

Performance Improvement Of Production Section Employees Pt. Atmi-Igi Center Surakarta Through Discipline, Safety And Work Motivation**Peningkatan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Atmi-Igi Center Surakarta Melalui Disiplin, Keselamatan Dan Motivasi Kerja****Hardika Wahyu Nugroho¹⁾, Dian Nur Mastuti²⁾**S-1 Manajemen, STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta, Email : vincentius.hardikawahyu@gmail.comS-1 Manajemen, STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta, Email : dian_mastuti@yahoo.com**Abstract**

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, work safety and work motivation on employee performance in the production division of PT. ATMI-IGI Center Surakarta. This research is a quantitative research with survey method. The population of this study were all employees or employees of the Production Division of PT. ATMI-IGI Center as many as 119 people. The sampling technique used is simple random sampling or simple random sampling, totaling 92 respondents. The analytical method used is the instrument test, classical assumption test, and hypothesis testing. The results of this study indicate that the work discipline variable has a negative and insignificant effect on the performance of employees in the production division of PT. ATMI-IGI CENTER Surakarta. Meanwhile, the work safety and motivation variables have a positive and significant impact on the performance of employees in the production division of PT. ATMI-IGI CENTER Surakarta. Simultaneously or together, the variables of Work Discipline, Work Safety and Work Motivation have a significant effect on the Performance of Employees of the Production Section of PT ATMI-IGI Center Surakarta. Based on the results of the analysis of the Coefficient of Determination (R^2), the variables of Work Discipline, Work Safety and Work Motivation were able to explain the Performance of Production Section Employees of PT ATMI-IGI Center Surakarta by 31.9% while the remaining 68.1% was explained by other variables such as work ethic, ability work, work experience, occupational health and work environment.

Keywords: Employee Performance, Work Discipline, Work Safety, Work Motivation**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, keselamatan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian produksi ATMI-IGI CENTER Surakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai atau karyawan Bagian Produksi ATMI-IGI CENTER sebanyak 119 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* atau pengambilan sampel secara acak sederhana yang berjumlah 92 responden. Metode analisis yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. ATMI-IGI CENTER Surakarta. Sedangkan variabel Keselamatan Kerja dan variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. ATMI-IGI CENTER Surakarta. Secara simultan atau bersama-sama variabel Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi ATMI-IGI CENTER Surakarta. Berdasarkan hasil analisis Koefisien Determinasi (R^2) variabel Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan Kinerja Karyawan Bagian Produksi ATMI-IGI CENTER Surakarta sebesar 31,9% sedangkan sisanya sebesar 68,1% dijelaskan oleh variabel lain seperti etos kerja, kemampuan kerja, pengalaman kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja, Motivasi Kerja**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dan yang paling berharga dikarenakan sumber daya manusia mempunyai karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan faktor produksi lainnya seperti pikiran, tingkah laku, kreatifitas, inovatif, mudah diarahkan, mempunyai perasaan, dan mampu beradaptasi terhadap lingkungan. Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, Hasibuan S.P. Malayu (2007:6). Wilson Bangun (2012:4), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk menghasilkan produk yang berkualitas tinggi agar mampu bertahan dalam persaingan perusahaan lain. Kualitas produk yang dihasilkan tidak terlepas dengan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan itu. Fenomena yang terjadi terhadap kinerja karyawan di PT. ATMI-IGI CENTER Surakarta adalah sebagai karyawan mereka mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab mereka masing-masing dengan keterampilan yang dimiliki dan posisi jabatan. Kinerja menurut Hasibuan (2007:146) kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Hasibuan (2006:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dapat diukur melalui pengukuran tertentu, dimana kualitas berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan.

Fenomena disiplin kerja yang terjadi pada karyawan PT. ATMI-IGI CENTER Surakarta seperti kurangnya disiplin karyawan yang melaksanakan tugasnya kurang profesional, seperti masih adanya karyawan yang hadir terlambat pada waktu yang telah ditetapkan pada jam kerja. Pada sebuah organisasi dalam perusahaan, karyawan di dalamnya sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan ketetapan yang dibuat oleh organisasi dalam perusahaan. Menurut Keith Davis dalam mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standars*".

