

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KESELAMATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Pada Divisi Personalia dan K₃)
PDAM SURYA SEMBADA KOTA SURABAYA**

Dinda Hayyun Syaffillah¹, I Ketut Surabagiarta²
Universitas PGRI AdiBuana Surabaya^{1,2}
dindahayysyaff@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menjelaskan adanya pengaruh secara parsial dan simultan motivasi kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan (pada divisi Personalia dan K₃) PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Pendekatan pada Penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif, kemudian populasi yang diteliti merupakan seluruh pegawai tetap PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berdasarkan data kuisioner dan dokumentasi dengan pengambilan sampel yaitu purposive sampling. Analisis data diperoleh dari responden yang kemudian langsung diolah ke dalam analisis linier berganda yang menggunakan aplikasi SPSS versi 24 for Windows. Penelitian ini menghasilkan bahwa variabel motivasi kerja dan keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Variable bebas pada penelitian memiliki pengaruh sebesar 77,3%, untuk sisa dari pengaruh tersebut sebesar 22,7% dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Sedangkan untuk variable motivasi kerja dan keselamatan kerja memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja pegawai yang masing-masing memiliki pengaruh sebesar 0,009.

Kata kunci : motivasi kerja, keselamatan kerja, kinerja karyawan, karyawan, manajemen sumber daya manusia.

ABSTRACT

The purpose of this research is to explain the partial and simultaneous influence of work motivation and occupational safety to the employees performance (in the Personnel and K₃ Division) PDAM Surya Sembada Surabaya. The approach to this research is a quantitative approach, and then the population studied is all permanent employees of solar water utility. This research uses data collection techniques based on questionnaire data and documentation with purposive sampling. Data analysis is obtained from respondents which are then directly processed into multiple linear analyses using the SPSS app version 24 for Windows. This research results in variables that motivation work and occupational safety have and influence on employee performance, the value of significance is $0,000 < 0,05$. The free variables in research have an influence of 77,3%, for the remainder of the influence by 22,7% explained by other causes. As for work motivation and occupational safety variables have a partial influence on the employee's performance, which each has an influence of 0,009.

Keyword : work motivation, occupational safety, employee performance, employee, human resource management.

PENDAHULUAN

Dalam persaingan era global ini, kualitas SDM yang handal merupakan salah satu faktor yang sangat penting, bahkan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi. Sebagai kunci utamanya, perkembangan SDM akan sangat mempengaruhi kualitas kerja pada karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kerja pada karyawan yaitu motivasi kerja yang dimiliki setiap karyawan. Dengan begitu, pegawai akan mendapatkan gambaran dengan mudah untuk dapat menyelesaikan pekerjaan atau suatu masalah yang terdapat di dalam perusahaan tersebut, sehingga pada saat karyawan tersebut sedang bekerja, karyawan tersebut harus memiliki motivasi tersendiri agar dapat menyelesaikan pekerjaannya secara baik dan benar. "Salah satu hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja yaitu dengan mengajak perusahaan lain bekerja sama karena dengan adanya kerja sama juga dapat memperkuat perusahaan dalam negeri. Kedu perusahaan yang terlibat dalam kerja sama ini dapat memberikan peluang kepada pengusaha kecil untuk termotivasi dan dengan begitu, pengusaha kecil tersebut dapat meningkatkan kinerja produksi mereka." (Koran Metropolis, 31 Oktober 2019, Hal 24, Ajak Perusahaan Besar Gandeng IKM). Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan yang besar dapat memberikan motivasi terhadap perusahaan yang kecil agar dapat berkembang dengan baik sesuai dengan tujuan dari perusahaan itu sendiri. Dengan adanya kerja sama yang dilakukan tersebut, diharapkan dapat memberikan dampak positif dan saling menguntungkan terhadap kedua perusahaan yang sedang bekerja sama tersebut.

