

## PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MENTAYA MUTIARA INDAH

**Risfandi Marsihri Pamungkas**  
*risfandipamungkas@gmail.com*  
**Firdaus Marsahala Sitohang**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

### ABSTRACT

*This research aimed to determine and analyze the effects of work safety and health, work discipline, and motivation on the employees' performance at PT Mentaya Mutiara Indah. The research was a causal-comparative with a quantitative approach. Furthermore, the population was all employees of the pioneer shipping section at PT Mentaya Mutiara Indah. It consisted of 57 employees. The data collection technique used saturated sampling (census). Moreover, the instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaire was directly distributed to all the employees of the pioneer shipping section at PT Mentaya Mutiara Indah. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26 version. The result showed that work safety and health had a positive and significant effect on the employees' performance at PT Mentaya Mutiara Indah. Likewise, work discipline had a positive and significant effect on the employees' performance at PT Mentaya Mutiara Indah. Similarly, motivation had a positive and significant effect on the employees' performance at PT Mentaya Mutiara Indah.*

*Keywords: work safety and health, work discipline, motivation, employees' performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mentaya Mutiara Indah. Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan bagian pelayaran perintis pada PT Mentaya Mutiara Indah sejumlah 57 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner yang disebarakan langsung kepada seluruh karyawan bagian pelayaran perintis pada PT Mentaya Mutiara Indah. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mentaya Mutiara Indah, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mentaya Mutiara Indah, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mentaya Mutiara Indah.

Kata Kunci: keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja, motivasi, kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara maritim yang dikelilingi oleh laut yang menjadikannya sebagai negara yang sangat strategis sebagai tempat terjadinya transaksi dan pengiriman melalui jalur laut. Indonesia kerap kali menjadi tujuan transit ataupun menjadi destinasi komoditi dari negara lain. Harga yang murah dan dapat melakukan pengiriman dalam jumlah besar yang menjadikan pengiriman melalui jalur laut menjadi salah satu pilihan yang paling sering digunakan oleh masyarakat yang tinggal di negara kepulauan seperti Indonesia. Tingginya peluang di industri jasa ekspedisi muatan kapal laut (EMKL) telah mendorong pertumbuhan pesat perusahaan sejenis yang menawarkan layanan tersebut kepada masyarakat. EMKL, sebagai entitas yang mengurus berbagai dokumen dan formalitas terkait pemuatan dan pengeluaran barang dari kapal ke pelabuhan, memegang peran penting dalam

pengiriman muatan ekspor. Meskipun tugas ekspediter terbatas hingga pemuatan barang dan penyebaran *Bill of Loading* (B/L), jasa EMKL sering menjadi pilihan utama bagi pengusaha dan individu yang ingin mengirim barang ke luar pulau atau daerah terpencil dengan biaya yang relatif lebih terjangkau. Dalam konteks persaingan pasar yang semakin ketat di antara perusahaan EMKL, penting bagi perusahaan tersebut untuk dapat menerapkan strategi dengan meningkatkan kinerja karyawan, dengan tujuan supaya perusahaan dapat mempertahankan dan mengembangkan pangsa pasarnya.

Untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawan, perusahaan secara alami melakukan evaluasi dan perbaikan pada aspek krusial perusahaan, yaitu sumber daya manusia. PT Mentaya Mutiara Indah, perusahaan yang berfokus pada ekspedisi pengiriman barang, didirikan pada tahun 2016 dan berlokasi di Kawasan Pelabuhan, Jl Yosudarso, Blok I No 6, Gresik, Jawa Timur. Awalnya, perusahaan ini melayani jasa pengiriman barang melalui jalur laut antar pulau, namun seiring berjalannya waktu, PT Mentaya Mutiara Indah berkembang menjadi perusahaan jasa pengiriman dengan cakupan nasional. Untuk menghadapi perkembangan tersebut, PT Mentaya Mutiara Indah secara proaktif merancang berbagai strategi. Fokus utama perusahaan adalah meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini bertujuan menciptakan kinerja karyawan yang unggul, mampu bersaing di pasar, dan mendukung pertumbuhan perusahaan. Dengan demikian, PT Mentaya Mutiara Indah bertekad terus menjadi pemain kunci dalam industri ekspedisi pengiriman barang di tingkat nasional. Namun, PT Mentaya Mutiara Indah menghadapi sebuah masalah yang mempengaruhi kemajuannya. Permasalahan ini terkait dengan penurunan jumlah keberangkatan kapal dalam beberapa tahun terakhir, yang terlihat melalui data pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Jumlah Keberangkatan Kapal Laut periode 2019-2022**

| No | Tahun | Total |
|----|-------|-------|
| 1  | 2019  | 267   |
| 2  | 2020  | 88    |
| 3  | 2021  | 37    |
| 4  | 2022  | 46    |

Sumber: Data Sekunder, diolah 2024

Berdasarkan data, terdapat tren fluktuasi dalam jumlah keberangkatan kapal laut oleh PT Mentaya Mutiara Indah dari tahun 2019 hingga 2022. Pada tahun 2019, perusahaan berhasil memberangkatkan kapal sebanyak 267 kali. Namun, pada tahun 2020, jumlah keberangkatan mengalami penurunan signifikan menjadi hanya 88 kali, menunjukkan penurunan dari tahun sebelumnya. Kondisi ini semakin memburuk pada tahun 2021, dengan hanya 37 keberangkatan kapal. Penurunan ini dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti pandemi COVID-19 dan kebijakan PPKM yang diterapkan pemerintah Indonesia untuk mengendalikan penyebaran virus. Selain itu, faktor internal seperti kinerja karyawan yang belum optimal juga turut berkontribusi terhadap penurunan tersebut. Oleh karena itu, upaya perusahaan dalam meningkatkan jumlah keberangkatan kapal perlu dipertimbangkan bersama dengan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Data jumlah keberangkatan kapal dapat dijadikan sebuah tolak ukur kinerja karyawan dari PT Mentaya Mutiara Indah, sebab salah satu faktor yang mempunyai pengaruh dalam keberhasilan berangkatnya kapal laut adalah sumber daya manusia yang mengoperasikan segala aktivitas dari persiapan pengemasan, pengangkutan, dan keselamatan sampai barang berhasil diantarkan ke tujuan. Semakin tinggi jumlah keberangkatan kapal maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki kinerja karyawan yang tinggi dan begitu juga sebaliknya. Satu kali keberangkatan kapal tergantung pada jumlah barang muat/koli yang dapat dimuat dikapal. Dengan demikian kinerja karyawan menjadi faktor penting bagi perusahaan.

Kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan rencana kerja suatu organisasi atau perusahaan, yang dijalankan oleh eksekutif dan sumber daya manusia (SDM). Kinerja ini menjadi faktor penentu bagi organisasi dalam mencapai tujuan utamanya untuk bertahan dan meraih kesuksesan jangka panjang (Linando 2021:27). Kinerja karyawan menjadi pendorong utama kemajuan perusahaan dan memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, kualitas SDM di suatu perusahaan menjadi faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan. Sebagai contoh, tingkat kualitas SDM yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan sebaliknya, tingkat kualitas yang rendah dapat mengakibatkan penurunan kinerja, berdampak pada kemajuan perusahaan dan peningkatan pendapatan. Meskipun kinerja karyawan yang tinggi diharapkan dapat memberikan kontribusi pada peningkatan keuntungan bagi perusahaan, pada kenyataannya, PT Mentaya Mutiara Indah menghadapi tantangan karena kinerja karyawan yang menurun. Hal ini dapat terlihat dari penurunan jumlah pemberangkatan kapal, yang kemungkinan besar dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan di PT Mentaya Mutiara Indah meliputi keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja, dan motivasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap faktor-faktor tersebut untuk memahami akar penyebab penurunan kinerja karyawan dan mengimplementasikan strategi perbaikan yang tepat.

Perusahaan dapat memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian dari timbal balik perusahaan dengan sumber daya manusia. Mangkunegara (2002:163) menyatakan bahwa penyelenggaraan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia yakni karyawan pada umumnya. Menjamin keselamatan dan Kesehatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan yang menjadi salah satu faktor yang menentukan bagi kemajuan perusahaan, karena kondisi pekerja yang maksimal akan mempengaruhi kinerjanya, terlebih perusahaan memberikan kenyamanan, jaminan kesehatan dan fasilitas yang memadai dapat membuat karyawan dengan tenang mengerjakan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ismariana *et al.* (2015) dan Simanjuntak (2016), di mana keduanya menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian oleh Marom dan Sunuharyo (2018) memberikan perspektif berbeda yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tidak hanya faktor keselamatan dan kesehatan kerja saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, melainkan perusahaan juga harus memperhatikan kedisiplinan para pekerjanya. Kedisiplinan adalah suatu hal yang harus diterapkan pada organisasi karena hal ini penting untuk mengatur sumber daya manusia. Rivai (2018:25) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat digunakan sebagai alat bagi manajer untuk menjalin komunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia berlaku serta berupaya sesuai keinginan Perusahaan serta menaati setiap peraturan serta norma yang ditetapkan. Disiplin memiliki sifat yang memaksa dan mewajibkan semua karyawan mentaati peraturan yang ada dalam organisasi dari tingkatan bawah hingga tingkatan atas, berperilaku sesuai norma-norma yang berlaku sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi kedisiplinan pada organisasi maka semakin tinggi juga hasil kinerja yang dicapai namun sebaliknya jika kedisiplinan kurang maka kinerja yang akan dicapai rendah. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rozalia (2015) dan Ismariana *et al.* (2015), di mana keduanya menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian oleh Nailul dan Isnowati (2022) memberikan perspektif berbeda yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam hubungannya dengan disiplin kerja para karyawan, tentunya tidak lepas dari motivasi karyawan dalam bekerja. Seorang karyawan akan merasa termotivasi dalam bekerja apabila mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Motivasi merupakan hal sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja bawahan akhirnya akan meningkatkan produktivitas individu dan akan berimbas pada produktivitas perusahaan. Hal ini artinya apabila motivasi yang dilakukan perusahaan dengan baik, maka hasilnya akan selaras dengan tujuan perusahaan. Motivasi menurut Rivai (2018:455) menjadi suatu pendorong setiap karyawan untuk melaksanakan kegiatan guna mendapatkan kinerja yang baik. Karyawan yang termotivasi dengan baik akan memiliki kinerja yang tinggi, namun sebaliknya jika karyawan yang minim motivasi untuk bekerja akan memiliki kinerja yang rendah. Maka dari itu motivasi memiliki kekuatan yang potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan dengan sendirinya ataupun dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Yang harus digaris bawahi adalah motivasi karyawan akan berbeda sesuai dengan tingkat pendidikan, karakteristik dan latar belakang ekonominya. Karyawan yang semakin tinggi pendidikannya dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya juga berbeda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nailul dan Isnowati (2022) dan Rozalia *et al.* (2015), di mana keduanya menyatakan bahwa Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian oleh Cahya *et al.* (2021) memberikan perspektif berbeda yang menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Linando (2021:27), kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan rencana kerja suatu organisasi atau perusahaan, yang dijalankan oleh eksekutif dan sumber daya manusia (SDM). Kinerja ini menjadi faktor penentu bagi organisasi dalam mencapai tujuan utamanya untuk bertahan dan meraih kesuksesan jangka panjang. Kinerja karyawan adalah sebuah hasil akhir yang telah dicapai oleh setiap karyawan dalam periode waktu tertentu, di mana karyawan mampu melaksanakan setiap tugas perkerjaan dan tanggung jawabnya yang dibebankan padanya dengan baik. Menurut Sedarmayanti (2013:260) mengemukakan bahwa terdapat indikator-indikator dalam mengukur kinerja karyawan yaitu: a). Kualitas Kerja (*Quality of work*), b). Ketetapan Waktu (*Pomptnees*), c). Inisiatif (*Initiative*), d). Kemampuan (*Capability*), dan e). Komunikasi (*Communication*).

