dan motivasi kerja (Y_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2).

Kata Kunci : Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Insentif

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe and analyze effect occupational safety, occupational health and incentive on work motivation and employee performance PT. Prima Cahaya Indobeverage. The population of this research are all of employers. Random sampling technique was used in this research. There were 150 research datas. The kind of data were taken from premiere data. The analysis technique used is Structurall Equation Modelling.

*techniques of data used in this study include the test for normality, validity, reliability and variance Extract, Test Model-*Goodness-of-fit*, and hypothesis testing. The results showed that the variable Safety (X_1) significant positive effect to motivation (Y_1), health (X_2) significant positive effect to motivation (Y_1), incentives (X_3) significant positive effect to motivation (Y_1), safety (X_1) insignificant positive effect to employee performance (Y_2), health (X_2) insignificant positive effect to employee performance (Y_2), incentives (X_3) significant positive effect to employee performance (Y_2) and work motivation (Y_1) significant positive effect to employee performance (Y_2)*

Keywords: Occupational Safety, Occupational Health, Incentive, Motivation, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Pada masa sekarang ini, semua hal berjalan beriringan dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang luas menjadikan banyak hal penuh dengan inovasi sehingga mampu menghasilkan produk dengan kualitas yang tinggi. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak akan lepas dengan kemajuan teknologi, karena tanpa manusia perkembangan teknologi tidak akan tercipta dan teraplikasikan secara baik dan maksimal. Industri di Indonesia telah berkembang semakin maju, karena telah mampu menghasilkan produk seperti kapal, pesawat terbang, persenjataan bahkan penghasil produk jadi kebutuhan sehari-hari. Namun penggunaan teknologi yang bertujuan untuk membantu pekerjaan manusia tidak akan lepas dengan dampak buruk yang terjadi baik berskala ringan atau besar.

Dengan adanya perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan, maka tidak akan jauh dengan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dalam pelaksanaannya. Semua kemajuan ini memerlukan tingkat keselamatan dan kesehatan kerja yang lebih tinggi. Dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja karyawan akan meningkatkan semangat para karyawan itu sendiri. Mengenai perlindungan yang menyeluruh bagi rakyat telah diatur dalam pasal 27 ayat (2) dari UUD 1945 yang menyatakan : “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Di wilayah pantura (Bekasi, Cikarang, Karawang dan Purwakarta) terdapat 10.109 kasus kecelakaan kerja selama 2012 dengan total pembayaran klaim sebesar Rp45 miliar. di Indonesia hanya 2,1 persen dari 15.000 perusahaan berskala besar yang menerapkan sistem manajemen K3. Bahkan ada perusahaan yang menganggap program K3 hanya akan menjadi tambahan beban biaya perusahaan. Dari data kepolisian menyebutkan bahwa kecelakaan kerja tertinggi tetap terjadi di lingkungan industri. (sumber: jamsostek.co.id)

Selain dari program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap karyawan, peningkatan motivasi karyawan juga sangat diperlukan, hal ini dapat melalui berbagai cara lainnya seperti pemberian insentif (bonus) terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang bagus dibanding dengan karyawan lainnya. Dengan demikian para karyawan akan berlomba lomba memperbaiki kinerjanya untuk mendapatkan insentif dari perusahaan. Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan.

Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi, sehingga penulis tertarik mengambil judul **“PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA (K3) DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja seorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik dari faktor karyawan itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi kerja itu sendiri. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Robert L.Mathis dan H.Jackson 2011). Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau jasa. Informasi mengenai kinerja merupakan hal yang sangat penting namun kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang bahkan jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja karyawan. Menurut (Rivai dan Basri 2005) kinerja adalah

kesediaan seseorang atas kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

2.2 Motivasi

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena satu alasan : untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan.

Munandar (2008:323) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses di mana kebutuhan - kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Sedangkan menurut Robert L.Mathis (2011) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak biasanya karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan.

