

**Pengaruh Keselamatan Kerja, Motivasi Kerja, dan
Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada
PT. Gunung Pelawan Lestari (GPL) Bangka**

Indah Putri Sutra Dewi¹, Didik Subiyanto², Epsilandri Septyarini³

^{1,2,3} Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Kota Madya, Indonesia

indahputrisutradewi01@gmail.com, didiks@ustjogja.ac.id,

epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work safety, work motivation, and also work discipline on employee performance at PT Gunung Pelawan Lestari Bangka. The research method uses quantitative. The population in this study were 389 people who are employees at PT Gunung Pelawan Lestari Bangka. The sample used in this study were 100 employees. The sampling technique is based on 5 times the number of indicators used. The tests used in this research are validity, reliability, normality, heteroscedasticity, multicollinearity, multiple linear regression analysis, partial test, simultaneous test, and coefficient of determination test. The results of this study state that the variables of work safety and work motivation partially have no significant effect on employee performance but have a positive effect on employee performance, for work discipline variables partially have a significant but negative effect on employee performance. The simultaneous test states that the variables of work safety, work motivation, and work discipline together have a significant effect on the performance of PT Gunung Pelawan Lestari Bangka employees.

Keywords: *work safety, motivation, discipline, quantitative*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja, motivasi kerja, dan juga kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Gunung Pelawan Lestari Bangka. Metode penelitian menggunakan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 389 orang yang merupakan karyawan di PT Gunung Pelawan Lestari Bangka. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 100 karyawan. Teknik pengambilan sampel berdasarkan 5 kali jumlah indikator yang digunakan. Untuk uji yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, reliabilitas, normalitas, heterokedastisitas, multikolinieritas, analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan, dan uji koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel keselamatan kerja dan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, untuk variabel kedisiplinan kerja secara parsial berpengaruh signifikan tetapi negatif terhadap kinerja karyawan. Untuk uji simultan menyatakan bahwa variabel keselamatan kerja, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gunung Pelawan Lestari Bangka.

Kata Kunci: *Keselamatan, Motivasi, Kedisiplinan, Kuantitatif*

PENDAHULUAN

Di Indonesia terdapat banyak perkebunan kelapa sawit serta semakin cepat perkembangannya, terutama di pulau Sumatera dan Kalimantan sehingga menjadikan kedua pulau tersebut menjadi sentra kelapa sawit (Purba & Sipayung, 2017). Selain menjadi petani di ladang sendiri, masyarakat Indonesia juga banyak yang bekerja di perusahaan – perusahaan besar yang bergerak dalam bidang pertanian. Alasan mereka bekerja di perusahaan pertanian karena mereka tidak memiliki lahan untuk bertani sendiri atau juga karena minimnya pengalaman serta bekal pendidikan pekerja tersebut. Meskipun dengan latar belakang seperti itu, karyawan tentu saja sangat berperan penting bahkan menjadi ujung tombak dalam sebuah kegiatan usaha. tanpa adanya sumber daya manusia sebuah perusahaan tidak akan mampu beroperasi dan mencapai tujuan usahanya (Liyas, 2018).

Kinerja karyawan yang baik sangat diharapkan oleh perusahaan, karena kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun pengertian kinerja karyawan menurut (Saputra et al., 2016) yaitu merupakan sebuah hasil pencapaian kerja dari karyawan baik secara kualitas ataupun kuantitas setelah melakukan kewajiban atau tugasnya. Namun terdapat berbagai faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, bisa dari dalam diri karyawan atau bahkan dari perusahaan itu sendiri. Menurut peneliti faktor tersebut bisa berupa motivasi kerja, keselamatan kerja, dan kedisiplinan kerja karyawan di perusahaan tersebut (Rosita, 2016).

Keselamatan kerja merupakan sebuah upaya untuk memberikan perlindungan kepada karyawan saat bekerja, sehingga mereka dapat terhindar dari kecelakaan saat bekerja. Keselamatan kerja berkaitan dengan mesin operasional, bahan baku produk, alat kerja, teknik pengolahan, lingkungan kerja dan juga proses produksi (Makadao et al., 2019).

Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan yang dirasakan oleh karyawan dan akan membentuk sebuah keinginan dan kemampuan untuk bekerjasama, bekerja secara efektif atau efisien dan sesuai dengan prosedur yang ada agar tercipta sebuah keselamatan. Motivasi sangat diperlukan untuk tercapainya hasil pekerjaan yang maksimal, sebab jika tanpa adanya motivasi, karyawan tidak akan memiliki dorongan untuk bekerja (Adha et al., 2019).

