

# PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA DAN KESEHATAN KERJA DI PT. ABC BAGIAN LINE OTHER

Jeferson Siahaan

Fakultas Industri Kreatif, Departemen Teknik Industri  
Universitas Teknologi Bandung  
jeferson@sttbandung.ac.id

## Abstrak

Upaya meningkatkan kembali kinerja karyawan PT.ABC di *line other* adanya kendala untuk meningkatkan kinerja yang optimal khususnya di *line other* PT ABC. Dengan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, untuk mengetahui adanya pengaruh atau tidak dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan untuk alat hitung di bantu dengan aplikasi tinjauan pustaka (penelitian terdahulu), wawancara, dan kuisioner. Analisis data dengan menggunakan SPSS v.25, pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi (lapangan) dan cara uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh yang di mana populasi di *line other* sebanyak 22 orang. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kesehatan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun secara signifikan berpengaruh  $r$  hitung  $< r$  tabel ( $-0,654 < 2,093$ ) dengan nilai signifikansi  $t$  hitung  $>$  nilai signifikansi  $t$  tabel ( $0,520 > 0,05$ ). Berdasarkan secara simultan (bersama-sama) yaitu variabel motivasi kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan bisa di lihat dari  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel ( $46,567 > 3,49$ ) dan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Upaya meningkatkan kinerja karyawan maka PT.ABC di *line other* perlu memperhatikan dari kedua variabel yang di mana perusahaan dapat memberikan apresiasi atau pun hadiah terhadap kinerja, dan meningkatkan kebersihan di area kerja.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kesehatan Kerja dan Kinerja Karyawan

## Abstract

*With efforts to improve the performance of PT. ABC employees in other lines, there are obstacles to improving optimal performance, especially in other lines of PT ABC. With this study aiming to determine the effect of work motivation and occupational health on employee performance, in this study using multiple linear regression analysis the data used are primary data and secondary data, to determine whether there is an influence or not by using multiple linear regression analysis and to arithmetic assisted by the application of literature review (previous research), interviews, and questionnaires. For data analysis with SPSS v.25, data collection was carried out by means of observation (field) and by means of testing the validity, reliability testing, and testing the classical assumptions, multiple linear regression analysis. The sample used in this study is a saturated sample in which the population on the other line is 22 people. The results of this study are that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, while occupational health partially has no positive effect on employee performance but significantly influences  $r$  count  $< r$  table ( $-0.654 < 2.093$ ) with a significance value  $t$  count  $>$  value  $t$  table significance ( $0.520 > 0.05$ ). Based simultaneously (together), namely the variables of work motivation and occupational health on employee performance have a positive and significant effect. It can be seen from  $f$  count  $>$   $f$  table ( $46.567 > 3.49$ ) and significance value ( $0.000 < 0.05$ ). Thus to improve employee performance, PT. ABC in the other line needs to pay attention to the two variables where the company can give appreciation or prizes for performance, and improve cleanliness in the work area.*

*Keywords: Work Motivation, Work Health and Employee Performance*

## I. PENDAHULUAN

Upaya memenuhi kebutuhan pelanggan tentunya perusahaan harus memproduksi dengan target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memenuhi target tersebut tentunya di dukung dengan kinerja yang bagus, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja yang bagus tentunya banyak sekali faktor penunjangnya. Faktor-faktor tersebut di antaranya adalah motivasi kerja dan kesehatan kerja. Apabila motivasi kerja kuat maka kinerja akan meningkat. Begitu juga dengan kesehatan kerja karyawan, dengan kesehatan yang tinggi maka kinerja karyawan akan sangat bagus. Tentunya masih banyak lagi faktor penunjang kinerja karyawan selain motivasi kerja dan kesehatan kerja.

Kinerja karyawan di PT. ABC dibagian *line other* menjadi menurun. Akibat dari penurunan kinerja karyawan di PT. ABC di bagian *line other* menyebabkan tidak tercapainya target yang telah ditentukan perusahaan. Target yang telah ditetapkan perusahaan sangat penting sekali untuk produksi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi target produksi. Target produksi tersebut dapat dilihat dari kapasitas yang dicapai. Kapasitas tersebut dapat dilihat pada tabel 1.