Motivasi kerja yaitu salah satu unsur yang paling penting dalam membangun kinerja seorang karyawan, sehingga karyawan tersebut dapat bekerja secara maksimal. Motivasi kerja juga harus dimiliki oleh setiap karyawan agar karyawan tersebut bisa selalu bersemangat dalam bekerja karena ada beberapa hal yang berperan menjadi motivasi pendukung. Selain motivasi kerja, terdapat keselamatan kerja yang sangat harus diperhatikan dalam bekerja.

Setiap perusahaan pasti memiliki keselamatan kerja dengan standar kerja yang dimiliki perusahaan agar dapat melancarkan proses kerja dalam suatu perusahaan. Keselamatan kerja ini sangat penting bagi sebuah perusahaan agar para karyawan tetap berhati-hati dalam bekerja dan dapat meminimalisir kecelakaan atau kesalahan yang ditimbulkan pada saat bekerja. "Baru-baru ini salah satu contoh adalah para pekerja DPUBMP yang memperbaiki jalan raya yang telah rusak agar para pengguna jalan dapat melewati jalan tersebut dengan aman. Para pekerja ini juga harus memperhatikan keselamatan mereka sendiri dalam bekerja karena pekerjaan dikerjakan di jam kerja. Dimana para pekerja ini memperbaiki aspal jalan raya ketika udara panas dan banyak debu akibat polusi udara dari berbagai kendaraan yang melintas." (Koran Metropolis, 31 Oktober 2019, Hal 22, Aspal Baru Mampu Menahan Beban 30 Ton). Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja sangat penting terhadap kinerja karyawan dalam proses kerja berlangsung. Dengan begitu, karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan dapat menerapkan prosedur keselamatan kerja dengan baik ketika sedang bekerja. Dengan

diterapkannya keselamatan kerja yang baik, maka kinerja karyawan dapat terjaga lebih baik karena memiliki perlindungan baik secara fisik maupun non fisik ketika karyawan tersebut bekerja dalam suatu perusahaan.

Kinerja merupakan satu hal penting yang terdapat dalam diri manusia untuk mengembangkan pola berfikir dalam menyelesaikan suatu masalah. Kinerja dapat diukur jika individu telah memiliki standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau institusi. "Dengan adanya situasi seperti kemarau panjang hingga saat ini, dapat mempengaruhi kinerja karyawan PDAM dalam persediaan air dengan produksi yang selalu turun. Perusahaan ini juga menghimbau agar masyarakat menggunakan air sebaik-baiknya. Dengan begitu, permasalahan ini dapat sedikit diatasi lebih baik dan perusahaan akan mengusahakan untuk memperlambat aliran air agar tetap mengalir dalam memenuhi kebutuhan masyarakat." (Koran Metropolis, 31 Oktober 2019, Hal 20, PDAM Minta Pelanggan Hemat Air). Hal tersebut memang sangat mempengaruhi kinerja karyawan maupun juga hasil yang dapat dikeluarkan. Kinerja karyawan dalam hal ini sangat dibutuhkan oleh masyarakat, dimana pihak PDAM dapat memiliki solusi atas permasalahan ini. Ketika perusahaan memiliki strategi atas suatu permasalahan, maka harus mempertimbangkan juga dampak yang ditimbulkan dalam waktu jangka panjang. Kinerja memang sangat berpengaruh terhadap karyawan. Jika kinerja karyawan lebih maksimal, maka perusahaan yang menangani permasalahan masyarakat akan memberikan rasa puas terhadap masyarakat. Harapan dari memperbaiki kinerja menjadi lebih baik yaitu agar dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik, maka dibutuhkan motivasi kerja agar karyawan memiliki semangat dalam bekerja dengan baik, juga dibutuhkan penerapan keselamatan kerja ketika karyawan tersebut sedang bekerja agar pekerjaan yang sedang dikerjakan dapat berjalan dengan lancar sehingga karyawan dapat meminimalisir kesalahan yang dapat terjadi.

Dari penjelasan latar belakang diatas, terdapat beberapa faktor yang dapat dijadikan dasar alasan bagi penulis untuk dapat melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (pada Divisi Personalia dan K₃) PDAM Surya Sembada Kota Surabaya."