Kedisiplinan kerja adalah sebuah kemauan untuk menghormati, menghargai dan melaksanakan sebuah peraturan atau kebijakan – kebijakan yang berlaku tanpa adanya sebuah paksaan dari siapapun. Karyawan yang memiliki disiplin kerja bagus akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dan juga akan berdampak pada perusahaan dimana dia bekerja (Rialmi, 2020). Berdasarkan uraian diatas peneliti ingin melakukan penelitian terkait pengaruh yang di berikan dari keselamatan kerja, motivasi kerja, dan juga kedisiplinan kerja terhadap kinerja mereka di perusahaan. Untuk lokasi penelitian saya sebagai peneliti memilih perusahaan PT. Gunung Pelawan Lestari di Bangka.

METODE PENELITIAN

Dalam melakukan kegiatan penelitian dibutuhkan adanya sebuah teknik atau cara yang tepat agar hasil penelitiannya akurat. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif dipilih karena metode ini dilakukan menggunakan data berupa angka kemudian diolah yang terstruktur dan memerlukan sampel untuk skala besar. Sampel ini dianggap dapat mewakili populasi dalam sebuah penelitian. Sehingga hasil penelitian bisa lebih akurat. Untuk jenis penelitian masuk kedalam eksplanatif, jenis ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebuah variabel dengan variabel lainnya guna menguji hipotesis penelitian (Changgriawan, 2017).

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi

Populasi adalah keseluruhan daerah individu, objek, atau sekelompok orang yang menarik perhatian peneliti untuk dilakukan sebuah observasi. Populasi yang telah ditentukan oleh peneliti akan menjadi sebuah penyekat dari hasil penelitian yang akan diperoleh nantinya (Asriyanto, 2013).

Sample

Sampel merupakan komponen dari jumlah serta keistimewaan yang dipunyai oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar maka peneliti tidak mungkin mengkaji semua populasi yang ada, maka diambil sampel agar penelitian yang dilaksanakan akan lebih fokus dan juga mendalam. Besarnya sampel sangat dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain tujuan penelitian, jika penelitian menggunakan hipotesis maka dibutuhkan sampel yang lebih sedikit dibandingkan dengan penelitian deskriptif (Rosita, 2016).

Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel merupakan cara yang dilakukan untuk memperoleh data yang akan digunakan untuk di uji dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel digunakan adalah teknik *probability sampling* yaitu semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Sementara untuk tipenya adalah *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang merupakan sistem pengambilan sampel secara acak. Dalam pengumpulan data terdapat berbagai macam cara. Pada penelitian ini menggunakan kuisioner yang disebarkan terhadap sampel yang telah ditentukan sebelumnya (Rosita, 2016).

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan sebuah penelitian membutuhkan sebuah data yang akan diolah kemudian hasilnya dapat disimpulkan oleh peneliti. Terdapat dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data sekunder merupakan sebuah data yang didapat dari berbagai bahan Pustaka. Sedangkan Data penelitian ini merupakan data primer, yang mana data primer adalah data yang diperoleh secara langsung, yang

berarti dikumpulkan oleh peneliti dari pihak pertama atau biasa diperoleh dengan cara menyebar kuesioner terhadap responden penelitian (Arianto, 2013).

Uji Kualitas Data

Untuk melaksanakan sebuah penelitian dibutuhkan sebuah data yang akan menjadi bahan diolah guna memperoleh hasil penelitian. Kualitas data yang digunakan harus yang baik dan valid agar hasil yang didapatkan akan lebih akurat (Rosita, 2016).

Uji Validitas

Uji validitas merupakan salah satu cara agar data bisa dipercaya kebenarannya serta berdasarkan dengan kenyataan. Uji validitas digunakan untuk menimbang kuisisioner yang digunakan valid atau tidak. Sebuah kuisisioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan yang digunakan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur melalui kuisisioner tersebut (Asriyanto, 2013). Peneliti menyimpulkan bahwa uji validitas berguna untuk menguji valid atau tidaknya kuisisioner yang telah dibagikan dan di isi oleh responden agar penelitian dapat dilanjutkan apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel, dan r tabel dalam penelitian ini sebesar 0,195.

Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas merupakan sebuah kualitas ketetapan, ketelitian atau keakuratan yang ditampilkan oleh alat ukur yang telah digunakan. Suatu kuisisioner dapat dikatakan reliabel jika hasil jawaban responden terhadap pernyataan terdapat keserasian atau stabil (Theodora, 2015). Adapun pendapat lainnya yaitu bahwa uji reliabilitas merupakan sebuah indikator yang memperlihatkan seberapa dalam hasil pada pengujian dapat dipercaya. Hasil pengujian dapat dipercaya atau reliabel jika pada beberapa kali melakukan pengujian mengenai subjek yang sama didapatkan hasil yang relatif sama, hal tersebut akan terjadi apabila faktor yang diukur dalam subjek belum dilakukan perubahan. Dalam uji reliabilitas dikatakan reliabel berdasarkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Adha et al., 2019).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi variabel residual mempunyai persebaran yang normal. dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan yaitu uji *kolmogrov-smirnov test*. Sebuah data dikatakan normal jika mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Rosita, 2016).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk mengukur model regresi apakah ditemukannya korelasi antar variabel bebas. Bentuk regresi dapat dikatakan baik yaitu jika tidak mengalami korelasi diantara variabel bebas yang digunakan (Rosita,

2016). Pada uji multikolinieritas mengacu pada nilai VIF (*Variance Infation Factor*) bila nilai VIF lebih kecil dari 10,00 berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas dan dapat dilihat juga nilai *tolerance*. Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas dan penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas didalam penelitian memiliki tujuan untuk mengukur apakah pada cara regresi tidak terdapat perbedaan *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jikalau *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan lainnya tidak berbeda, berarti tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Model regresi dikatakan baik jika tidak ditemukan gejala heterokedastisitas (Amalia & Mahendra fakhri, 2016).

Teknik Analisa Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Gardjito et al., n.d.) Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meregresikan secara simultan antara variabel bebas dengan terikat. Adapun model regresi yang digunakan yaitu :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + + b_3 x_3 + e$$

Y	= kinerja karyawan
A	= <i>Standarized</i>
b_1, b_2	= koefisien regresi
x_1	= keselamatan kerja
x_2	= motivasi kerja
x_3	= kedisiplinan kerja
E	= standar eror

Uji Statistik F

Uji F atau simultan dilakukan untuk mengetahui apakah keseluruhan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian memiliki perngaruh secara bersama – sama kepada variabel terikat. Jika nilai signifikansi, 0,05 maka tidak terjadi pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat, begitu sebaliknya jika nilai signifikansi < 0,05 maka terjadi pengaruh positif tsecara bersama – sama terhadap variabel teikat (Asriyanto, 2013).

Uji Statistik T

Uji ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai t hitung > t tabel, atau nilai signifikansi < 0,05 berarti variabel bebas yang dipakai dan di teliti secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan kepada variabel terikat (Rosita, 2016).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Farizki & Wahyuati, 2017) menjelaskan bahwa uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur manakah yang paling baik pada analisa regresi yang dilakukan dalam penelitian. Apabila nilai R^2 besar maka memiliki makna variabel bebas berpengaruh baik terhadap variabel terikat dan begitu sebaliknya jika R^2 memiliki hasil dibawah nol berarti bahwa variabel bebas lemah dalam mempengaruhi variabel terikat.

Definisi Variabel

Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan sebuah upaya untuk memberikan perlindungan kepada karyawan saat bekerja, sehingga mereka dapat terhindar dari kecelakaan saat bekerja. Keselamatan kerja berkaitan dengan mesin operasional, bahan baku produk, alat kerja, teknik pengolahan, lingkungan kerja dan juga proses produksi (Makadao et al., 2019).

Motivasi Kerja

Menurut Wexley and Yukl yang tertuang dalam penelitian (Setiawan, 2015) motivasi kerja merupakan sebuah proses yang dapat terjadi dari dalam diri dan akan menimbulkan semangat atau sebuah dorongan untuk bekerja, atau bisa disebut bahwa motivasi merupakan pendorong semangat dalam bekerja.