Fenomena masalah keselamatan kerja pada karyawan PT. ATMI-IGI CENTER Surakarta karena karyawan kurang berhati-hati dalam bekerja sehingga menyebabkan terjadi kecelakaan kerja. Keselamatan kerja menjadi salah satu prioritas yang utama bagi perusahaan untuk melindungi pekerja dari bahaya yang menimpa. Tenaga kerja yang sehat merupakan faktor penentu yang vital bagi pertumbuhan suatu perusahaan. Menurut Suma'mur (2006:6) keselamatan kerja merupakan spesialisasi ilmu kesehatan beserta prakteknya yang bertujuan agar para pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan serta terhadap penyakit umum.

Fenomena motivasi yang terjadi karyawan produksi di PT. ATMI-IGI CENTER Surakarta nampak kurang maksimal seperti kurangnya reward atau penghargaan untuk karyawan yang aktif improvement akan menjadi karyawan kurang bersemangat, penilaian kinerja karyawan kurang selektif antara karyawan yang rajin dan kurang rajin sehingga menjadikan karyawan kurang termotivasi untuk bersaing mendapatkan nilai kerja yang lebih baik. Menurut Wilson Bangun (2012:11) motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Menurut Hasibuan (2008:141) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Handoko (2001:9) motivasi kerja adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, menggerakkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya.

Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Hasibuan, 2002:193). Maka disiplin kerja merupakan hal yang penting dan harus dimiliki setiap karyawan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Keselamatan kerja merupakan kondisi dimana kesejahteraan fisik karyawan dilindungi (Moekijat, 2010:1). Maka keselamatan kerja merupakan pengawasan terhadap orang, mesin material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera. Motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh setiap orang tidak terkecuali dengan

karyawan. Karyawan membutuhkan suatu motivasi yang dapat membantu untuk meningkatkan kinerja. Menurut Luthans (Handoko, 2011:144) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses dasar yang dimulai dengan adanya suatu kebutuhan (*needs*).

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris pengaruh disiplin kerja, keselamatan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan PT ATMI-IGI CENTER Surakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei, dan mengambil sampel sebanyak 92 orang responden, dalam penelitian ini menggunakan metode simple random sampling atau sampel diambil secara acak dan sederhana. Objek penelitian ini adalah Perusahaan PT ATMI-IGI CENTER Surakarta yang berada di Jalan Adi Sucipto/Jalan Mojo No.1, Karangasem, Laweyan Surakarta 57145, Jawa Tengah. Perusahaan ini berdiri tahun 1986 di Solo. Sekarang perusahaan ini memiliki 119 pegawai. Penentuan lokasi penelitian dimaksudkan untuk lebih mempersempit ruang lingkup pembahasan dan mempertajam fenomena sosial yang akan dikaji sesuai dengan substansi dari penelitian yang akan diamati.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan kuesioner. Observasi dengan mengamati secara langsung di PT ATMI-IGI CENTER Surakarta. Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan angket berupa daftar pertanyaan mengenai masalah yang akan diteliti dengan beberapa variabel antara lain kinerja, disiplin kerja, keselamatan kerja dan motivasi kerja.

Metode analisis data diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisa regresi linier berganda, uji t, uji F, dan Koefisien Determinasi (Adjusted R²).