Berdasarkan permasalahan diatas, sehingga dalam penelitian ini dapat dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian yaitu (a) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (pada divisi Personalia dan K₃) PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. (b) Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (pada divisi Personalia dan K₃) PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. (c) Apakah motivasi kerja dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (pada divisi Personalia dan K₃) PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

Kemudian, berdasarkan latar belakang diatas, sehingga dapat dijelaskan bahwa tujuan dari penelitian ini yaitu (a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (pada divisi Personalia dan K₃) PDAM Surya Sembada Kota

Surabaya. (b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan (pada divisi Personalia dan K₃) PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. (c) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan (pada divisi Personalia dan K₃) PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Motivasi Kerja

Menurut Abraham H. Maslow (dalam Manullang, 2001:210) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan suatu energy pendorong agar seseorang dapat berperilaku tertentu yang dipengaruhi oleh kebutuhan yang paling mendesak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan energy pendorong yang membuat seseorang dapat bekerja secara maksimal. Keselamatan Kerja

Menurut R. Wayne Mondy (2008:82) menjelaskan bahwa keselamatan kerja merupakan perlindungan kepada semua pegawai ketika mengalami cedera atau merupakan sebuah jaminan keselamatan kerja ketika karyawan tersebut sedang dalam masa bekerja dimanapun karyawan tersebut berada.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada penelitian ini dikhususkan pada divisi personalia dan K₃ sehingga apa yang telah dikerjakan harus menghasilkan output yang sangat berpengaruh bagi perusahaan, dan harus memiliki kontrak kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan hasilnya dengan perusahaan tersebut.

HIPOTESIS

Dari rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka dapat ditarik tiga hipotesis dalam penelitian ini yaitu a) adanya pengaruh motivasi kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan (pada divisi Personalia dan K₃) pdam Surya Sembada Kota Surabaya, b) adanya pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan (pada divisi Personalia dan K₃) PDAM Surya Sembada kota Surabaya, dan c) adanya pengaruh motivasi kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan (pada divisi Personalia dan K₃) PDAM Surya Sembada kota Surabaya.

METODE

Karena penelitian ini menggunakan metode penilitian kuantitatif, maka peneliti mengambil populasi di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya yaitu seluruh karyawan tetap dengan responden hanya pada divisi Personalia dan K₃ yang berjumlah 30 orang. Kemudian, untuk metode pengambilan sampel, peneliti menggunakan pengambilan sampel secara purposive, untuk jenis data pada penelitian ini yaitu penelitian pada jenis data subyek dan data dokumen.

Teknik pengumpulan data pada penelitian kali ini dengan menggunakan angket (kuisisioner) dan dokumentasi dari perusahaan yang diteliti. Untuk kepentingan dalam menganalisis data, peneliti menggunakan skor skala likert agar dapat diproses ke tahap selanjutnya. Analisis data menggunakan pengujian instrument penelitian dengan uji validitas dan reliabilitas, kemudian untuk pengujian asumsi klasik, peneliti menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan juga analisis linier berganda yang menggunakan uji t, uji F, dan R². Sedangkan untuk pengolahan data peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 24.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Karakteristik Responden

Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir		
SMA/Sederajat	15	50,0%
D3	1	3,3%
S1	14	46,7%
Total	30	100%
Berdasarkan Jenis Kelamin		
Keterangan	Jumlah	Presentase
Perempuan	17	57%
Lakii - Laki	13	43%
Total	30	100%
Berdasarkan Status Pernikahan		
Keterangan	Jumlah	Presentase
Berkeluarga	22	73%
Belum Berkeluarga	8	27%
Total	30	100%
Berdasarkan Masa Kerja		
Keterangan	Jumlah	Presentase
1-5 Tahun	3	10%
6-10 Tahun	7	23%
11-15 Tahun	6	20%
16-20 Tahun	2	7%
>20 Tahun	12	40%
Total	30	100%