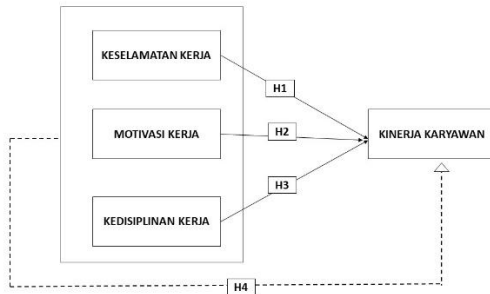
Kedisiplinan Kerja

Menurut (Tambuwun et al., 2021) kedisiplinan kerja merupakan sifat dari seseorang secara sadar dan tanpa paksaan mau mematuhi segala aturan yang ada dimanapun baik di organisasi atau perusahaan. Semakin besar tingkat disiplin karyawan maka semakin baik kinerja perusahaan. Kedisiplinan sendiri merupakan sebuah wujud tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah banyak atau sedikit usaha yang dikeluarkan seseorang dalam mencurahkan tenaga ataupun pikiran untuk pekerjaan mereka. Seorang karyawan jika memiliki kinerja yang baik maka hasil kerjanya juga baik sesuai dengan tujuan perusahaan (Adha et al., 2019).

Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

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

H1: Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Pelawan Lestari Di Bangka.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Pelawan Lestari Di Bangka.

H3: Kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Pelawan Lestari Di Bangka.

H4: Keselamatan kerja, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Pelawan Lestari Di Bangka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1.1 Uji Validitas Variabel Keselamatan kerja
Variabel Keselamatan Kerja

Item	Pearson	R Tabel	Sig Hitung	Keterangan
<i>Corelation</i>				
X1.1	0,699	0,195	0,00	Valid
X1.2	0,689	0,195	0,00	Valid
X1.3	0,690	0,195	0,00	Valid
X1.4	0,628	0,195	0,00	Valid
X1.5	0,703	0,195	0,00	Valid

Sumber : Olah data SPSS

Tabel 1.2 Uji Validitas Motivasi Kerja
Variabel Motivasi Kerja

Item	Pearson	R Tabel	Sig Hitung	Keterangan
<i>Corelation</i>				
X2.1	0,674	0,195	0,00	Valid
X2.2	0,705	0,195	0,00	Valid

X2.3	0,555	0,195	0,00	Valid
X2.4	0,734	0,195	0,00	Valid
X2.5	0,762	0,195	0,00	Valid

Sumber : Olah data SPSS

**Tabel 1.3 Uji Validitas Kedisiplinan Kerja
 Variabel Kedisiplinan Kerja**

Item	Pearson Correlation	R Tabel	Sig Hitung	Keterangan
X3.1	0,778	0,195	0,00	Valid
X3.2	0,649	0,195	0,00	Valid
X3.3	0,754	0,195	0,00	Valid
X3.4	0,658	0,195	0,00	Valid
X3.5	0,741	0,195	0,00	Valid

Sumber : Olah data SPSS

**Tabel 1.4 Uji Validitas Kinerja Karyawan
 Variabel Kinerja Karyawan**

Item	Pearson Correlation	R Tabel	Sig Hitung	Keterangan
Y.1	0,832	0,195	0,00	Valid
Y.2	0,864	0,195	0,00	Valid
Y.3	0,874	0,195	0,00	Valid
Y.4	0,868	0,195	0,00	Valid
Y.5	0,863	0,195	0,00	Valid

Sumber : Olah data SPSS

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan hasil olah data yaitu uji validitas menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa r hitung > r tabel, sehingga dapat disimpulkan data yang digunakan valid. Keputusan diambil dengan mengacu pada aturan jika r hitung > dari r tabel, yang mana r tabel pada penelitian ini sebesar 0,195 dan seluruh r hitung lebih bebsar dari 0,195.

Uji Relibilitas

Tabel 1.5 Uji Reliabilitas

Item	Nilai <i>Crobach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Keselamatan Kerja	0,710	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,717	0,60	Reliabel
Kedisiplinan Kerja	0,762	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,911	0,60	Reliabel

Sumber : Olah data SPSS

Pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Alpha Croncbach* pada variabel keselamatan kerja, motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan kinerja karyawan lebih besar dari nilai kritis. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

**Tabel 1.6 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.97846731
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.098
	Negative	-.134
Test Statistic		.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.051
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Olah data SPSS

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan hasil olah data normalitas menggunakan jenis *kolmogrov-smirnov* dengan tipe *exaxt* diketahui bahwa nilai *exact sig. (2-tiled)* sebesar 0,051. Hal tersebut menandakan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal, serta penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1.7 Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.401	5.263			2.926	.004		
keselamatan kerja	.288	.218	.156		1.319	.190	.630	1.588