2.3 Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2007:161) keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Sedangkan menurut Suma'mur (2009:1), "Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan".Menurut Mathis dan Jackson (2006:245) keselamatan merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang.

2.4 Kesehatan Kerja

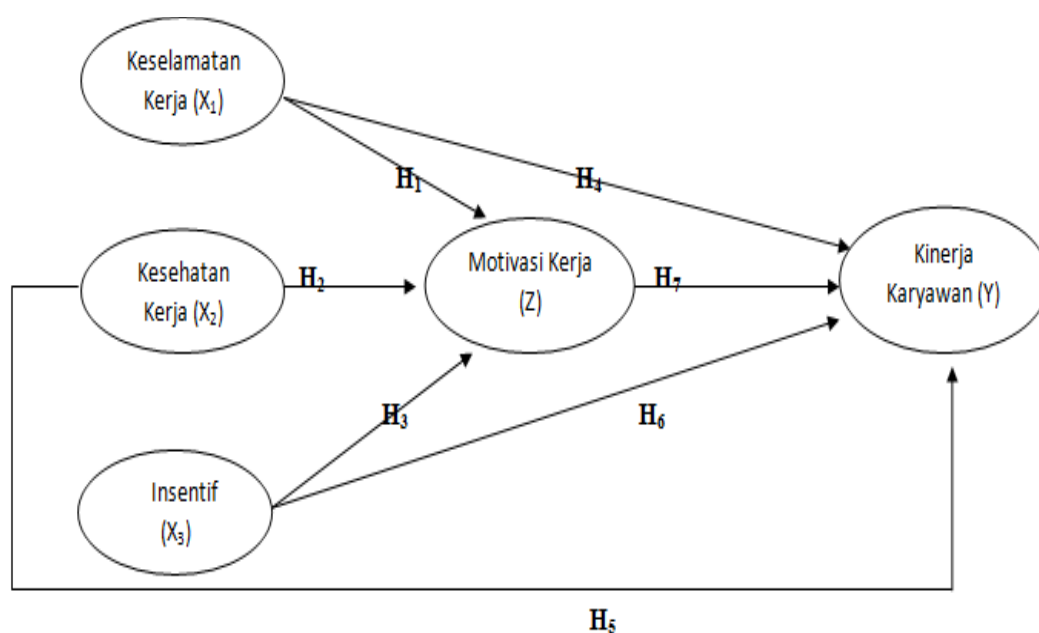
Menurut Moenir (2006:207) yang dimaksud kesehatan kerja adalah "Suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan" sedangkan menurut Robert L. Mathis (2006), masalah kesehatan karyawan sangat

beragam dan kadang tidak tampak. Penyakit ini dapat berkisar mulai dari penyakit ringan seperti flu hingga penyakit yang serius yang berkaitan dengan pekerjaannya. Beberapa karyawan memiliki masalah kesehatan emosional, lainnya memiliki masalah obat-obatan dan minuman keras. Beberapa persoalan kesehatan ini kronis, lainnya hanya sementara. Akan tetapi, semua penyakit tersebut dapat mempengaruhi operasi perusahaan dan produktivitas individual karyawan.

2.5 Insentif

Mangkunegara (2004: 89) Insentif adalah penghargaan atas dasar prestasi kerja yang tinggi yang merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan konstiusi pada organisasi. Sedangkan menurut Dessler(2003: 34) iInsentif merupakan pendapatan diluar gaji pokok yang diberikan kepada karyawan yang berhasil mencapai standar kinerja yang ditentukan. Menurut T. Hani Handoko (2002: 176), mengemukakan bahwa “Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”.

2.6 Kerangka Pemikiran



2.7 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁: Keselamatan kerja (X₁) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Y₁).

H₂: Kesehatan kerja(X₂) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Y₁).

H₃: Insentif (X₃) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Y₁).

H₄: Keselamatan kerja (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y₂).

H₅: Kesehatan kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y₂).

H₆: Insentif (X₃) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y₂).