TABEL I  
DATA TARGET BULAN FEBRUARI-JULI 2022

DATA TARGET MP ASSEMBLING				
NO	JUMLAH MP	TARGET 1 BULAN 70000	TARGET 1 MINGGU 17500	TARGET 1 HARI 3500
1.	11	55000	15000	3500
2.	11	45000	12000	3000
3.	11	50000	14500	3500
4.	11	43000	12500	2500
5.	11	45000	12000	3000
6.	11	42000	12500	2500
TOTAL		280000	78500	18000

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa target dalam satu bulan tidak tercapai. Begitu juga target dalam satu minggu pun tidak tercapai. Target dalam satu hari ada yang tercapai dan ada juga yang tidak tercapai. Rata-rata target dalam satu hari belum memenuhi target. Hal ini disebabkan karena motivasi karyawan sangat rendah. Selain motivasi kerja rendah ada juga faktor lainnya yaitu kesehatan kerja. Kesehatan kerja ini sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Jika seorang karyawan bekerja dengan kondisi sakit, maka kinerja akan menurun. Kinerja karyawan menurun dapat juga dilihat pada tabel 2 di bawah ini.

TABEL II  
DATA ABSENSI LINE OTHER 2022

NO	BULAN	JUMAH MP	DATA ABSENSI MP LONE OTHER				CUTI
			MASUK	SAKIT	IZIN	ALFA	
1	FEBRUARI	25	472	32	1	12	9
2	MARET	26	531	14	3	10	4
3	APRIL	22	459	10	0	5	2
4	MEI	22	325	8	5	1	1
5	JUNI	22	501	20	3	6	5
6	JULI	22	550	8	3	8	2
TOTAL		139	2864	92	15	42	23

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan[1]. Manajemen SDM adalah suatu seni untuk mengelola tenaga kerja. Manajemen SDM merupakan kebijakan dan praktek menentukan aspek manusia atau SDM dalam posisi manajemen. Manajemen SDM mendapatkan peran yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang terus berlangsung. Tanpa manajemen SDM yang unggul maka suatu organisasi akan gagal untuk mencapai tujuannya. Tujuan Organisasi dapat dicapai dengan manajemen SDM yang tinggi. Aspek

penting lain dari Manajemen SDM adalah perannya dalam mencapai tujuan perusahaan secara terpadu, dalam kepentingan individu karyawan, kepentingan perusahaan dan kepentingan masyarakat luas menuju tercapainya efektifitas dan efisiensi perusahaan.

## 2. Pengertian Kinerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Kinerja yaitu : (1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperlihatkan; (3) kemampuan kerja (tentang peralatan). Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan pada periode tertentu [2]. Kinerja juga merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dilakukan karyawan pada periode tertentu. Kinerja sangat penting di suatu organisasi. Kinerja juga merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan.

## 3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Setiap karyawan memiliki kinerja yang berbeda-beda. Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi kerja. Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja. Pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan, sehingga melalui motivasi ada dorongan yang kuat baik internal maupun eksternal pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih dari apa yang dilakukan orang lain. Selain motivasi ada lagi faktor lain yaitu kesehatan kerja. Kesehatan kerja sangat berpengaruh pada kinerja. Orang yang sakit dalam bekerja maka kinerja nya akan turun.

## 4. Pengertian Motivasi Kerja

Ada beberapa pendapat mengenai motivasi kerja di antaranya adalah:

- a. motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.[3].
- b. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan[4].

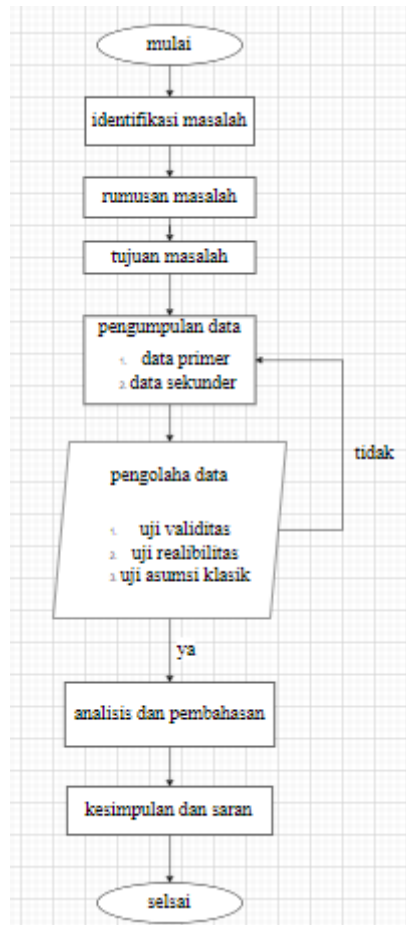
## 5. Pengertian Kesehatan

Ada beberapa pendapat tentang kesehatan kerja di antaranya adalah:

- a. Kesehatan adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas [5].
- b. Kesehatan kerja adalah di mana seorang karyawan yang terbebas dari gangguan kesehatan atau penyakit akibat kerja yang memerlukan pencegahan[6].

