

**PENGARUH PENGAWASAN, KESEHATAN DAN KESELAMATAN
KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SAWIT INTI RAYA KEC. BATANG GANSAL
KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

Oleh :

Payakun Arianzah

Pembimbing : Nuryanti dan Ahmad Rifqi

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : rian67@gmail.com

*The Effect Of Monitoring, Health And Safety Of Motivation And Performance
Employees In PT. Sawit Inti Raya Kec. Batang Gansal District
Indragiri Hulu*

ABSTRACT

This study aims to know how the influence of monitoring, health and safety to motivation and performance at PT. Sawit Inti Raya Kecamatan Batang Gansal Indragiri Hulu. The population in this study were all employees who work in the company of 102 employees. While the sampling was done by making all employees in the sample. Analysis of the data used is descriptive analysis with quantitative analysis tools that multiple linear regression with SPSS version 18.00. From the testing that has been done shows that supervision and motivation Work directly significant effect on employee performance. Health and safety at work does not affect the performance. There is no direct influence Surveillance and Health and safety at work the Employee Performance through employee motivation. Expected to companies in order to increase the sense of love / happy employees to work undertaken for example by delivering good work, facilities and infrastructure that support and nurture employees to ensure their basic needs such as providing with the compensation, allowances, incentives and other things that can trigger motivation employees in the work. With that employees will feel heavy for leaving the compan. For example by paying attention job satisfaction and organizational commitment to be more motivated employees to get more maximal performance

Keyword : Monitoring, Health and Safety, Motivation and Performance.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi akan berjalan dengan baik dan lancar apabila didukung oleh berbagai sumber potensi seperti sumber daya manusia (karyawan/pegawai), potensi peralatan/ sarana dan

prasarana dan tempat organisasi itu berdiri. Dengan tunjangan potensi yang baik maka tujuan organisasi akan dapat tercapai. Tujuan organisasi tergantung dari bentuk organisasi. Apabila tujuan organisasi profit maka tujuan utama dari organisasi tersebut adalah mencari

keuntungan/laba, tetapi apabila tujuan organisasi non profit maka tujuan utama adalah mensejahterakan anggotanya atau masyarakat. Dengan demikian dapat diketahui bahwa organisasi (Reksohadiprodo dan Handoko 2000:6) merupakan suatu proses perencanaan yang meliputi penyusunan, pengembangan dan pemeliharaan suatu struktur atau pola hubungan kerja dari orang-orang dalam suatu kelompok kerja untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Untuk mencapai tujuan dari organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja serta pengawasan dan kesehatan maupun keselamatan karyawan dalam pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja dan tingkat prestasi suatu organisasi. Sumber daya yang berkomitmen dan kompetensi berperan penting dalam membantu setiap aktivitas kelompok, organisasi dan masyarakat untuk mencapai tujuan.

PT. Sawit Inti Raya adalah suatu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang terletak di Kab. Indragiri Hulu Kec. Batang Gansal yang memanfaatkan lahan basah atau rawa basah sebagai tempat untuk membudidayakan kelapa sawit. Saat ini PT. Sawit Inti Raya telah melaksanakan kegiatan pembangunan perkebunan kelapa sawit seluas 828 ha dan seluruh areal tersebut telah tertanam sejak tahun 2004-2005 dan saat ini telah memasuki tahap menghasilkan. Adapun tujuan PT. Sawit Inti Raya dalam usahanya adalah untuk memanfaatkan sumber daya lahan basah yang tersedia di Kabupaten Indragiri Hulu, meningkatkan produktivitas lahan dalam jangka

waktu yang lama, sebagai bentuk upaya partisipatif membantu pemerintah dalam meningkatkan inventasi di Kabupaten Indragiri Hulu dan untuk membuka lapangan kerja bagi masyarakat sekitar.

Keberhasilan dan kelangsungan kegiatan suatu perusahaan dalam membudidayakan kelapa sawit sangat dipengaruhi oleh tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan tersebut. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam setiap perusahaan. Dengan demikian tenaga kerja merupakan faktor penentu dalam mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Salah satu masalah yang sering dihadapi perusahaan adalah menurunnya kinerja karyawan.