HASIL PENELITIAN

Deskriptif Data

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. ATMI-IGI Center Surakarta. Jenis penelitian ini adalah survey dengan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data. Berdasarkan hasil kuisisioner sebanyak 92 eksemplar pada karyawan PT. ATMI-IGI Center Surakarta dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Laki-laki	76	82,6%
2	Perempuan	16	17,4%
Total		92	100%

Sumber: Data yang diolah, 2017

Berdasarkan jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 76 orang dengan prosentase 82,6%, dan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 16 orang dengan prosentase 17,4%. Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui bahwa karyawan di PT ATMI-IGI Center Surakarta banyak memiliki jenis kelamin laki-laki.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Tabel 2
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Prosentase (%)
----	------	--------	----------------

1	17-29	36	39,13%
2	30-39	36	39,13%
3	40-49	12	14,13%
4	50 th keatas	8	8,7%
Total		92	100%

Sumber: Data yang diolah, 2017

Dari tabel diatas responden yang berumur 17-29 tahun sebanyak 36 responden (39,13%), 30-39 tahun sebanyak 36 responden (39,13%), 40-49 tahun sebanyak 12 responden (14,13%), dan yang berumur 50 tahun ke atas sebanyak 8 responden (8,7%). Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui bahwa karyawan di PT. ATMI-IGI Center Surakarta banyak memiliki usia atau umur 17-29 tahun dan 30-39 tahun.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 3

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase (%)
1	1-10	40	43,48%
2	11-20	38	41,3%
3	21-30	8	8,7%
4	30 tahun ke atas	6	6,52%
Total		92	100%

Sumber: Data di olah, 2017

Dari tabel diatas responden yang memiliki masa kerja 1-10 tahun sebanyak 40 responden (43,48%), 11-20 tahun sebanyak 38 responden (41,3%), dan yang memiliki masa kerja 21-30 tahun sebanyak 8 responden (8,7%), dan 30 tahun ke atas 6 responden (6,52%). Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui bahwa karyawan di PT. ATMI-IGI Center Surakarta banyak memiliki masa kerja 1-10 tahun.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4

Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1	STM/SMK	50	54,34%
2	D III	15	16,3%
3	SMU/SMA	14	15,22%
4	D II	7	7,6%
5	SMP	4	4,34%
6	S 1	2	2,2%

Total	92	100%
-------	----	------

Sumber: Data di olah, 2017

Dari tabel diatas, responden yang berpendidikan STM/SMK sebanyak 50 responden (54,34%), D III 15 responden (16,3%), SMU/SMA sebanyak 14 responden (15,22%), D II 7 responden (7,6%), SMP 4 responden (4,34%), dan tingkat S1 2 responden (2,2%). Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui bahwa karyawan PT. ATMI-IGI Center Surakarta banyak memiliki tingkat pendidikam STM/SMK.

Analisis Data

Disini diuraikan beberapa analisis yang dapat memberikan gambaran empiris berdasarkan data-data yang diperoleh dari responden. Secara garis besar diuraikan pembahasan terhadap uji hipotesis, dalam mengetahui pengaruh antara variabel dependen disiplin kerja, keselamatan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. ATMI-IGI Center Surakarta baik secara individual maupun bersama-sama, serta seberapa jauh kontribusi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pada analisis ini digunakan regresi berganda :

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukuran dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Butir pertanyaan atau indikator dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. r_{hitung} dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Dengan jumlah sampel (n)= 92, tingkat signifikansi (α)= 5% (0,05), dan untuk *degree of freedom* (df) = n-2, maka r_{tabel} dalam penelitian ini adalah 0,205. Pengambilan keputusan :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir tersebut valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir tersebut tidak valid

Validitas butir-butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5
Hasil Uji Validitas

No	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Disiplin Kerja			
	X1_1	0,730	0,205	Valid
	X1_2	0,585	0,205	Valid
	X1_3	0,347	0,205	Valid
	X1_4	0,514	0,205	Valid
	X1_5	0,734	0,205	Valid
	X1_6	0,395	0,205	Valid
2	Keselamatan Kerja			
	X2_1	0,356	0,205	Valid
	X2_2	0,603	0,205	Valid
	X2_3	0,837	0,205	Valid
	X2_3	0,837	0,205	Valid