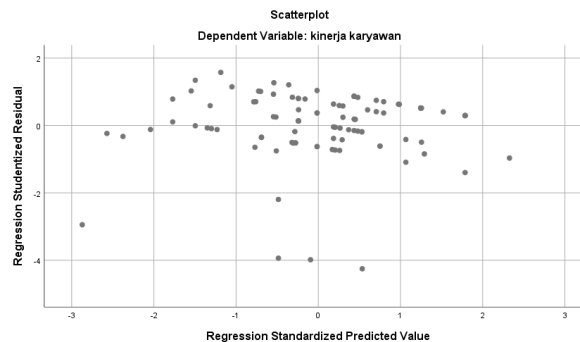
motivasi kerja	.331	.180	.219	1.844	.068	.630	1.587
kedisiplinan kerja	-.338	.156	-.204	-2.171	.032	.998	1.002

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Olah data SPSS

Tabel diatas merupakan hasil uji multikolinieritas menggunakan SPSS, yang menyatakan bahwa pada variabel bebas yaitu keselamatan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kedisiplinan kerja (X3) memiliki nilai *tolerance*, X1 sebesar 0,630, X2 sebesar 0,630, dan X3 sebesar 0,998 yang berarti lebih besar dari 0,10. Serta nilai VIF pada setiap variabel bebas kurang dari 10,00. Dengan begitu peneliti menyimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ditemukan gejala multikolinieritas, dan penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1.2 Scatterplot

Sumber : Olah data SPSS

Gambar diatas merupakan hasil uji heterokedastisitas menggunakan *scatterplot*. Pada gambar dapat diketahui jika titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu. Titik – titik juga menyebar diatas serta dibawah angka nol (0). Hal tersebut membuktikan bahwa pada penelitian ini tidak ditemukan gejala heterokedastisitas pada model regresinya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	15.401	5.263		2.926	.004
keselamatan kerja	.288	.218	.156	1.319	.190
motivasi kerja	.331	.180	.219	1.844	.068

kedisiplinan kerja	-.338	.156	-.204	-2.171	.032
--------------------	-------	------	-------	--------	------

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Olah data SPSS

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda diatas diperoleh hasil koefisien untuk keselamatan kerja sebesar 0,288, motivasi kerja sebesar 0,331, dan kedisiplinan kerja sebesar - 0,338. Sehingga diperoleh persamaan Y sebagai berikut : $Y = 15.401 + 0,288(X1) + 0,331(X2) + ((-0,338)X3)$.

- Variabel keselamatan kerja memiliki nilai positif sebesar 0,288 yang berarti jika kedisiplinan kerja meningkat, maka akan terjadi peningkatan juga terhadap kinerja karyawan.
- Variabel motivasi kerja memiliki nilai positif sebesar 0,331 yang berarti jika motivasi kerja karyawan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.
- Variabel kedisiplinan kerja memiliki nilai negatif sebesar -0,338 yang berarti jika kedisiplinan kerja mengalami peningkatan maka pada kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,338.

Uji F

Tabel 1.9 Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	154.745	3	51.582	5.638	.001 ^b
Residual	878.255	96	9.148		
Total	1033.000	99			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kedisiplinan kerja, motivasi kerja, keselamatan kerja

Sumber : Olah data SPSS

Pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jika variabel bebas yang digunakan yaitu, keselamatan kerja, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja secara bersama – sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didasari dengan niali uji simultan pada nilai *sig* bernilai 0,001 yang menandakan kurang dari 0,05.

Uji T

Tabel 1.10 Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.401	5.263		2.926	.004
keselamatan kerja	.288	.218	.156	1.319	.190

motivasi kerja	.331	.180	.219	1.844	.068
kedisiplinan kerja	-.338	.156	-.204	-2.171	.032

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Olah data SPSS

Pada tabel diatas dapat dilihat pada nilai *sig* masing – masing variabel bebas antara lain pada keselamatan kerja sebesar 0,190, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai *sig* lebih besar dari 0,05. Pada variabel motivasi kerja memiliki nilai *sig* sebesar 0,68 dan dapat disimpulkan bahwa variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai *sig* lebih besar dari 0,05. Untuk variabel kedisiplinan kerja memiliki nilai *sig* sebesar 0,032, sehingga dapat disimpulkan jika variabel kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena nilai *sig* pada kedisiplinan kerja lebih kecil dari 0,05.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 1.11 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.387 ^a	.150	.123	3.02465

a. Predictors: (Constant), kedisiplinan kerja, motivasi kerja, keselamatan kerja

Sumber : Olah data SPSS

Pada tabel *model summary* diatas merupakan hasil olah data koefisien determinasi menggunakan SPSS yang menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,150. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel keselamatan kerja, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,150 atau 15% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel keselamatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Gunung Pelawan Lestari Bangka, karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0,190 yang berarti lebih besar dari 0,05.
2. Hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Gunung Pelawan Lestari

Bangka, karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0,068 yang berarti lebih besar dari 0,05.