H₇: Motivasi kerja (Y₁) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y₂)

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.1.1 Variabel Eksogen (Keselamatan Kerja X₁)

Menurut Suma'ur (2009) adapun indikator - indikator keselamatan kerja meliputi :

1. Tempat Kerja
2. Mesin dan Peralatan

3.1.2 Variabel Eksogen (Kesehatan Kerja X₂)

Menurut Gary Dessler (2003 : 346), indikator kesehatan kerja terdiri dari :

1. Keadaan dan Kondisi Karyawan
2. Lingkungan Kerja
3. Perlindungan Karyawan

3.1.3 Variabel Eksogen (Insentif X_3)

Indikator Insentif oleh Heidjrachman Ranupandojo yang dikutip oleh AnwarPrabu Mangkunegara (2005 : 90) yaitu :

1. Pembayaran Sederhana.
2. Penghasilan yang diterima.
3. Pembayaran cepat.
4. Upah normal.

3.1.4 Variabel Intervening (Motivasi Y_1)

Indikator motivasi dapat dilihat (Purnomo Joko 2008 : 49):

- a. Gaji
- b. Tingkat produktivitas
- c. Kebutuhan fisik
- d. Pujian

3.1.5 Variabel Endogen (Kinerja Y_2)

Indikator kinerja dapat dilihat (Anoki Herdian Dito, 2012):

- 1.Mampu menciptakan target pekerjaan
- 2.Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- 3.Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
- 4.Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan tugas
- 5.Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah populasi yang bekerja sebagai karyawan tetap dan karyawan kontrak yang sudah bekerja minimal 1 tahun pada PT. Prima Cahaya Indobeverage yang berjumlah 241 karyawan. Dari populasi yang ada, ukuran sampel

minimum diperoleh sebesar 150 dengan menggunakan rumus slovin (Sekaran, 2006) sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = persen kelonggaran ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir, maksimum 5%.

3.3 Metode Analisis Data

Structural equation modelling (SEM) merupakan gabungan dari dua analisis metode statistik yang terpisah yaitu analisis faktor (*factor analysis*) yang dikembangkan di ilmu psikologi dan psikometri serta model persamaan simultan (*simultaneous equation modelling*) yang dikembangkan di ekonometrika. (Ghozali : 2013).

3.3.1 *Observed Variabel (Manifest)* dan *Unobserved Variabel (Latent)*

Variabel penelitian adalah konsep abstrak yang dapat diukur. Konsep abstrak itu antara lain kepuasan kerja, komitmen dan motivasi. Konsep abstrak yang langsung dapat diukur disebut *observed variabel* atau *Manifest*. Namun demikian ada konsep abstrak yang tidak dapat diukur langsung atau *unobserved variabel* (sering juga disebut *latent* atau *konstruk*) sebagai contoh kepuasan kerja. Variabel ini diukur dengan seperangkat pertanyaan yang intinya mengukur seberapa puas seseorang terhadap pekerjaannya.

3.3.2 *Pembangunan Path Diagram*

Dalam pembangunan diagram jalur (*path diagram*), hubungan antar konstruk ditunjukkan dengan garis dengan satu anak panah yang menunjukkan hubungan kausalitas

(regresi) dari satu konstruk ke konstruk yang lain. Garis dengan dua anak panah menunjukkan hubungan korelasi atau kovarian antar konstruk.

3.3.3 Pembangunan Path Diagram

Persamaan yang diperoleh dari path diagram yang dikonversikan terdiri : structural equation model yang dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antara berbagai konstruk. Model persamaan Struktural : Motivasi = β_1 Keselamatan kerja + β_2 kesehatan kerja + β_3 insentif + e_1

Kinerja Karyawan = γ_1 Motivasi + e_2

3.3.4 Kemungkinan Munculnya Masalah Identifikasi

Problem identifikasi pada prinsipnya adalah problem mengenai ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Bila setiap kali estimasi dilakukan muncul problem identifikasi, maka sebaiknya model dipertimbangkan ulang dengan mengembangkan lebih banyak konstruk. Untuk itu tindakan pertama yang harus dilakukan adalah mengevaluasi apakah data yang digunakan dapat dan telah memenuhi asumsi-asumsi SEM (*structural equation modeling*) yaitu :