### **Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018:1) keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Sebuah perusahaan yang melaksanakan tindakan-tindakan kesehatan dan keselamatan kerja secara efektif, akan lebih sedikit menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun panjang bagi para pekerjanya yang di akibatkan dari pekerjaan mereka di perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011:163) terdapat beberapa indikator dalam mengukur K3, yaitu: a). Keadaan Tempat Lingkungan Kerja, b). Pengaturan Udara, c). Pengaturan Penerangan, d). Pemakaian Peralatan Kerja, dan e). Kondisi fisik dan mental pegawai.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2018:25) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2018:26),

menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen indikator yang dapat dijelaskan sebagai berikut : a). Kehadiran, b). Ketaatan pada peraturan kerja, c). Ketaatan pada standar kerja, d). Tingkat kewaspadaan tinggi, dan e). Bekerja etis.

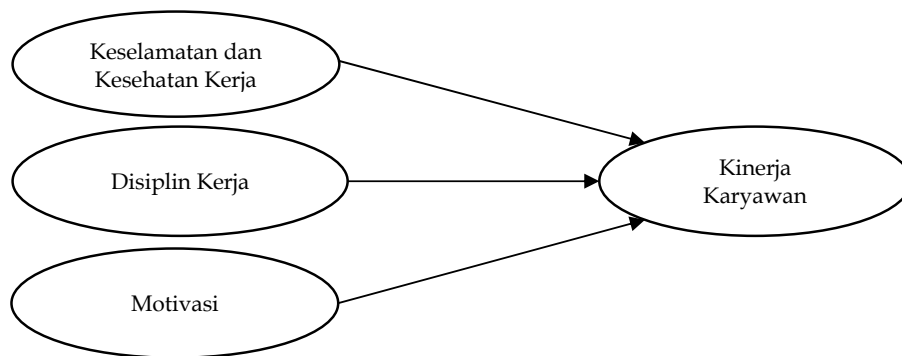
### Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2018:455) motivasi menjadi suatu pendorong setiap karyawan untuk melaksanakan kegiatan guna mendapatkan kinerja yang baik. Karyawan yang termotivasi dengan baik akan memiliki kinerja yang tinggi, namun sebaliknya jika karyawan yang minim motivasi untuk bekerja akan memiliki kinerja yang rendah. Menurut Sutrisno (2010:110), mengemukakan bahwa motivasi memiliki peran yang sangat penting karena dengan adanya motivasi diharapkan dapat mendorong gairah kerja bawahan, sehingga mereka mau berkerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Indikator yang digunakan dalam mengukur Motivasi menurut Maslow (dalam Hasibuan, 2018:148), yaitu: a). Kebutuhan fisiologis, b). Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, c). Kebutuhan sosial, d). Kebutuhan akan penghargaan, dan e). Kebutuhan aktualisasi diri.

### Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam penelitian ini yaitu: Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ismariana *et al.* (2015) dan Simanjuntak (2016), menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian oleh Marom dan Sunuharyo (2018) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rozalia (2015) dan Ismariana *et al.* (2015), dimana menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian oleh Nailul dan Isnawati (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nailul dan Isnawati (2022) dan Rozalia *et al.* (2015), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian oleh Cahya *et al.* (2021) menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2010:162), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diartikan sebagai sistem perlindungan yang tidak berbentuk imbalan, baik langsung maupun tidak

langsung, yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja. Hubungan antara konsep K3 ini dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari perspektif bahwa penerapan sistem K3 yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Dalam kondisi kerja yang aman dan sehat, karyawan cenderung lebih produktif dan memiliki kinerja yang lebih baik. Berdasarkan hal tersebut perusahaan harus mampu memenuhi segala aspek yang menyangkut keselamatan dan kesehatan para karyawan, seperti peralatan, ruangan dengan udara dan pencahayaan yang baik dan lain sebagainya. Dengan dipenuhinya hal tersebut para karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja serta diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Beberapa peneliti terhadulu seperti Ismariana *et al.* (2015) dan Simanjuntak (2016), juga menyatakan bahwa K3 memberikan pengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian oleh Marom dan Sunuharyo (2018) memberikan perspektif berbeda yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan serta kelengkapan system K3 yang baik akan mengurangi terjadinya kecelakaan dan sakit saat bekerja, sehingga kinerja karyawan dapat diraih secara maksimal.

H<sub>1</sub>: Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pendapat Sutrisno (2019:102), disiplin kerja diartikan sebagai sikap kesediaan dan kerelaan karyawan untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di perusahaan. Hubungan antara konsep disiplin kerja ini dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari perspektif bahwa tingkat disiplin yang tinggi cenderung berkontribusi positif terhadap kinerja individu dan keseluruhan perusahaan. Karyawan yang menunjukkan sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi norma peraturan perusahaan cenderung memiliki tingkat kinerja yang stabil dan teratur. Mereka lebih cenderung menjalankan tugas-tugas mereka dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu. Disiplin kerja yang baik juga menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan terstruktur, yang dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Selain itu beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh Rozalia (2015) dan Ismariana *et al.* (2015), di mana keduanya menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian oleh Nailul dan Isnowati (2022) memberikan perspektif berbeda yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik, cenderung bersikap dan berperilaku baik pula serta mematuhi aturan-aturan yang berlaku, dan berusaha menghindari kesalahan, sehingga kinerjanya pun menjadi baik.