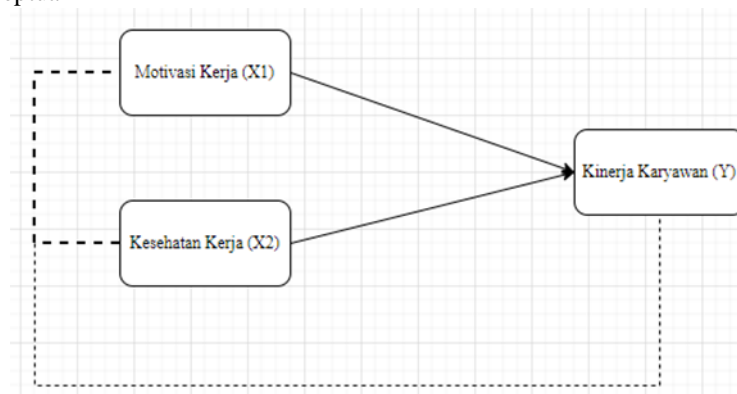
### III. METODOLOGI PENELITIAN

#### 1. Alur Penelitian



Gambar 1. Alur Penelitian

#### 2. Kerangka Konseptual



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Di dalam penelitian yang akan di uji dapat di lihat dari hipotesis sebagai berikut:

- H1 : apakah X1 (motivasi kerja) berpengaruh terhadap Y (kinerja karyawan) di PT. ABC di bagian Line Other ?
- H2 : apakah X2 (kesehatan kerja) berpengaruh terhadap Y (kinerja karyawan) di PT. ABC di bagian Line Other ?
- H3 : apakah X1 (motivasi kerja) dan X2 (kesehatan kerja) secara simultan atau secara bersamaan berpengaruh terhadap Y (kinerja karyawan) di PT. ABC di bagian Line Other ?

#### IV. Pengumpulan dan pengolahan data

##### 1. Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara di antaranya:

- a. Observasi lapangan.  
Dengan cara pengamatan secara langsung dan cermat pada objek di lapangan.
- b. Wawancara  
Bertanya kepada perwakilan karyawan atau pimpinan guna mendapatkan informasi untuk penelitian.
- c. Kuesioner  
Berupa pertanyaan atau pernyataan tentang variabel yang diambil oleh peneliti yaitu motivasi kerja, kesehatan kerja, dan kinerja karyawan.

##### 2. Pengolah Data

Setelah data terkumpul maka selanjutnya adalah pengolahan data, pengolahan data dapat dilakukan dengan uji validitas, uji realibilitas, dan uji asumsi klasik dapat dilihat sebagai berikut:

###### a. Uji Validitas

Uji validitas gunanya untuk menguji apakah data yang didapat itu valid atau tidak, bisa dilihat dari jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  (0,05) maka data tersebut dinyatakan valid, namun jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  (0,05) maka harus melakukan pengambilan data ulang, dapat dilihat dari hasil uji validitas sebagai berikut:

TABEL III  
HASIL DARI UJI VALIDITAS

No.	Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	keterangan
1.	Motivasi kerja	X1. 1	0,773	0,432	Valid
		X1. 2	0,683	0,432	Valid
		X1. 3	0,933	0,432	Valid
		X1. 4	0,806	0,432	Valid
		X1. 5	0,797	0,432	Valid
2.	Kesehatan kerja	X2. 1	0,601	0,432	Valid
		X2. 2	0,624	0,432	Valid
		X2. 3	0,794	0,432	Valid
		X2. 4	0,638	0,432	Valid
3.	Kinerja karyawan	Y1. 1	0,754	0,432	Valid
		Y1. 2	0,760	0,432	Valid
		Y1. 3	0,595	0,432	Valid
		Y1. 4	0,567	0,432	Valid

###### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas gunanya untuk mengetahui apakah di uji validitas data reliabilitas (stabil), dengan ketentuan nilai cronbach alfa  $> 0,6$  dapat dilihat sebagai berikut:

TABEL IV  
HASIL DARI UJI RELIABILITAS

No.	Variabel	Nilai cronbach alfa	Keterangan
1.	Motivasi kerja (X1)	0,900	Reliabel
2.	Kesehatan kerja (X2)	0,859	Reliabel
3.	Kinerja karyawan (Y1)	0,877	Reliabel

###### c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari tiga tahap uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

###### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan di atas 0,05 maka data terdistribusi normal.