1. Ukuran sampel
2. Normalisasi dan linearitas
3. Outliers

3.4 Evaluasi Kriteria Goodness of Fit

Bila asumsi telah dipenuhi, maka model dapat diuji dengan menggunakan berbagai cara, dalam analisis SEM (Struktural Equation Modeling) tidak ada alat uji statistik tunggal untuk mengukur atau menguji hipotesis mengenai model. Berikut Indeks-indeks yang digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model :

Goodness Of Fit Index

Goodness of fit index	Cut off value
X^2	X^2 hitung < x^2 total
Significance Probability	$\geq 0,05$
RMSEA	$\leq 0,08$
GFI	$\geq 0,90$
AGFI	$\geq 0,90$
CMIN/DF	$\leq 2,00$
TLI	$\geq 0,95$
CFI	$\geq 0,95$

Sumber: Anwar, 2009

1. X^2 *chi square* statistik, bersifat sangat sensitive terhadap besarnya sampel yang digunakan. Dalam penggunaan chi square hanya sesuai bila ukuran sampel 100-200 sampel.
2. RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*), yang menunjukkan *goodness of fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi (Ferdinand,2006).
3. GFI (*Goodness Of Fit Index*) merupakan suatu ukuran mengenai ketepatan model dalam menghasilkan observed matriks kovarians.
4. AGFI (*Adjusted Goodness Of Fit Index*) dimana tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,90 (Hulland dalam Augusty Ferdinand, 2006).
5. CMIN / DF adalah *The Minimum Sample Discrepancy Function* yang dibagi dengan *degree of freedom*. CMIN / DF tidak lain adalah statistik *chi square*, x^2 dibagi DF-nya disebut x^2 relatif.
6. TLI (*Turker Lewis Index*) merupakan *incremental index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *baseline*

model, dimana nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah $\geq 0,95$ (Hair dalam Ferdinand,2006)

7. CFI (Comparative Fit Index), yang bila mendekati 1, mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi (Arbuckle dalam Ferdinand,2006). Nilai yang direkomendasikan adalah sebesar $\geq 0,95$.
8. Pada dasarnya uji reliabilitas (*reliability*) menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Ada dua cara yang dapat digunakan yaitu dengan melihat *construct reliability* dan *variance extracted*, yang kedua hal ini memiliki cut off value yaitu masing-masing minimal 0,70 dan 0,50

Construct Reliability

Construct Reliability didapatkan dari rumus Hair dalam Ferdinand,2006

$$\text{Construct - Reliability} = \frac{(\sum \text{std.loading})^2}{(\sum \text{std.loading})^2 + \sum \epsilon_j} + \dots$$

Variance Extracted

$$\text{Variance Extracted} = \frac{(\sum \text{std.loading})^2}{(\sum \text{std.loading})^2 + \sum \epsilon_j} + \dots$$

3.5 Interpretasi Modifikasi Model

Sebagai langkah terakhir dalam analisis SEM adalah melakukan interpretasi terhadap model yang sudah memenuhi persyaratan dengan pedoman pada kriteria-kriteria *Goodness of fit*.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas Data