H<sub>2</sub>: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2017:257), motivasi diartikan sebagai keinginan yang dimiliki oleh seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Hubungan antara konsep motivasi ini dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari perspektif bahwa keinginan atau dorongan internal yang kuat dapat memberikan energi dan fokus pada individu untuk mencapai tujuan atau hasil tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam menjalankan tugas mereka. Motivasi yang kuat juga dapat meningkatkan ketahanan terhadap tantangan dan rintangan yang mungkin muncul di lingkungan kerja. Selain itu, individu yang termotivasi dengan baik memiliki kecenderungan untuk mencari cara-cara inovatif untuk meningkatkan kinerja dan memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Nailul dan Isnowati (2022) dan Rozalia *et al.* (2015), di mana keduanya menyatakan bahwa Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian oleh

Cahya *et al.* (2021) memberikan perspektif berbeda yang menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub>: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian**

Jenis penelitian yang akan diterapkan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif, di mana penelitian ini mengidentifikasi masalah dengan berfokus pada hubungan sebab-akibat antar variabel yang diteliti (Sugiyono 2014:50). Pendekatan kuantitatif akan digunakan dalam penelitian ini, dengan fokus pada pengujian hipotesis untuk kemudian mengambil kesimpulan. Tujuan dari metode kuantitatif, seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017:8), adalah untuk mendalami lebih jauh populasi atau sampel dengan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian berbentuk statistik, yang kemudian digunakan untuk menguji hipotesis yang telah direncanakan. Penelitian ini akan mengeksplorasi hubungan sebab-akibat, dengan fokus pada pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Disiplin, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Mentaya Mutiara Indah. Menurut Sugiyono (2014:148), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan bagian pelayaran perintis pada PT Mentaya Mutiara Indah sejumlah 57 orang karyawan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam penelitian ini, digunakan teknik pengambilan sampel yang disebut sebagai *sampling jenuh*. Arikunto (2017:104) menjelaskan bahwa *sampling jenuh* adalah teknik pengambilan sampel yang mempertimbangkan kriteria pada jumlah populasi. Jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, seluruh populasi dapat diambil sebagai sampel. Namun, jika jumlah populasi lebih dari 100 orang, penelitian dapat menggunakan 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi yang akan diteliti. Berdasarkan dasar tersebut, peneliti memutuskan untuk mengambil seluruh populasi karyawan bagian pelayaran perintis di PT Mentaya Mutiara Indah, yang berjumlah 57 orang karyawan. Dalam konteks ini, pendekatan sensus digunakan, di mana semua individu dalam populasi tersebut akan menjadi bagian dari sampel penelitian.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui berbagai sumber sebagai pendukung untuk menarik kesimpulan. Metode yang digunakan adalah penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan terkait setiap indikator pada setiap variabel kepada subjek penelitian, yaitu karyawan bagian pelayaran perintis di PT Mentaya Mutiara Indah. Tanggapan dari responden terhadap pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert. Skala Likert merupakan alat pengukuran untuk menilai pendapat, sikap, dan persepsi seseorang atau kelompok mengenai suatu fenomena (Sugiyono, 2017:93).

### **Jenis dan Sumber Data**

Sesuai dengan permasalahan yang telah dijelaskan, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis data primer. Dalam hal ini, peneliti membutuhkan data di tabulasi dengan melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian yang menggunakan teknik kuesioner yang diebarkan langsung kepada karyawan bagian pelayaran perintis PT Mentaya Mutiara Indah. Penelitian ini menggunakan sumber data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung yang berhubungan dengan penelitian (Sugiyono, 2014:137). Data primer dapat berupa opini subjek secara individual yang diperoleh dengan cara survey, wawancara dan observasi pada karyawan bagian pelayaran perintis PT Mentaya Mutiara Indah.

### Definisi Operasional Variabel

#### Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan sebuah sistem perlindungan berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterapkan oleh PT Mentaya Mutiara Indah kepada para pekerjanya. Menurut Mangkunegara (2011:163) terdapat beberapa indikator dalam mengukur K3, yaitu: a). Keadaan Tempat Lingkungan Kerja, b). Pengaturan Udara, c). Pengaturan Penerangan, d). Pemakaian Peralatan Kerja, dan e). Kondisi fisik dan mental pegawai.

#### Disiplin Kerja (DK)

Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan karyawan PT Mentaya Mutiara Indah untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Rivai (2018:26), menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen indikator yang dapat dijelaskan sebagai berikut : a). Kehadiran, b). Ketaatan pada peraturan kerja, c). Ketaatan pada standar kerja, d). Tingkat kewaspadaan tinggi, dan e). Bekerja etis.

#### Motivasi (M)

Motivasi adalah dorongan yang dimiliki para karyawan PT Mentaya Mutiara Indah untuk berperilaku atau bertindak dan perbuatan itu dilakukan guna mencapai tujuan atau keberhasilan. Indikator yang digunakan dalam mengukur Motivasi menurut Maslow (dalam Hasibuan, 2018:148), yaitu: a). Kebutuhan fisiologis, b). Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, c). Kebutuhan sosial, d). Kebutuhan akan penghargaan, dan e). Kebutuhan aktualisasi diri.

#### Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja karyawan adalah sebuah hasil akhir yang telah dicapai oleh setiap karyawan PT Mentaya Mutiara Indah dalam periode waktu tertentu, di mana karyawan mampu melaksanakan perkerjaan dan tanggung jawabnya yang dibebankan dengan baik. Menurut Sedarmayanti (2013:260) mengemukakan bahwa terdapat indikator-indikator dalam mengukur kinerja karyawan yaitu: a). Kualitas Kerja (*Quality of work*), b). Ketetapan Waktu (*Pomptnees*), c). Inisiatif (*Initiative*), d). Kemampuan (*Capability*), dan e). Komunikasi (*Communication*).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:45), untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner dapat menggunakan uji validitas. Perhitungan uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Pearson Correlation, dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (level of significance) menunjukkan bahwa pernyataan – pernyataan sudah sesuai sebagai pembentuk indikator. Dasar analisis yang digunakan untuk melakukan pengujian validitas (Ghozali, 2016:53) yaitu : a). Jika Sig.  $\leq$  ( $\alpha$ ) 0,05 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. b). Jika Sig.  $>$  ( $\alpha$ ) 0,05 maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Berikut merupakan hasil uji validitas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas

| Variabel                             | Indikator | Sig.  | Taraf Sig.  | Keterangan |
|--------------------------------------|-----------|-------|-------------|------------|
| Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) | K3.1      | 0,000 | $\leq$ 0,05 | Valid      |
|                                      | K3.2      | 0,000 | $\leq$ 0,05 | Valid      |
|                                      | K3.3      | 0,000 | $\leq$ 0,05 | Valid      |
|                                      | K3.4      | 0,000 | $\leq$ 0,05 | Valid      |
|                                      | K3.5      | 0,000 | $\leq$ 0,05 | Valid      |

| Variabel                 | Indikator | Sig.  | Taraf Sig. | Keterangan |
|--------------------------|-----------|-------|------------|------------|
| Disiplin Kerja<br>(DK)   | DK.1      | 0,000 | ≤ 0,05     | Valid      |
|                          | DK.2      | 0,000 | ≤ 0,05     | Valid      |
|                          | DK.3      | 0,000 | ≤ 0,05     | Valid      |
|                          | DK.4      | 0,000 | ≤ 0,05     | Valid      |
|                          | DK.5      | 0,000 | ≤ 0,05     | Valid      |
| Motivasi<br>(M)          | M.1       | 0,000 | ≤ 0,05     | Valid      |
|                          | M.2       | 0,000 | ≤ 0,05     | Valid      |
|                          | M.3       | 0,000 | ≤ 0,05     | Valid      |
|                          | M.4       | 0,000 | ≤ 0,05     | Valid      |
|                          | M.5       | 0,000 | ≤ 0,05     | Valid      |
| Kinerja Karyawan<br>(KK) | KK.1      | 0,000 | ≤ 0,05     | Valid      |
|                          | KK.2      | 0,000 | ≤ 0,05     | Valid      |
|                          | KK.3      | 0,000 | ≤ 0,05     | Valid      |
|                          | KK.4      | 0,000 | ≤ 0,05     | Valid      |
|                          | KK.5      | 0,000 | ≤ 0,05     | Valid      |

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil uji validitas yang tersaji pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari masing-masing variabel yaitu Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), Disiplin Kerja Motivasi dan Kinerja Karyawan dapat dinyatakan “valid” yang dibuktikan dengan hasil *Sig.(2-tailed)* pada uji validitas  $\leq 0,05$ .

### Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45), uji reliabilitas sebenarnya bertujuan untuk mengukur konsistensi dari setiap item indikator yang terdapat dalam variabel pada kuesioner. Kuesioner dianggap reliabel atau dapat dipercaya apabila tanggapan dari responden terhadap pernyataan bersifat konsisten. Dalam penelitian ini, untuk menilai reliabilitas data, peneliti menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Sesuai kriteria pengambilan keputusan yang diajukan oleh Ghozali (2018:46), yaitu: a). Jika nilai koefisien *Cronbach Alpha*  $\geq 0,70$ , maka pertanyaan tersebut dianggap reliabel atau suatu konstruk variabel dianggap reliabel. b). Sebaliknya, jika nilai koefisien *Cronbach Alpha*  $< 0,70$ , maka pertanyaan tersebut dianggap tidak reliabel. Berikut hasilnya:

Tabel 2  
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                        | <i>Cronbach Alpha</i> | Kritis | Keterangan |
|---------------------------------|-----------------------|--------|------------|
| Keselamatan dan Kesehatan Kerja | 0,865                 | 0,70   | Reliabel   |
| Disiplin Kerja                  | 0,880                 | 0,70   | Reliabel   |
| Motivasi                        | 0,862                 | 0,70   | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan                | 0,862                 | 0,70   | Reliabel   |

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 dapat menunjukkan bahwa seluruh tanggapan responden dari item pernyataan pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja Motivasi dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel yang dimana diperoleh nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,70$  dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2016:95), persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel terikat dan variabel bebas. Dalam kasus perhitungan regresi linier berganda untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan bantuan program SPSS 26. Berikut merupakan hasil analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |
| 1 (Constant)   | 2,900                       | 1,309      |                           |
| K3             | 0,277                       | 0,061      | 0,329                     |
| Disiplin Kerja | 0,530                       | 0,082      | 0,558                     |
| Motivasi       | 0,171                       | 0,066      | 0,202                     |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 3 di atas didapatkan persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$KK=2,900+0,277K3+0,530DK+0,171M+e$$

Dari hasil persamaan analisis regresi linier berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut : (1). Dalam perolehan persamaan regresi linier berganda pada tabel di atas menunjukkan bahwa konstanta bernilai 2,900. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila variabel bebas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, dan Motivasi bernilai tetap, maka variabel Kinerja Karyawan bernilai sebesar 2,900. (2). Koefisien regresi pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bernilai 0,277. Dalam hal ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki hubungan positif yang mempunyai sifat searah terhadap kinerja karyawan. Artinya bila Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan PT Mentaya Mutiara Indah akan meningkat sebesar 0,277. (3). Koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja bernilai 0,530. Dalam hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki hubungan positif yang mempunyai sifat searah terhadap kinerja karyawan. Artinya bila Disiplin Kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan PT Mentaya Mutiara Indah akan meningkat sebesar 0,530. (4). Koefisien regresi pada variabel Motivasi bernilai 0,171. Dalam hal ini menunjukkan bahwa Motivasi memiliki hubungan positif yang mempunyai sifat searah terhadap kinerja karyawan. Artinya bila Motivasi ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan PT Mentaya Mutiara Indah akan meningkat sebesar 0,171.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah distribusi dalam model regresi bersifat normal atau tidak. Uji normalitas ini digunakan untuk menilai apakah data sampel memenuhi kriteria distribusi normal untuk dilakukan analisis lebih lanjut. Dalam penilaian distribusi normalitas, peneliti menggunakan dua pendekatan, yaitu metode *Kolmogorov Smirnov* dan grafik *Normal Probability Plot* (Ghozali, 2016: 154). Jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)*  $\geq 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa model regresi memiliki distribusi normal dan jika pola titik tersebar di sekitar diagonal dan mengikuti garis diagonal, dapat dianggap bahwa model regresi memiliki distribusi normal. Berikut adalah hasil uji normalitas menggunakan analisis *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 4:

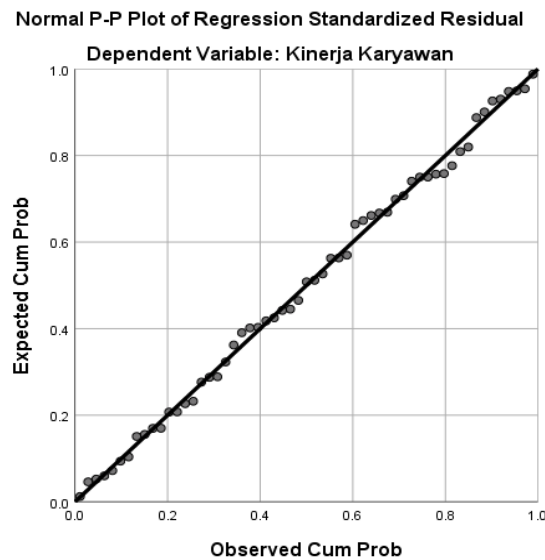
**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 57                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 0,0000000               |
|                                  | Std. Deviation | 1,18982921              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | 0,048                   |

|                               |                 | <i>Unstandardized Residual</i> |
|-------------------------------|-----------------|--------------------------------|
|                               | <i>Positive</i> | 0,043                          |
|                               | <i>Negative</i> | -0,048                         |
| <i>Test Statistic</i>         |                 | 0,048                          |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> |                 | 0,200                          |

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* yang tercantum dalam Tabel 4, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai ini menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal, mengingat nilai *Asymp. Sig (2-tailed)*  $\geq 0,05$ . Berikut juga ditampilkan hasil uji Normalitas dengan analisis Grafik *Normal Probability Plot* yaitu:



Gambar 2  
 Hasil Uji Normalitas  
 Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Gambar 2 yang berkaitan dengan uji normalitas, dapat diamati bahwa distribusi titik-titik mengikuti pola sepanjang garis diagonal pada grafik *Normal Probability Plot*. Hal ini dapat diartikan bahwa data memenuhi kriteria normalitas dan menunjukkan distribusi yang mendekati normal pada hasil uji normalitas.

**Uji Multikolinieritas**

Menurut Ghozali (2018:106) menjelaskan bahwa tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk memeriksa apakah terdapat korelasi tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi tinggi di antara variabel independennya. Kehadiran korelasi tinggi dapat menjadi indikasi masalah dalam model regresi dan sebaiknya model tersebut tidak digunakan dalam penelitian. Untuk mengevaluasi multikolinieritas, penilaian dilakukan dengan memeriksa nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan kriteria tertentu: a). Jika nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih dari 10, hal ini dianggap sebagai masalah multikolinieritas antara variabel independen. b). Namun, jika nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *VIF* kurang dari 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas antara variabel independen. Hasil uji multikolinieritas pada tabel yaitu sebagai berikut :

Tabel 5  
Uji Multikolinieritas

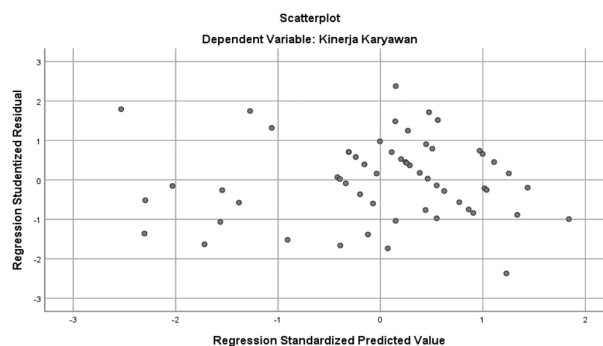
| Variabel       | Collinearity Statistics |       | Keterangan                      |
|----------------|-------------------------|-------|---------------------------------|
|                | Tolerance               | VIF   |                                 |
| K3             | 0,762                   | 1,312 | Tidak terjadi Multikolinieritas |
| Disiplin Kerja | 0,527                   | 1,899 | Tidak terjadi Multikolinieritas |
| Motivasi       | 0,656                   | 1,525 | Tidak terjadi Multikolinieritas |

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Dari Tabel 5 yang berkaitan dengan uji multikolinieritas, dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, dan Motivasi lebih besar dari 0,10, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi multikolinieritas antara variabel-variabel tersebut, mengindikasikan bahwa variabel-variabel tersebut dapat dimasukkan ke dalam model regresi tanpa masalah multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen (terikat) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID (Ghozali, 2016:134). Dasar analisis yang dipakai: a). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. b). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas yaitu:



Gambar 3  
Hasil Uji Heteroskedastisitas  
Sumber: Data Primer, diolah 2024

Dari Gambar 3 yang menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot, dapat disimpulkan bahwa pola titik-titik pada grafik tersebut terletak di atas dan di bawah angka 0. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang terdapat dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya tanda-tanda heteroskedastisitas.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji F digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya, memberikan gambaran apakah model regresi cocok atau tidak digunakan dalam penelitian. Menurut Ghozali (2018:97), uji F digunakan

untuk menilai kecocokan model regresi dengan dua kriteria analisis sebagai berikut: a). Jika hasil analisis statistik menunjukkan nilai tingkat signifikansi  $\leq 0,05$ , model dianggap sesuai dan layak digunakan dalam penelitian. b). Jika nilai tingkat signifikansi  $> 0,05$ , model dianggap tidak sesuai dan tidak layak digunakan dalam penelitian. Berikut merupakan hasil uji statistik F dalam penelitian ini yaitu:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

|   | Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.               |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1 | Regression | 302,090        | 3  | 100,697     | 67,318 | 0,000 <sup>b</sup> |
|   | Residual   | 79,279         | 53 | 1,496       |        |                    |
|   | Total      | 381,368        | 56 |             |        |                    |

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 6 yang memuat hasil uji F menggunakan program SPSS 26, ditemukan bahwa nilai signifikansi uji F yaitu sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini layak untuk diterima dan digunakan dalam analisis penelitian.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2018:178), uji koefisien determinasi (Uji  $R^2$ ) bertujuan untuk menilai seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan perubahan dalam variabel dependen. Koefisien determinasi juga berfungsi mengukur seberapa baik model regresi yang telah dibuat. Rentang nilai koefisien determinasi berada antara nol hingga satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Penafsiran dari nilai  $R^2$  adalah berikut: a). Jika nilai  $R^2$  mendekati nol, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dianggap lemah. b). Jika nilai  $R^2$  mendekati satu, maka pengaruh variabel independen pada variabel dependen dianggap sangat kuat. Berikut ditampilkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan bantuan program SPSS yaitu:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0,890 <sup>a</sup> | 0,792    | 0,780             | 1,223                      |

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 7 yang menunjukkan hasil koefisien determinasi *R Square*, didapatkan nilai sebesar 0,792 atau 79,2%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, dan Motivasi yang diobservasi dalam penelitian ini mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebanyak 79,2%. Sedangkan sisanya, yaitu sekitar 20,8% dari variasi kinerja karyawan yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:180) menjelaskan bahwa uji hipotesis (uji-t) digunakan untuk mengevaluasi pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis t pada data penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Penilaian penerimaan atau penolakan hipotesis dalam penelitian didasarkan pada kriteria berikut: a). Jika nilai tingkat signifikansi uji-t  $\leq 0,05$ , variabel independen dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan hipotesis diterima. b). Jika nilai tingkat signifikansi uji-t  $> 0,05$ , variabel independen dianggap tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan hipotesis ditolak. Hasil uji t ditampilkan yaitu :

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

| Variabel                        | Sig.  | Keterangan |
|---------------------------------|-------|------------|
| K3→Kinerja Karyawan             | 0,000 | Signifikan |
| Disiplin Kerja→Kinerja Karyawan | 0,000 | Signifikan |
| Motivasi→Kinerja Karyawan       | 0,012 | Signifikan |

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 8 yang memuat hasil uji hipotesis (uji t), penjelasan dapat diberikan sebagai berikut: (a). Pengujian Hipotesis 1: K3 terhadap Kinerja karyawan PT Mentaya Mutiara Indah. Hasil uji hipotesis di atas pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memperoleh nilai signifikansi 0,000 ( $\leq 0,05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga H1 diterima. (b). Pengujian Hipotesis 2: Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Mentaya Mutiara Indah. Hasil uji hipotesis di atas pada variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai signifikansi 0,000 ( $\leq 0,05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga H2 diterima. (c). Pengujian Hipotesis 3: Motivasi terhadap Kinerja PT Mentaya Mutiara Indah. Hasil uji hipotesis di atas pada variabel Motivasi memperoleh nilai signifikansi 0,012 ( $\leq 0,05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga H3 diterima.

## Pembahasan

### Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berkoefisien regresi positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji t) disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang artinya bahwa tingginya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) oleh PT Mentaya Mutiara Indah akan dapat mempengaruhi dalam karyawan memberikan meningkatkan kontribusi kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Dalam analisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator yang mendominasi dalam memengaruhi karyawan adalah "Keadaan Tempat Lingkungan Kerja," yang diukur dengan nilai rata-rata sebesar 3,70. Ini menandakan bahwa faktor-faktor terkait keadaan tempat kerja memiliki dampak yang cukup besar pada kinerja karyawan. Pentingnya "Keadaan Tempat Lingkungan Kerja" sebagai indikator utama menunjukkan bahwa perhatian terhadap kondisi lingkungan tempat kerja dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Sebagai contoh, kondisi tempat kerja yang bersih, teratur, dan nyaman dapat memberikan dampak positif pada kesejahteraan fisik dan mental karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini memberikan dukungan empiris terhadap pentingnya implementasi dan pemeliharaan praktik K3 yang baik di lingkungan kerja PT Mentaya Mutiara Indah. Dengan memberikan perhatian khusus pada indikator-indikator yang teridentifikasi, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas program K3 dan secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memiliki implikasi praktis yang dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang diutarakan oleh Mangkunegara (2010:162), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diartikan sebagai sistem perlindungan yang tidak berbentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja. Hubungan antara konsep K3 ini dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari perspektif bahwa penerapan sistem K3 yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Ismariana *et al.* (2015) dan Simanjuntak (2016), juga menyatakan bahwa K3 memberikan pengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Marom dan Sunuharyo (2018) memberikan perspektif berbeda yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat koefisien regresi positif antara Disiplin Kerja dan kinerja karyawan. Melalui pengujian hipotesis (uji t), dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Artinya, tingkat Disiplin Kerja yang tinggi di PT Mentaya Mutiara Indah berpotensi memberikan dampak positif terhadap kemampuan karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka kepada perusahaan. Disiplin Kerja berperan signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan di PT Mentaya Mutiara Indah. Indikator pengukuran disiplin kerja melibatkan variabel-variabel penting seperti Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi, dan Bekerja etis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator "Bekerja Etis" secara khusus menjadi yang paling mendominasi, dengan nilai rata-rata mencapai 3,75. Penting untuk dicatat bahwa nilai rata-rata yang tinggi pada indikator "Bekerja Etis" menunjukkan bahwa karyawan cenderung memiliki tingkat disiplin kerja yang baik dalam hal etika kerja. Dengan kata lain, perilaku kerja etis memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan temuan ini, dapat diartikan bahwa upaya meningkatkan disiplin kerja, terutama dalam aspek "Bekerja Etis," diharapkan dapat memperkuat kinerja karyawan di PT Mentaya Mutiara Indah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang diutarakan oleh Sutrisno (2019:102), disiplin kerja diartikan sebagai sikap kesediaan dan kerelaan karyawan untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di perusahaan. Hubungan antara konsep disiplin kerja ini dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari perspektif bahwa tingkat disiplin yang tinggi cenderung berkontribusi positif terhadap kinerja individu dan keseluruhan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rozalia (2015) dan Ismariana *et al.* (2015), di mana keduanya menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Nailul dan Isnowati (2022) memberikan perspektif berbeda yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Motivasi berkoefisien regresi positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji t) disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,012 yang artinya bahwa tingginya Motivasi oleh PT Mentaya Mutiara Indah akan dapat mempengaruhi dalam karyawan memberikan meningkatkan kontribusi kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mentaya Mutiara Indah, dengan menggunakan beberapa indikator pengukuran yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dalam mengevaluasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, indikator motivasi yang paling dominan adalah "Kebutuhan Sosial". Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata untuk indikator ini adalah sebesar 4,09. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan sosial memiliki kontribusi yang signifikan terhadap motivasi karyawan di PT Mentaya Mutiara Indah. Pentingnya kebutuhan sosial sebagai faktor dominan dalam motivasi