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Hasil dari uji validitas ini, untuk variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1) sebanyak 10 item pernyataan, sedangkan untuk keselamatan kerja (X_2) sebanyak 10 item pernyataan. Semua pernyataan pada variabel bebas tersebut dinyatakan valid karena nilai dari r hitung $>$ r tabel, hasil dari r tabel pada pengujian ini sebesar 0,361. Kemudian untuk variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang memiliki 52 butir pernyataan yang dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari data PKP yang dimiliki perusahaan yang diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, untuk hasil uji reliabilitas menggunakan nilai kritis dari ketentuan Cronbach's Alpha yaitu bahwa hasil dari pengujian ini lebih besar dari 0,6.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,844	0,6	Reliabilitas
Keselamatan Kerja	0,860	0,6	Reliabilitas
Kinerja (Y)	0,988	0,6	Reliabilitas

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikan sebesar 0,122, sehingga dapat dijelaskan bahwa nilai yang dihasilkan lebih dari 0,05 yang artinya bahwa nilai residual data yang digunakan pada pengujian ini berdistribusi normal yang dapat memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas ini, nilai VIF pada variabel bebas (motivasi kerja dan keselamatan kerja) sebesar 3,182 yang artinya <10 , dan memiliki nilai toleransi sebesar 0,314 yang artinya $>0,10$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi variabel bebas yaitu motivasi kerja dan keselamatan kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 3 Uji Multikolinieritas

Uji	Variabel Independen	Coliniarity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
	Motivasi Kerja	0,997	1,003	Bebas Multikolinieritas
	Keselamatan Kerja	0,997	1,003	Bebas Multikolinieritas

Heteroskedastisitas

Berdasarkan pengamatan pada hasil uji heteroskedastisitas ini, peneliti memilih pengujian menggunakan scatterplots pada SPSS versi 24 for Windows, dapat disimpulkan bahwa titik-titik hasil uji pada data menyebar menyebar, penyebaran titik-titik membentuk pola yang tidak bergerombol tetapi menyebar dengan rata, sehingga data yang digunakan pada pengujian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Pada penelitian yang telah dilakukan hasil pada pengujian ini menggunakan pengujian dari Durbin-Watson, sehingga menghasilkan nilai dari DW Test sebesar 1,279. Nilai ini <du. Untuk hasil du pada penelitian ini sebesar 1,567. Sehingga pada penelitian ini memerlukan pengujian run test dimana uji ini digunakan apabila suatu sampel memiliki kasus. Sehingga diperoleh nilai signifikan 0,353. Nilai ini >0,05 yang artinya bahwa data yang diuji pada pengujian Durbin Watson ini tidak terjadi autokorelasi.

4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Dari pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik penjelasan bahwa dari analisis regresi linier berganda ini dinyatakan oleh persamaan sebagai berikut ini :

$$\text{Kinerja Karyawan} = -1,561 + 2,804 \text{ Motivasi Kerja} + 2,817 \text{ Keselamatan Kerja} + e$$

Berdasarkan persamaan diatas, dapat diketahui hasil-hasil dari nilai yang menunjukkan pengaruh antara variable bebas dan variabel terikat yaitu :

- Nilai konstanta () yang dihasilkan sebesar -1,561 yang dapat diartikan bahwa kedua variabel bebas dianggap konstan, namun konstanta tersebut bernilai negatif yang dapat diartikan bahwa terjadi penurunan pada kinerja sebesar -1,561.
- Nilai koefisien β_1 yang menghasilkan nilai 2,804 dan tingkat signifikansi 0,009, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 2,804 persen, sehingga apabila terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 5 persen maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 2,804 persen.
- Nilai koefisien β_2 yang menghasilkan nilai 2,817 dan tingkat signifikansi 0,009, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 2,817 persen, sehingga apabila terjadi peningkatan keselamatan kerja sebesar 5 persen maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 2,817 persen.
- "e" menunjukkan variabel yang tidak dijelaskan, sehingga variabel tersebut merupakan variabel diluar motivasi kerja dan keselamatan kerja.