Variable	min	Max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y _{1,4}	2,000	5,000	-,007	-,028	-,250	-,523
Y _{2,5}	3,000	5,000	-,058	-,243	-,486	-1,017
Y _{2,4}	3,000	5,000	,081	,339	1,026	2,146
X _{3,4}	2,000	5,000	-,127	-,531	-,116	-,243
Y _{2,1}	3,000	5,000	-,501	-2,097	-,099	-,208
Y _{2,2}	3,000	5,000	-,003	-,013	,088	,184
Y _{2,3}	3,000	5,000	,057	,237	2,524	5,279
X _{3,3}	2,000	5,000	-,406	-1,699	,152	,318
X _{3,2}	2,000	5,000	-,121	-,508	-,131	-,274
X _{3,1}	2,000	5,000	-,349	-1,462	,203	,424
X _{2,3}	1,000	5,000	-,441	-1,843	,344	,720
X _{2,2}	2,000	5,000	,024	,099	-,595	-1,244
X _{2,1}	2,000	5,000	-,204	-,854	-,918	-1,921
Y _{1,3}	2,000	5,000	,092	,386	-,391	-,817
Y _{1,2}	3,000	5,000	,055	,228	-,455	-,951
Y _{1,1}	3,000	5,000	,177	,742	-,827	-1,731
X _{1,3}	1,000	5,000	-,081	-,339	-,134	-,281
X _{1,2}	2,000	5,000	-,046	-,193	-,547	-1,144
X _{1,1}	1,000	5,000	-,087	-,366	-,174	-,364
Multivariate					6,283	1,139

Berdasarkan Pada tabel diatas diperoleh nilai crdan kurtosis pada kisaran -2,58 – 2,58.

Dan nilai cr pada multivariate sebesar 1,139 yang berada pada -2,58 – 2,58 yang berarti bahwa data terdistribusi normal, jadi data penelitian dapat dianalisis menggunakan *struktur equation modelling* (SEM).

2. Uji Validitas

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y ₁	<--- X ₁	,358	,140	2,551	,011	par_11
Y ₁	<--- X ₁	,161	,082	1,970	,049	par_19
Y ₁	<--- X ₂	,267	,104	2,581	,010	par_21
Y ₂	<--- Y ₁	,287	,112	2,570	,010	par_20
Y ₂	<--- X ₁	-,101	,055	-1,838	,066	par_22
Y ₂	<--- X ₂	-,100	,070	-1,429	,153	par_23
Y ₂	<--- X ₃	,229	,102	2,250	,024	par_24
X _{1,1}	<--- X ₁	1,000				
X _{1,2}	<--- X ₁	,994	,120	8,316	***	par_1
X _{1,3}	<--- X ₁	1,172	,125	9,338	***	par_2

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y _{1.1}	<--- Y ₁	1,000				
Y _{1.2}	<--- Y ₁	,903	,154	5,856	***	par_3
Y _{1.3}	<--- Y ₁	,826	,155	5,331	***	par_4
X _{2.1}	<--- X ₂	1,000				
X _{2.2}	<--- X ₂	,786	,168	4,678	***	par_5
X _{2.3}	<--- X ₂	,873	,169	5,152	***	par_6
X _{3.1}	<--- X ₃	1,000				
X _{3.2}	<--- X ₃	1,724	,293	5,889	***	par_7
X _{3.3}	<--- X ₃	1,181	,234	5,051	***	par_8
Y _{2.3}	<--- Y ₂	1,000				
Y _{2.2}	<--- Y ₂	1,796	,365	4,915	***	par_9
Y _{2.1}	<--- Y ₂	1,094	,261	4,196	***	par_10
X _{3.4}	<--- X ₃	1,667	,293	5,683	***	par_15
Y _{2.4}	<--- Y ₂	1,140	,278	4,107	***	par_16
Y _{2.5}	<--- Y ₂	1,427	,347	4,117	***	par_17
Y _{1.4}	<--- Y ₁	1,348	,187	7,223	***	par_18

Berdasarkan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa semua indikator menghasilkan nilai estimasi dengan *critical error* (CR) yang lebih besar dua kali *standar error*nya (S.E), maka dapat disimpulkan bahwa indikator variabel yang digunakan adalah valid.