karyawan menunjukkan bahwa aspek interpersonal dan interaksi sosial memainkan peran krusial dalam memotivasi karyawan. Adanya kebutuhan untuk berinteraksi, bekerja sama, dan merasa diakui oleh rekan-rekan sekerja dapat menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Selain itu, aspek-aspek lain dari motivasi, seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri, juga memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, meskipun kebutuhan sosial mendominasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang kompleksitas hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan di PT Mentaya Mutiara Indah, sambil menekankan pentingnya memperhatikan kebutuhan sosial sebagai faktor utama dalam merancang strategi motivasi yang efektif di lingkungan kerja tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang diutarakan oleh Sedarmayanti (2017:257), motivasi diartikan sebagai keinginan yang dimiliki oleh seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Hubungan antara konsep motivasi ini dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari perspektif bahwa keinginan atau dorongan internal yang kuat dapat memberikan energi dan fokus pada individu untuk mencapai tujuan atau hasil tertentu. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nailul dan Isnawati (2022) dan Rozalia *et al.* (2015), di mana keduanya menyatakan bahwa Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Cahya *et al.* (2021) memberikan perspektif berbeda yang menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti mengenai "Pengaruh K3, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mentaya Mutiara Indah". Maka peneliti dapat menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut: (1). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mentaya Surabaya. (2). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mentaya Surabaya. (3). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mentaya Surabaya.

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis pembahasan dari berbagai kesimpulan dan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, ada beberapa saran-saran yang dapat diberikan: (1). Perusahaan perlu mengimplementasikan langkah-langkah konkret, seperti membersihkan area kerja, menyediakan fasilitas kesejahteraan, dan memastikan keamanan di tempat kerja. Pelatihan K3 yang terkait dengan kondisi tempat kerja juga perlu diberikan kepada semua karyawan, dengan harapan dapat meningkatkan kesejahteraan, produktivitas, dan kinerja secara keseluruhan. (2). Manajemen perusahaan disarankan untuk mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan disiplin kerja dengan fokus pada aspek etika kerja, guna meningkatkan kontribusi positif karyawan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. (3). PT Mentaya Mutiara Indah disarankan meningkatkan motivasi karyawan dengan fokus pada aspek interpersonal dan interaksi sosial. Inisiatif ini melibatkan pembangunan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, kerjasama, dan pengakuan antar rekan kerja. Merancang kegiatan sosial atau forum diskusi dapat memperkuat kebutuhan sosial karyawan, meningkatkan motivasi secara keseluruhan. (4). Dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel yaitu K3, Disiplin dan Motivasi untuk menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Guna menambah wawasan dan pengetahuan di masa mendatang disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel-variabel bebas lainnya seperti loyalitas kerja,

pengalaman kerja, lingkungan kerja atau variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2017. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Cahya, A. D., N. T. Ratnasari., dan Y. P. Putra. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)*. 6(2): 71-83.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS Edisi*. Sembilan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2018. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS" Edisi*. Sembilan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, M. S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Ismariana, P., W. Hidayat. dan R. S. Dewi. 2015. Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi Unit Spinning 2 pada PT Apac Inti Corpora. *Jurnal Ilmu Administrasi*. 4(2): 134-145.
- Linando, J. A. 2021. *Manajemen Kinerja: Konsep Praktis & Perspektif Islam*. UPP STIM YKPN: Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Marom, E. A. dan B. S. Sunuharyo. 2018. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan PT Lion Metal Works Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 60(1): 187-197.
- Nailul, M. dan S. Isnowati. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 5(2): 1119-1130.
- Rivai, V. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Rozalia, N. A., H. N. Utami. dan I. Ruhana. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 26(2):1-8.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama: Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Simanjutak, N. 2016. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Powerindo Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa*. 3(2):1-10.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group: Jakarta.
- Suwardi dan Daryanto. 2018. *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan dan. Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Gava Media: Yogyakarta.