Tabel 4 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,561	29,143		-1,561	0,130

Motivasi Kerja	3,213	1,146	0,459	2,804	0,009
Keselamatan Kerja	3,584	1,272	0,461	4,817	0,009

5. Pengujian Hipotesis

a. R²

Dari pengujian di atas, dapat diketahui bahwa nilai R² untuk menelitian ini sebesar 0,773 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebanyak 77,3 persen, untuk sisa dari hasil tersebut yaitu sebesar 22,7 persen yang merupakan penjelasan dari sebab-sebab lain di luar variable yang digunakan.

b. Uji t (Parsial)

Dari hasil pengujian pada table 4, dapat ditarik beberapa kesimpulan untuk hasil pengujian hipotesis yaitu :

1. Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, maka hasil yang didapat untuk nilai pada uji t_{hitung} sebesar $2,804 > 2,052$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,009, maka kesimpulan dari hasil ini yaitu bahwa H₁ diterima, yang artinya motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

2. Variabel Keselamatan Kerja

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan sehingga pada table 4 dapat diketahui untuk hasil t_{hitung} sebesar $2,817 > 2,052$ dengan nilai signifikan sebesar 0,009, yang artinya bahwa H₁ diterima, dan dapat ditarik kesimpulan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

c. Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan uji F dapat diketahui hasil dari f_{hitung} sebesar $45,947 > 3,34$ dengan hasil signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H₁ diterima yang artinya motivasi kerja dan keselamatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil uji di table 4 ini, dapat dijelaskan bahwa untuk hasil t_{hitung} sebesar $2,804 > 2,052$ dan nilai signifikan 0,09 yang artinya H₁ diterima. Hal ini merupakan penjelasan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (pada divisi Personalia dan K₃) PDAM Surya Sembada Kota Surabaya, sehingga apabila

setiap ada peningkatan 5 persen dari motivasi kerja, akan terjadi peningkatan pula terhadap kinerja karyawan sebesar 2,804 persen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan 2 penelitian terdahulu yaitu :

- a. Fitriani Okta Ciptaning Haniti (2016) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Pemerintah Kota Surabaya.
- b. Sodikin (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tris Sentosa, Tbk.

2. Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Pada table 4 juga dapat dijelaskan bahwa untuk hasil pengujian hipotesis 2 ini menghasilkan t_{hitung} sebesar $2,817 > 2,052$ dengan nilai signifikan 0,009, yang artinya bahwa H_1 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja (X_2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) (pada divisi Personalia dan K_3) PDAM Surya Sembada Kota Surabaya, sehingga apabila ada peningkatan 5 persen dari keselamatan kerja, akan ada peningkatan kinerja karyawan juga sebesar 2,817 persen.

Hasil kesimpulan pada penelitian ini sejalan dengan 2 penelitian terdahulu yaitu :

- a. Afrizal Firmanzah dan Djahur Hamid dan Mochammad Djudi (2017) yang menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur).
- b. Elphiana dan Yuliansyah dan Kosasih (2017) yang menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset Prabumulih.

3. Motivasi Kerja dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji pada table 4, dapat diketahui untuk hasil F_{hitung} sebesar $45,947 > 3,34$ dan bernilai signifikan 0,000. Yang artinya bahwa H_1 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan keselamatan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

SIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini yaitu bahwa penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja (X_1) dan keselamatan kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (pada divisi Personalia dan K_3) PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Dari pengujian yang dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 24 for Windows, maka hasil penelitian dapat disimpulkan beberapa penjelasan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini dapat dilihat melalui hasil uji regresi linier berganda yang menunjukkan hasil nilai t_{hitung} $2,804 > 2,052$ dan nilai signifikan $0,009 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya.
2. Keselamatan kerja memiliki pengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini dapat dilihat dari hasil uji regresi linier berganda yang menunjukkan hasil

dari t_{hitung} sebesar $2,817 > 2,052$ dan hasil signifikan $0,009$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya.