3. Uji Reliabilitas dan Variance Ectract

Variabel	Indikator	Standar Loading	Standar Loading ²	1- Standar Loading ²	Construct Reliability	Variance Extraced
Keselamatan Kerja X ₁	X _{1.1}	0.866	0.750	0.250	0.863	0,786
	X _{1.2}	0.870	0.756	0.244		
	X _{1.3}	0.922	0.851	0.149		
Kesehataan Kerja X ₂	X _{2.1}	0.783	0.662	0.338	0.715	0,636
	X _{2.2}	0.813	0.613	0.387		
	X _{2.3}	0.797	0.635	0.365		
Insentif X ₃	X _{3.1}	0.725	0.526	0.474	0.831	0,667
	X _{3.2}	0.879	0.773	0.227		
	X _{3.3}	0.785	0.616	0.384		
	X _{3.4}	0.869	0.755	0.245		
Motivasi Y ₁	Y _{1.1}	0.160	0.026	0.974	0.785	0,612
	Y _{1.2}	0.746	0.556	0.444		
	Y _{1.3}	0.725	0.526	0.474		
	Y _{1.4}	0.852	0.727	0.273		
Kjnerja Karyawan Y ₂	Y _{2.1}	0.650	0.423	0.577	0.735	0,597
	Y _{2.2}	0.799	0.638	0.362		
	Y _{2.3}	0.629	0.396	0.604		
	Y _{2.4}	0.670	0.449	0.551		
	Y _{2.5}	0.717	0.514	0.486		

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas konstruk berada diatas $\geq 0,70$ yang berarti bahwa instrument reliable dan nilai variance axtracted telah melebihi syarat cut – off value minimal 0,50 yang berarti bahwa indikator-indikator yang digunakan sebagai observed variabel relative mampu menjelaskan variabel laten yang dibentuknya.

4. Uji Hipotesis

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y ₁ <--- X ₃	,358	,140	2,551	,011	par_11
Y ₁ <--- X ₁	,161	,082	1,970	,049	par_19
Y ₁ <--- X ₂	,267	,104	2,581	,010	par_21
Y ₂ <--- Y ₁	,287	,112	2,570	,010	par_20
Y ₂ <--- X ₁	-,101	,055	-1,838	,066	par_22
Y ₂ <--- X ₂	-,100	,070	-1,429	,153	par_23
Y ₂ <--- X ₃	,229	,102	2,250	,024	par_24

5. Pembahasan

5.1 Pengaruh keselamatan kerja terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja . Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai P (*probability*) sebesar 0,049 yang lebih kecil dari syarat yang ditetapkan 0,05. Perusahaan sangat memperhatikan kerapian dan dan kenyamanan terhadap karyawannya yaitu dengan menyediakan dan mengatur tata letak untuk penyimpanan barang barang dan peralatan kerja. Jadi karyawan dapat dengan mudah mencari peralatan kerjanya sekaligus terhindar dari peralatan berbahaya yang diletakkan tidak sesuai dengan tempatnya.

5.2 Pengaruh kesehatan kerja terhadap motivasi kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kesehatan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja . Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai P (*probability*) sebesar 0,010 yang lebih kecil dari syarat yang ditetapkan 0,05. perusahaan telah sepenuhnya menjaga kesehatan karyawannya di area kerja yaitu dengan cara rutin menjaga kebersihan lingkungan area kerja terutama setelah bekerja. Penjagaan kebersihan lingkungan dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu mengukur intensitas cahaya pada lokasi kerja, pengukuran suhu, pengukuran debu, dan pengecekan air yang digunakan untuk produksi maupun untuk konsumsi.

5.3 Pengaruh insentif terhadap motivasi kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja . Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai P (*probability*) sebesar 0,011 yang lebih kecil dari syarat yang ditetapkan 0,05. perusahaan telah memaksimalkan upaya pemberian gaji yang sepadan terhadap karyawan dengan pemberian upah atau bonus bagi karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi, dapat melebihi target yang diatur oleh perusahaan dan karyawan mampu menyelesaikan kerjanya tepat pada waktunya. Pemberian upah atau bonus ini dilakukan untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan.