3. Hasil penelitian selanjutnya menyatakan bahwa variabel kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Gunung Pelawan Lestari Bangka, karena memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,032.
4. Hasil uji penelitian terakhir menyatakan bahwa variabel keselamatan kerja, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Gunung Pelawan Lestari Bangka dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 dan berarti kurang dari 0,05.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan dan telah disimpulkan sebelumnya, maka peneliti memberikan beberapa saran, antara lain:

1. Bagi perusahaan
 - a. Pada variabel keselamatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Gunung Pelawan Lestari Bangka. Sehingga peneliti menyarankan agar lebih teliti dalam pengawasan prosedur keselamatan kerja, karena berdasarkan hasil jawaban kuisisioner ditemukan beberapa karyawan masih belum menerapkan prosedur keselamatan kerja dengan baik seperti bekerja tidak mengikuti prosedur kerja dengan baik, dan kurang teliti dalam bekerja, sehingga mempengaruhi mereka dalam bekerja. Peneliti menyarankan supaya dilakukan kajian ulang mengenai pengawasan prosedur keselamatan kerja, diharapkan akan meningkatkan kinerja semakin baik lagi.
 - b. Pada variabel motivasi kerja juga tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Gunung Pelawan Lestari Bangka. Pada hasil jawaban kuisisioner ditemukan bahwa terdapat beberapa karyawan melakukan usaha serta perilaku dalam bekerja belum mendorong semangat mereka, seperti halnya karyawan masih merasa belum ada suatu imbalan jika bekerja dengan baik, sehingga kinerja mereka kurang maksimal. Oleh sebab itu peneliti menyarankan agar perusahaan memberikan dorongan motivasi kepada karyawan, seperti memberikan dukungan agar usaha dalam bekerja lebih diteliti, memberikan bonus kepada karyawan yang kinerjanya bagus, memberikan semangat agar perilaku mereka menjadi positif dan penuh semangat. Semua itu dapat dilakukan agar semangatnya dapat mendorong motivasi kerja mereka dan diharapkan kinerja mereka akan semakin baik lagi.
2. Bagi penelitian selanjutnya
Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambahkan atau menggunakan variabel yang masih sejenis dengan variabel pada penelitian ini, seperti Kesehatan kerja, etos kerja, atau keamanan kerja. Hal tersebut

bertujuan agar hasil yang diperoleh semakin menggambarkan kondisi sesuai dengan kenyataannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. 4(1), 47–62.
- Amalia, S., & Mahendra fakhri. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro*. 10(2), 119–127.
- Arianto, D. A. N. (2013). *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*
- Asriyanto, N. A. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Kalika Intergraha Di Semarang*.
- Changgriawan, G. S. (2017). *Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di one way production*. 5(3).
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). *Kinerja Karyawan Medis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA)*
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. ...*
- Liyas, J. N. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Btn Cabang Syariah Pekanbaru*.
- Makadao, E., Kawet, L., & Rondonuwu, C. (2019). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bimoli Bitung*. *At-Tijaroh: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Islam*, 5(2), 310–322. <https://doi.org/10.24952/Tijaroh.V5i2.1987>
- Purba, J. H. V, & Sipayung, T. (2017). *Perkebunan Kelapa Sawit Indonesia Dalam Perspektif Pembangunan Berkelanjutan*. 81–94.
- Rialmi, Z. (2020). *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia*. 3(3), 286–293.
- Rosita, T. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. 5, 1–20.
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. 4(1), 1–8.
- Setiawan, K. C. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang*. 1(2), 43–53.
- Tambuwun, J. A., Manoppo, W. dan, & Keles, D. (2021). *Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado*. 2(3), 224–227.
- Theodora, O. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Sejahtera Motor Gemilang*. 3(2), 187–195.