	X2_4	0,590	0,205	Valid
	X2_5			
3	Motivasi Kerja			
	X3_1	0,780	0,205	Valid
	X3_2	0,684	0,205	Valid
	X3_3	0,705	0,205	Valid
	X3_4	0,705	0,205	Valid
	X3_5	0,684	0,205	Valid
	X3_6	0,426	0,205	Valid
4	Kinerja Karyawan			
	Y_1	0,467	0,205	Valid
	Y_2	0,658	0,205	Valid
	Y_3	0,651	0,205	Valid
	Y_4	0,463	0,205	Valid
	Y_5	0,242	0,205	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2017

Tabel 5 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari 0,205. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana reliability suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Variabel reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* >0,60. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 6
 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,795 > 0,60	Reliabel
2	Keselamatan Kerja	0,827 > 0,60	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,859 > 0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,720 > 0,60	Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2017

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *ConbranchAlpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,60, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal. Suatu model regresi memiliki distribusi data normal apabila nilai *Asym. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05.

Tabel. 7
 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,26615727
Most Extreme Differences	Absolute	,126
	Positive	,126
	Negative	-,063
Kolmogorov-Smirnov Z		1,209
Asymp. Sig. (2-tailed)		,108

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil uji normalitas menunjukkan nilai Kolmogorov-smirnov 1,209 dengan Asymp. Sig 0,108 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Factor* (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Adapun rangkuman uji multikolinieritas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel. 8
 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,478	2,124		3,990	,000		
Disiplin Kerja	-,051	,107	-,057	-,478	,635	,515	1,942
Keselamatan Kerja	,389	,101	,394	3,859	,000	,644	1,553
Motivasi Kerja	,286	,123	,294	2,158	,034	,402	2,489

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah 2017

Hasil uji multikolinieritas diatas diketahui besarnya nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Tingkat signifikansi ditetapkan 5%. Jika koefisien signifikan lebih besar dari 0,05 maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel. 9
 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,609	1,231		4,557	,000
	Disiplin Kerja	-,094	,062	-,207	-1,515	,133
	Keselamatan Kerja	,096	,058	,202	1,652	,102
	Motivasi Kerja	-,138	,071	-,300	-1,939	,056

a. Dependent Variable: Absut

Sumber: data yang diolah 2017

Dari hasil uji heterokedastisitas nilai signifikansi variabel disiplin kerja, keselamatan kerja dan motivasi kerja lebih besar dari 0,05, maka model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diturunkan menurut waktu atau secara ruang. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistic Durbin-Watson. Pengambilan keputusan dalam uji Durbin-Watson adalah sebagai berikut :

1. Bila angka Durbin-Watson berada dibawah -2 berarti ada autokorelasi.
2. Bila angka Durbin-Watson diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
3. Bila angka Durbin-Watson diatas +2 berarti ada korelasi negatif.

Tabel 10
 Hasil Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,584 ^a	,342	,319	2,304	1,526

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah 2017

Dari tabel 4.8 dapat dilihat nilai Durbin-Watson menunjukkan nilai sebesar 1,526 terletak antara -2 dan +2, sehinggaterletak antara 1,5 sampai 2,5 maka data tidak mengalami autokorelasi.

Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT ATMI-IGI Center Surakarta. Hipotesis menyatakan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian kebenaran hipotesis ini digunakan pengujian koefisien regresi secara parsial atau uji-t dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

- b_1, b_2, b_3 = Koefisien Variabel
 Y = Kinerja Karyawan
 X_1 = Disiplin Kerja

- X₂ = Keselamatan Kerja
- X₃ = Motivasi Kerja
- e = Standar Error

Hasil regresi linier berganda disajikan pada tabel 11 berikut:

Tabel 11
Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta							
1	(Constant)	8,476	2,124			3,990	,000		
	Disiplin Kerja	-,051	,107	-,057		-,476	,635	,515	1,942
	Keselamatan Kerja	,369	,101	,394		3,659	,000	,644	1,553
	Motivasi Kerja	,266	,123	,294		2,158	,034	,402	2,489