5.4 Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis ini ditolak . Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai P (*probability*) sebesar 0,066 yang lebih besar dari syarat yang ditetapkan yaitu 0,05. umumnya latar belakang pendidikan dan keluarga juga merupakan salah satu kecelakaan ditempat kerja. Pola pikir mereka fokus terhadap gaji dan insentif dari perusahaan. Hal tersebut yang menjadikan

motivasi utama dalam bekerja, dorongan kuat ini memberikan asumsi bahwa mereka bekerja semata mata untuk mendapatkan gaji dan insentif yang banyak dari perusahaan namun mengesampingkan keselamatan kerja itu sendiri.

5.5 Pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis ini ditolak . Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai P (*probability*) sebesar 0,153 yang lebih besar dari syarat yang ditetapkan yaitu 0,05. perusahaan berupaya maksimal mengenai kesehatan kerja yang mencakup fisik karyawan dan lingkungan kerja karyawan yang meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi semua pelayanan yang diberikan di PT. Prima Cahaya Indobeverage dikategorikan sudah baik dimulai dari klinik didalam perusahaan, area merokok, pengecekan debu, dan beragam makanan siang karyawan yang sangat diperhatikan oleh perusahaan. Selain itu ditambah dengan keadaan jasmani maupun rohani setiap pekerja juga pastinya berbeda beda.

5.6 Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai P (*probability*) sebesar 0,024 yang lebih kecil dari syarat yang ditetapkan 0,05. Secara naluri karyawan akan berkorban sesuai dengan apa yang akan diperolehnya, pemberian insentif yang tinggi pada karyawan membuat karyawan rela berbuat apapun demi kemauan perusahaan. Sehingga dapat dipastikan bahwa kualitas kerja karyawan akan meningkat dengan dorongan pemberian insentif dari perusahaan.

5.7 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai P (*probability*) sebesar 0,010 yang lebih kecil dari syarat yang ditetapkan 0,05. Perusahaan sangat menghargai dan mengapresiasi setiap pencapaian kerja karyawan, perusahaan tak segan segan memberikan dorongan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pujian yang diberikan bagi karyawan yang kreatif, inovatif, dan semangat didalam bekerja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa :

- a. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja PT. Prima Cahaya Indobeverage. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keselamatan kerja dalam perusahaan maka semakin tinggi pula motivasi kerja kepada karyawan.
- b. kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja PT. Prima Cahaya Indobeverage. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kesehatan kerja dalam perusahaan maka semakin tinggi pula motivasi kerja kepada karyawan.
- c. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja PT. Prima Cahaya Indobeverage. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula motivasi kerja kepada karyawan.
- d. keselamatan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Cahaya Indobeverage. Hal ini menunjukkan bahwa

semakin rendahnya keselamatan kerja perusahaan maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

- e. kesehatan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Cahaya Indobeverage. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendahnya kesehatan kerja karyawan maka semakin rendah pula kinerja karyawan.
- f. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Cahaya Indobeverage. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
- g. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Cahaya Indobeverage. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja kepada karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

2. Saran

Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Cahaya Indobeverage sudah bagus, namun lebih baik lagi apabila dilakukan peningkatan segala bentuk kegiatan untuk memacu motivasi karyawan dengan cara mem berikan pujian terhadap karyawan yang dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan.

PT. Prima Cahaya Indobeverage sebaiknya lebih memperhatikan tempat penyusunan barang dan peralatan kerja dijauhkan dari mesin-mesin yang berbahaya. Pada bagian workshop juga perlu dipantau karena alat-alat kerja pada bagian ini cukup membahayakan karyawan.

PT. Prima Cahaya Indobeverage sebaiknya lebih memperhatikan karyawan dengan golongan usia 40 sampai 50 tahun yaitu dengan menempatkan pada bagian yang tidak berbahaya, misalnya pada pengemasan produk (packaging).

PT. Prima Cahaya Indobeverage sebaiknya lebih memberikan ruang antara pimpinan bagian dan karyawan sehingga tidak terlihat adanya perbedaan jabatan, pimpinan sebaiknya mampu berkomunikasi secara langsung dengan baik terhadap karyawannya.