Kinerja yang belum memadai merupakan suatu permasalahan yang sering dihadapi oleh suatu perusahaan dalam usahanya untuk meningkatkan keuntungan yang akan dicapai. Masalah kinerja berhubungan erat dengan pencapaian tujuan perusahaan, karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketidakmampuan perusahaan dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu kendala yang dihadapi oleh setiap perusahaan. Fenomena kinerja karyawan pada PT. Sawit Inti Raya terlihat dari prestasi kerja karyawan yang masih tergolong rendah, sama juga halnya dengan tanggung jawab dan kerja sama antar karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan seseorang kontribusi yang sebesar mungkin demi

keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan

Motivasi secara umum dapat disimpulkan: (1) Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. (2) Sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai. (3) Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku. (4) Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. (5) Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Fenomena yang ditemukan penghargaan terhadap pekerjaan dirasa karyawan masih belum maksimal dimana belum sesuai antara pekerjaan yang diberikan dengan penghargaan yang diberikan, kurangnya perhatian dari atasan kepada karyawan yang membuat karyawan kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaannya

Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan, dapat mengakibatkan secara otomatis akan menurunkan kepuasan kerja bagi para karyawannya dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya, sehingga dapat menghambat proses kegiatan suatu organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan suatu sistem pengawasan yang efektif sehingga diharapkan dapat

menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan organisasi

Pengawasan yang baik selalu menciptakan suasana yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan, sehingga hal tersebut akan menimbulkan semangat kerja karyawan, pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat penting. Pengawasan adalah suatu kegiatan yang bukan hanya untuk mencari kesalahan-kesalahan, tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan serta memperbaikinya jika terdapat kesalahan-kesalahan.

Selain pengawasan kerja, adapun faktor lainnya yang mempengaruhi semangat kerja adalah kesehatan dan keselamatan kerja karyawan pada PT. Sawit Inti Raya. Selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasaian kerja dan partisipasi kerja karyawan dan dapat dipastikan kinerja dari karyawan meningkat. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M. Riyan munandar dengan hasil penelitian tersebut dikathui bahwa Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh Terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan

Rumusan masalah penelitian ini adalah : 1) Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap motivasi kinerja karyawan? 2) Bagaimana pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap motivasi karyawan? 3) Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja Karyawan? 4) Bagaimana pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja kerja karyawan? 5) Bagaimana pengaruh terhadap motivasi terhadap

kinerja karyawan? 6) Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap motivasi dan kinerja karyawan? 7) Bagaimana pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan?

Adapun tujuan penelitian adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap motivasi karyawan. 2) Untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap motivasi karyawan. 3) Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja Karyawan. 4) Untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. 5) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. 6) Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. 7) Untuk mengetahui kesehatan dan keselamatan kerja pengawasan terhadap motivasi dan kinerja karyawan

TELAAH PUSTAKA

1. Kinerja

Pengertian Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2009) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sedangkan Rivai (2006) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya

dalam perusahaan. Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai.

Menurut Sedarmayanti (2009) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: a) *Human performance*, b) Motivasi dan c) *Ability*. Untuk itu dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) *Human performance* atau bahasa lainnya adalah penampilan seseorang. Penampilan juga berpengaruh terhadap kinerja, seseorang yang memiliki penampilan rapi dan teratur akan berpengaruh terhadap kinerjanya.
- b) Motivasi merupakan suatu dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas atau pekerjaan. Seseorang yang memiliki motivasi yang kuat atau tinggi maka bisa dikatakan hasil kerjanya juga akan lebih baik dibandingkan dengan seseorang yang bekerja dengan motivasi yang rendah.
- c) *Ability* atau kemampuan adalah suatu hal juga turut mempengaruhi kinerja

seseorang. Bagaimanapun kinerja seseorang akan meningkat apabila didukung oleh kemampuan yang memadai. Adalah suatu hal yang mustahil menginginkan hasil kerja yang optimal tapi tidak didukung oleh kemampuan yang memadai.

2. Motivasi

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dan harus dimulai oleh setiap orang dalam rangka meningkatkan produktivitas kerjanya. Motivasi berasal dari bahasa latin " *movere* " yang berarti bergerak (*to move*). Pada hakekatnya manusia di motivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari kegiatan. Artinya motivasi adalah sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, dan gerak hati seseorang.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Veithzal Rivai (2009:837) motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian, motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Nawawi (2005:351).

Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energy yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan (Sedarmayanti, 2009:65). Motivasi

merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan (Siagian, 2008:102).

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut : (Hasibuan, 2007:146)

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mampertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

3. Pengawasan

Pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula (Manullang, 2008:173). Sedangkan menurut Brantas (2009:190) pengawasan adalah suatu kegiatan yang bukan

hanya untuk mencari kesalahan-kesalahan, tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan serta memperbaikinya jika terdapat kesalahan-kesalahan.

Selanjutnya, pengawasan adalah proses evaluasi untuk mengukur kesesuaian dan kelancaran pelaksanaan kegiatan, serta ketercapaian hasil berdasarkan rencana yang sudah ditetapkan (Suwatno, 2009:93)

Berdasarkan pengertian pengawasan diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan salah satu kegiatan yang dilaksanakan dalam suatu kegiatan yang dilaksanakan dalam suatu kegiatan manajerial untuk menjamin terencananya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan serta pengambilan tindakan-tindakan perbaikan oleh perusahaan.

4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. (Mangkunegara, 2008 : 163)

Sedangkan pengertian keselamatan kerja menurut Suma'mur (2005 : 104), keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan pendapat Megginson dalam Mangkunegara (2008) istilah keselamatan mencakup

kedua istilah resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, lukamemar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik. Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Kondisi fisiologisfisikal meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja seperti cedera, kehilangan nyawa atau anggota badan. Kondisi-kondisi psikologis diakibatkan oleh stres pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah. Hal ini meliputi ketidakpuasan, sikap menarik diri, kurang perhatian, mudah marah, selalu menunda pekerjaan dan kecenderungan untuk mudah putus asa terhadap hal-hal yang remeh. (Rivai, 2006)

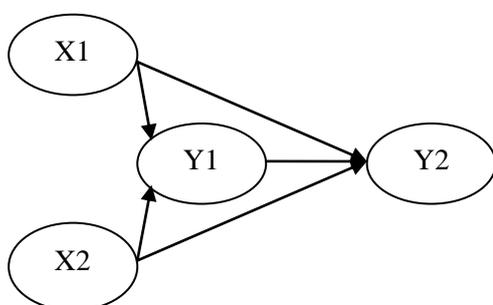
Menurut Suma'mur (2007), indikator-indikator dari Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah sebagai berikut :

1. Alat-alat perlindungan kerja.
2. Ruang kerja yang aman.
3. Penggunaan mesin-mesin.

4. Penciptaan ruang kerja yang sehat.
5. Tingkat penerangan di ruang kerja

Hipotesis Penelitian

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber : Data Olahan, 2016

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- 1) Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan
- 2) Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan
- 3) Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- 4) Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- 5) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- 6) Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan
- 7) Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sawit Inti Raya yang terletak di Kecamatan Batang Gansal

Kabupaten Indragiri Hulu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja didalam perusahaan (tidak dilapangan) sebanyak 102 orang karyawan PT. Sawit Inti Raya di Indragiri Hulu. Untuk menentukan sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini, digunakan metode sensus.

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapat dari sumber data yang pertama baik berupa hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisisioner dan data sekunder yaitu data yang telah diolah dan telah tersaji serta telah terdokumentasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara interview yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan sebagian karyawan.

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan adalah metode analisis jalur yaitu untuk menguji pengaruh variabel intervening. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel (*model casual*) yang telah diterpkan sebelumnya berdasarkan teori

Defenisi Operasional Variabel

Untuk lebih jelasnya mengenai operasional variabel berdasarkan indikator masing-masing variabel sebagai berikut:

Indikator Kinerja (Y2) adalah *Quality, Quantity, Timeliness, Need for supervision and Interpersonal impact*.

Sedangkan indikator motivasi kerja (Y1) adalah Gaji, Hubungan

Kerja, Kondisi Kerja, Pekerjaan itu sendiri, Peluang untuk maju dan Pengakuan atau penghargaan.