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 8,476 - 0,051X_1 + 0,369X_2 + 0,266X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- Konstanta (α)** = 8,476, artinya apabila variabel disiplin kerja (X₁), keselamatan kerja (X₂), motivasi kerja (X₃) dianggap konstan, maka kinerja karyawan (Y) karyawan bagian produksi PT. ATMI-IGI CENTER Surakarta adalah positif.
- b₁ = -0,051, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X₁) mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. ATMI-IGI CENTER Surakarta dengan koefisien regresi sebesar -0,051 yang artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan menurun.
- b₂ = 0,369, menunjukkan bahwa variabel Keselamatan kerja (X₂) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. ATMI-IGI CENTER Surakarta dengan koefisien regresi sebesar 0,369 yang artinya apabila variabel keselamatan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.
- b₃ = 0,266 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X₃), mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. ATMI-IGI CENTER Surakarta dengan koefisien regresi sebesar 0,266 yang artinya apabila variabel motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.
- Nilai koefisien regresi variabel Keselamatan Kerja paling besar, sebesar 0,369 diantara variabel lainnya, artinya variabel keselamatan kerja merupakan variabel dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. ATMI-IGI CENTER Surakarta.

2. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja, dan Motivasi Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang digunakan adalah :

Ho: $b = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel disiplin kerja, keselamatan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha: $b \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel disiplin kerja, keselamatan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005:84) yaitu:

- 1) Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- 2) Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 12
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,476	2,124			3,990	,000		
Disiplin Kerja	-,051	,107	-,057	-,476	,635	,515	1,942	
Keselamatan Kerja	,369	,101	,394	3,659	,000	,644	1,553	
Motivasi Kerja	,266	,123	,294	2,158	,034	,402	2,489	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah, 2017

Dari tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan :

- a. Disiplin Kerja (X_1) mempunyai nilai signifikansi $0,635 < 0,05$ berarti Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Keselamatan kerja (X_2) mempunyai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Motivasi Kerja (X_3) mempunyai nilai signifikansi $0,034 < 0,05$ berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Gozhali, 2005:84). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja, keselamatan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja, keselamatan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya (Gozhali, 2005:84) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi yaitu :

- 1) Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima.
- 2) Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 ditolak.

Tabel 13
 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242,498	3	80,833	15,221	,000 ^a
	Residual	467,328	88	5,311		
	Total	709,826	91			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data yang diolah, 2017

Dari tabel 13 diatas dapat dilihat nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Disiplin kerja, keselamatan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted Rsquare* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut.

Tabel 14
 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,584 ^a	,342	,319	2,304	1,526

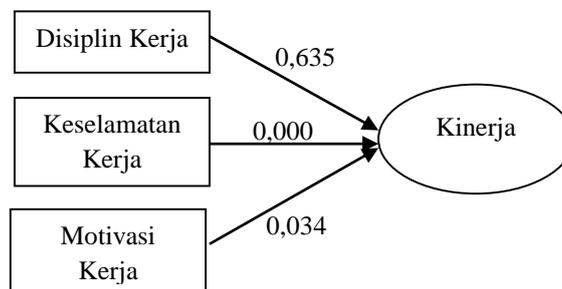
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data yang diolah, 2017

Dari hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,319. Hal ini berarti 31,9% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, keselamatan kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 68,1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi. Misalnya: etos kerja, kemampuan kerja, pengalaman kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja.

PEMBAHASAN



Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) mempunyai nilai signifikansi $0,635 < 0,05$ berarti Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Keselamatan kerja (X2) mempunyai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi Kerja (X3) mempunyai nilai signifikansi $0,034 < 0,05$ berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi manajerial dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti peningkatan keselamatan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan keselamatan kerja dengan cara :
 - a. Perusahaan memberikan fasilitas pendukung keselamatan kerja yang memadai.
 - b. Perusahaan harus memiliki jaminan keselamatan kerja yang memadai (seperti: jamsostek, asuransi kesehatan, dll).
 - c. Perusahaan harus menggunakan mesin dan peralatan sesuai dengan SNI (Standar Nasional Indonesia).
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila variabel motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja dengan cara :
 - a. Sangat dihargai ditempat kerja
 - b. Yakin dapat sukses dengan pekerjaan saat ini.
 - c. Bekerja dengan baik karena adanya kepastian jabatan pada pekerjaan yang dilakukan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Linier Berganda
 - a. Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. ATMI-IGI CENTER Surakarta sudah baik, maka hipotesis 1 ditolak.