3. Motivasi kerja dan keselamatan kerja memiliki pengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penjelasan ini dapat dilihat dari hasil uji regresi linier berganda yang menunjukkan hasil dari F_{hitung} sebesar $45,947 > 3,34$ dan hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya.
4. Berdasarkan koefisien determinasi pada variable bebas terhadap variable terikat sebesar $77,3$ persen, sedangkan sisanya sebesar $22,7$ persen dijelaskan oleh sebab-sebab lainnya diluar variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini.

IMPLIKASI

Berdasarkan simpulan yang dijelaskan sebelumnya, sehingga dapat dikemukakan beberapa implikasi yang sangat bermanfaat bagi perusahaan peneliti maupun pihak lain. Implikasi tersebut adalah :

1. Mempertahankan motivasi kerja pada diri sendiri agar terus mewujudkan tujuan perusahaan dengan baik dan lancar. Pengaruh dari motivasi kerja ini tidak hanya pada diri sendiri, melainkan lingkungan tempat kerja juga sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, dimana bila lingkungan kerja yang di perusahaan menerapkan peraturan-peraturan yang sangat disiplin dan mengedepankan tujuan bersama, maka seorang karyawan akan termotivasi untuk dapat bekerja dengan lebih baik lagi.
2. Meningkatkan tingkat keselamatan kerja pada perusahaan juga perlu dan sangat penting dimana setiap karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan aman sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik serta dapat meminimalisir kecelakaan kerja yang tidak di inginkan. Hal ini merupakan suatu hal yang penting agar setiap karyawan terjamin keselamatannya selama bekerja dalam perusahaan.
3. Dengan adanya peningkatan motivasi kerja dan terjaminnya keselamatan kerja, maka setiap karyawan dapat meningkatkan kinerjanya pula dalam bekerja di perusahaan tersebut, peneliti mengharapkan setiap karyawan dapat meningkatkan motivasi kerjanya agar dapat meningkatkan kinerja yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan itu sendiri, serta harus memperhatikan keselamatan kerja selama bekerja agar semua proses pekerjaan berjalan dengan lancar.

KETERBATASAN PENELITIAN

1. Penyebaran kuisisioner dilakukan pada waktu peneliti menyiapkan dan melaksanakan KKN pada bulan Februari 2020 sehingga mengakibatkan kurang ada waktu untuk melakukan pendekatan ke perusahaan lebih lanjut.
2. Adanya keterbatasan penelitian dari pihak perusahaan yang mengakibatkan peneliti hanya diperbolehkan meneliti pada satu divisi saja, dan jawaban dari para responden tidak selalu menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

3. Adanya virus COVID-19 yang mengakibatkan kegiatan bimbingan skripsi dilakukan secara daring sehingga menimbulkan ketidakmaksimalan peneliti dalam melakukan bimbingan.

DAFTAR RUJUKAN

- Afrizal Firmanzah dan Djamhur Hamid dan Mochammad Djudi, 2017, Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi oada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur, Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 42 No. 2, Universitas Brawijaya Malang.
- Ahmad, 31 Oktober 2019, Aspal Baru Mampu Menahan Beban 30 Ton, Metropolis, halaman 22.
- Boy, 31 Oktober 2019, Ajak Perusahaan Besar Gandeng IKM, Metropolis, halaman 24.
- Elphiana dan Yuliansyah dan Kosasih, 2017, Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Asset Prabumulih, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan, Tahun XIV No. 2, hal 115-116.
- Fitriani Okta Ciptaning Haniti, 2016, Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebakaran Pemerintah Kota Surabaya, skripsi, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
- Intan Putri Aristawati, 2019, Pengaruh Citra Merk, Promosi, Worth of Mouth, dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Nature Republic pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
- Manullang, 2001, Dasar-Dasar Manajemen, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mondy, Wayne, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.
- Sifa'ul Baihaqi, 2016, Pengaruh Motivasi, Kesehatan, dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Surya Indah Cemerlang, skripsi, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
- Sodikin, 2016, Pengaruh Motivasi, Lingkungan, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tris Sentosa, Tbk, skripsi, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
- Tim Dosen Fakultas Ekonomi, 2018, Pedoman Penulisan Skripsi, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.