Indikator pengawasan (X_1) adalah Ukuran atau standar pekerjaan, Penilaian pekerjaan,, Perbaikan atas penyimpangan kontinuitas pengawasan, Peraturan yang berlaku dan Umpan balik pengawasan. Indikator kesehatan dan keselamatan kerja (X_3) adalah Alat-alat perlindungan kerja, Ruang kerja yang aman, Penggunaan mesin-mesin, Penciptaan ruang kerja yang sehat dan Tingkat penerangan di ruang kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan di PT. Sawit Inti Raya Kec. Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu. Dalam Rangka Keperluan penelitian, pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa penelitian melakukan pengumpulan data primer dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 102 orang responden. Dan dari jumlah seluruh kuesioner yang disebar, semuanya dikembalikan dalam keadaan baik dan semuanya layak untuk digunakan untuk pengolahan data.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5 % untuk uji 2 sisi. Jika r hitung $>$ r tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung \leq r tabel

maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai r tabel dapat diperoleh dengan persamaan $N - 2 = 102 - 2 = 100 = 0,195$. Berdasarkan hasil olahan data, diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas Instrument

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Kinerja	0,834	Reliabel
Motivasi	0,764	Reliabel
Pengawasan	0,768	Reliabel
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	0,780	Reliabel

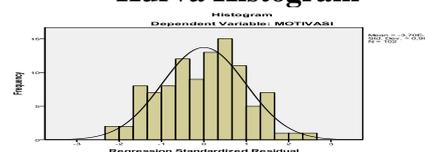
Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan hasil pengujian, nilai reliabilitas seluruh variabel \geq 0,60, Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian

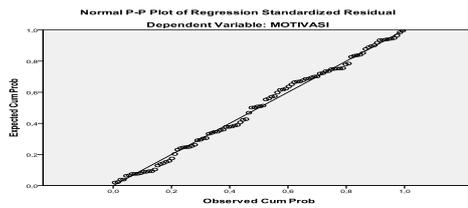
Gambar 2
Kurva Histogram



Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan gambar 2 data yang menyebar ke semua daerah kurva maka berdistribusi normal.

Gambar 3
Grafik Normal P-P Plot



Sumber : Data Olahan, 2016

Pada gambar diatas dapat dilihat grafik *Normal Probability P-Plot*. Dari gambar tersebut terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal. Model regersi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Kedua Tabel diatas diketahui bahwa besarnya pengaruh pengawasan, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap motivasi dalam nilai R Square adalah sebesar 0,624 (62,4%) ,sisanya sebesar 37,6% di pengaruhi oleh variabel lain tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sedangkan besarnya pengaruh pengaruh pengawasan, kesehatan dan keselamatan kerja dan motivasi terhadap kinerja dalam nilai R Square adalah sebesar 0,764 (76,4%). dan sisanya sebesar 23,6% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

$$\begin{aligned} \text{Adapun nilai } Adjusted R^2_m &= 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2) \\ &= 1 - (1 - 0,624)(1 - 0,764) \\ &= 1 - (0,376)(0,236) \\ &= 1 - 0,088 = 0,911 (91,1\%) \end{aligned}$$

Hasil analisis jalur diperoleh koefisien determinasi total $R^2_m = 0,911$ artinya model hasil penelitian dapat menjelaskan fenomena yang di selidiki sebesar 91,1% sedangkan sisanya sebesar 8,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat di jelaskan bahwa pengawasan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi (Y_1), kesehatan dan keselamatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi (Y_1). Sedangkan untuk variabel pengawasan (X_1) dari data di atas berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_2), kesehatan dan keselamatan kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y_2), motivasi (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_2).

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Motivasi

Pengawasan adalah suatu proses untuk menerapkan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Program pengawasan yang dilakukan oleh PT. Sawit Inti Raya Kec. Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu terhadap karyawan masih dalam kategori cukup baik. Ini dibuktikan dengan rata-rata tanggapan responden terhadap pengawasan sebesar 3,27.

2. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi

Program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang diberikan oleh PT. Sawit Inti Raya Kec. Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu terhadap karyawan cukup baik. Ini dibuktikan dengan rata-rata tanggapan responden terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sebesar 3,10. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, membuktikan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi

3. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja

Pengawasan kerja merupakan variabel yang sangat penting bagi organisasi, dengan pengawasan kerja yang baik bagi seorang karyawan, akan memberikan dampak terhadap kinerja mereka dan tentunya dengan kinerja karyawan yang baik akan tercapai tujuan dari organisasi. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

4. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja

Program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) telah dilaksanakan oleh banyak organisasi yang bertujuan untuk mengurangi atau menghindari resiko kecelakaan kerja. Keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, diketahui bahwa kesehatan dan keselamatan kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini dikarenakan nilai $t_{hitung} 0,556 < t_{tabel} 1,984$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,579 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi merupakan variabel yang sangat penting bagi karyawan

dalam sebuah organisasi, dengan motivasi dalam bekerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja dan tentunya tujuan dari organisasi juga akan tercapai. Begitu juga halnya yang terjadi pada karyawan di PT. Sawit Inti Raya, setelah diteliti ternyata secara ilmiah dan empiris terbukti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 5 di dalam penelitian ini dapat diterima

6. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Menurut penelitian benar bahwa pengawasan itu secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi, karena semakin baik bentuk pengawasan yang dirasakan seseorang dalam bekerja di suatu perusahaan, maka akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja karena ingin mendapatkan perhatian langsung dari atasan, hal tersebut sekaligus akan meningkatkan kinerja para karyawan dalam perusahaan tempat dia bekerja.

7. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Tujuan K3 adalah untuk memelihara kesehatan dan keselamatan di lingkungan kerja. K3 juga melindungi rekan kerja, keluarga pekerja, konsumen, dan orang lain yang juga mungkin terpengaruh kondisi lingkungan kerja. Semua organisasi memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa

pekerja dan orang lain yang terlibat tetap berada dalam kondisi aman sepanjang waktu. Praktek K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) meliputi pencegahan, pemberian sanksi, dan kompensasi, juga penyembuhan luka dan perawatan untuk pekerja dan menyediakan perawatan kesehatan dan cuti sakit.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah di lakukan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- 1) Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Karyawan pada PT. Sawit Inti Raya Kec. Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu.
- 2) Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Karyawan pada PT. Sawit Inti Raya Kec. Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu.
- 3) Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sawit Inti Raya Kec. Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu.
- 4) Kesehatan dan keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sawit Inti Raya Kec. Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu.
- 5) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sawit Inti Raya Kec. Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu.
- 6) Terdapat pengaruh yang tidak langsung Pengawasan terhadap

Kinerja Karyawan melalui Motivasi karyawan pada PT. Sawit Inti Raya Kec. Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu.

- 7) Terdapat pengaruh yang tidak langsung Kesehatan dan keselamatan kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi karyawan pada PT. Sawit Inti Raya Kec. Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu.

Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

- 1) Diharapkan kepada pimpinan perusahaan agar melatih karyawan untuk mandiri dalam bekerja sehingga tanpa pengawasan dari atasan pun mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- 2) Untuk itu diharapkan kepada perusahaan agar meningkatkan rasa suka/senang karyawan terhadap pekerjaan yang dijalani misalnya dengan memberikan fasilitas kerja yang baik, sarana dan prasarana yang mendukung, serta memelihara karyawan dengan menjamin kebutuhan hidupnya seperti memberikan kesesuaian kompensasi, tunjangan, insentif dan lain sebagainya yang dapat memicu motivasi karyawan dalam bekerja.
- 3) Untuk itu diharapkan agar pimpinan perusahaan untuk selalu melakukan penilaian terhadap hasil kerja para karyawan sehingga motivasi kerja mereka meningkat. Semoga hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

- 4) Perusahaan harus lebih memperhatikan kesehatan dan keselamatan karyawan dalam bekerja. Seperti mengatur kapasitas penerangan didalam ruangan agar sesuai dengan kebutuhan karyawan. Perusahaan sebaiknya memperhatikan lagi sistem penerangan yang mampu membuat karyawan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan
- 5) Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang menganalisa kinerja karyawan, agar menggunakan varibel bebas yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini serta menggunakan alat analisis yang berbeda

DAFTAR PUSTAKA

- Harnoto.2006.*Manajemen sumber daya manusia*. Prehalindo: Jakarta
- Hasibuan, M.S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. BumiAksara. Jakarta.
- _____. 2010. *Manajemen dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi 10. Terjemahan*. Yogyakarta: ANDI
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*.Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior), Edisi Keduabelas*, Penerjemah Diana Angelica, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Tampubolon, P. Manahan. 2006. *Manajemen Operasional, edisi pertama. Ghalia: Indonesia*
- Tunggal, Amin Widjaja. 2010. *Teori dan Praktek Auditing*. Jakarta :Harvarindo
- Tika. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Wynne et al., (2006:34). 2006. *Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Indeks.