-
- b. Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. ATMI-IGI CENTER Surakarta, artinya maka hipotesis ke 2 diterima..
 - c. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. ATMI-IGI CENTER Surakarta, artinya maka hipotesis ke 3 diterima.
 - d. Diantara variabel independen yang diteliti, nilai koefisien regresi variabel keselamatan kerja paling besar diantara variabel yang lainnya, artinya variabel keselamatan kerja merupakan variabel dominan dalam penelitian ini.
2. Hasil Uji t menunjukkan bahwa:
 - a. Disiplin kerja didapatkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu ($0,635 < 0,05$), berarti Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT ATMI-IGI Center Surakarta.
 - b. Keselamatan Kerja didapatkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu ($0,000 < 0,05$), keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT ATMI-IGI Center Surakarta.
 - c. Motivasi Kerja didapatkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu ($0,034 < 0,05$), motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT ATMI-IGI Center Surakarta.
 3. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel disiplin kerja, keselamatan kerja, dan motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan.
 4. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, keselamatan kerja, dan motivasi kerja mampu menjelaskan sebesar 31,9% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya 68,1% dijelaskan oleh variabel lain. Misalnya: etos kerja, kemampuan kerja, pengalaman kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja.

Saran

1. Oleh karena keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka kinerja karyawan di PT ATMI-IGI Center Surakarta sebaiknya terus ditingkatkan dengan cara General Manager bertanggung jawab atas keamanan, kenyamanan, dan mengutamakan kepentingan keselamatan karyawan.
Contoh:
 - a. Perusahaan memberikan fasilitas pendukung keselamatan kerja yang memadai. (seperti: *safety helmet, safety shoes, respirator, safety glasses.*)
 - b. Perusahaan harus memiliki jaminan keselamatan kerja yang memadai (seperti: jamsostek, asuransi kesehatan, dll).
 - c. Perusahaan harus menggunakan mesin dan peralatan sesuai dengan SNI (Standar Nasional Indonesia).
2. Oleh karena motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka kinerja karyawan di PT ATMI-IGI Center Surakarta sebaiknya terus ditingkatkan dengan cara memberikan dorongan perilaku karyawan untuk bekerja dengan baik.
Contoh :
 - a. Sangat dihargai ditempat kerja,Sebaiknya perusahaan sering menerima kritik dan saran yang bertujuan memberikan improve kepada perusahaan berupa sms center/web dan kotak saran serta memberikan apresiasi terhadap karyawan berprestasi berupa penghargaan karyawan teladan.
 - b. Yakin dapat sukses dengan pekerjaan saat ini, Sebaiknya perusahaan perlu mempertimbangkan kembali masalah pemberian *reward* kepada karyawan selain gaji/upah, juga diberikan insentif,bonus dan tunjangan hari tua bagi karyawan berdasarkan hasil kerja yang telah dicapainya untuk memotivasi semangat kerja karyawan dengan baik karena adanya kepastian jenjang karir pada perusahaan.
 - c. Bekerja dengan baik karena adanya kepastian jabatan,sebaiknya perusahaan memberi peluang promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi dan kompeten dalam bidangnya agar karyawan lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal.
3. Saran bagi peneliti
Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar variabel ini, agar memperoleh hasil yang bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disarankan untuk memperluas variabel independen yang akan diteliti misalnya: etos kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Davis, Keith. 2009. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Handoko, H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.

Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF.

Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen. Edisi Krdua*. Yogyakarta: BPF-YOGYAKARTA.

Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Suma'mur. 2006. *Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*, Jakarta: CV Sagung Seto.