TABEL V  
HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		22
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,64627912
Most Extreme Differences	Absolute	,163
	Positive	,163
	Negative	-,141
Test Statistic		,163
Asymp. Sig. (2-tailed)		,131 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Dari hasil uji normalitas di atas menunjukan bahwa nilai sig > t tabel dengan nilai sig 0,131 > 0,05, maka dapat di simpulkan bahwa dari uji one sample kolmogorov data tersebut terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan  $VIF = 1/\text{tolerance}$ , dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10. Dapat di lihat dari tabel berikut:

TABEL VI  
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,838	2,128		-1,334	,198		
	MOTIVASI	,875	,113	,928	7,735	,000	,627	1,594
	KESEHATAN	-,033	,133	-,030	-,247	,807	,627	1,594

a. Dependent Variable: KINERJA

mengacu kepada dasar pengambilan keputusan apabila nilai toleran  $> 0,10$  tidak terjadi multikolinearitas dan apa bila nilai VIF  $< 10$  tidak terjadi multikolinearitas. Maka dapat di simpulkan tidak terjadinya multikolinearitas pada variabel Motivasi (X1), Kesehatan (X2), dan Kinerja (Y).

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Model yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser, yaitu meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika nilai signifikansi (Sig)  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Jika nilai signifikansi (Sig)  $< 0,05$  maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

TABEL VII  
HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,020	1,046		,975	,342
	MOTIVASI (X1)	-,008	,056	-,040	-,138	,892
	KESEHATAN (X2)	,033	,065	,144	,500	,623
a. Dependent Variable: abs_RES						

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel Motivasi (X1) sebesar 0,892 dan nilai signifikansi (Sig) variabel kesehatan (X2) sebesar 0,623 dari kedua variabel nilai signifikansi  $> 0,05$  maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser. Maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

### d. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

TABEL VIII  
HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,655	7,391		,224	,825
	MOTIVASI KERJA	,843	,092	,894	9,186	,000
	KESWHATAN KERJA	-,228	,348	-,064	-,656	,520
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Berdasarkan hasil uji di atas maka motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan dengan nilai 843 dan berpengaruh sebesar 84,3% dan kesehatan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan dengan nilai -228.

## e. Uji Klasik

## a. Uji T

Uji t dilakukan guna untuk mengetahui seberapa pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat di lihat sebagai berikut:

TABEL IX  
HASIL UJI NORMALITAS

No.	Variabel	T hitung	T tabel	Sig t hitung	Alpha (a)	hipotesis
1.	Motivasi kerja (X1)	9,186	2,093	0,000	0,05	H1 diterima H0 ditolak
2.	Kesehatan kerja (X2)	-0,656	2,093	0,520	0,05	H1ditolak H0 diterima

Dapat di simpulkan  $H_1$  di terima yang berarti terdapat pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), dengan demikian  $H_0$  di tolak yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja karyawan. dapat di simpulkan bahwa  $H_2$  tidak di terima yang berarti tidak ada pengaruh kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), dengan demikian  $H_0$  di terima yang berarti bahwa kesehatan kerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja karyawan.

## b. Uji F

Uji f (simultan) dilakukan untuk mengetahui seberapa pengaruh antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $y$  dapat di lihat sebagai berikut:

TABEL X  
HASIL UJI F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	275,984	2	137,992	46,957	,000 <sup>b</sup>
	Residual	55,834	19	2,939		
	Total	331,818	21			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), KESEHATAN KERJA, MOTIVASI KERJA						

Berdasarkan hasil uji di atas bahwa  $f$  hitung  $> f$  tabel dan nilai signifikan  $< 0,05$  dengan nilai ( $46,957 > 3,39$  dan  $0,000 < 0,05$ ) maka dapat di simpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ABC bagian line other.

c. Uji Koefisien Determinasi  $R^2$ 

Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai *R-square* ( $R^2$ ) pada tabel *Model Summary*. ). Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menunjukan antara variabel bebas (independen) menjelaskan variasi variabel



terkait (dependen) berikut nilai koefisien determinasi yang di hasilkan dari analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

TABEL XII  
HASIL UJI R

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,912 <sup>a</sup>	,832	,814	1,714
a. Predictors: (Constant), KESWHATAN KERJA, MOTIVASI KERJA				

Berdasarkan tabel di atas nilai koefisien determinasi menunjukan adanya keterikatan antara variabel bebas dengan variabel terkait. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,912 memiliki arti adanya hubungan antara motivasi kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. ABC line other sebesar 0,912 karena mendekati angka.

Diketahui nilai koefisien determinasi *R square* sebesar 0,832 hal ini menjelaskan pengaruh variabel bebas motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel terkait kinerja karyawan ( $Y$ ). Memberikan pengaruh sebesar 83,2% di PT. ABC Line Other. Dengan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini sebesar 16,8%.

## V. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

- Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**  
Berdasarkan hasil dari uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikasi terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. ABC Line Other, dapat dilihat dari t hitung  $> t$  tabel ( $9,186 > 2,093$ ) dengan nilai signifikasi t hitung di bandingkan dengan nilai signifikasi t tabel ( $0,000 < 0,05$ ) dengan ini motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. ABC Line Other.  
Penting bagi perusahaan untuk menjaga motivasi kinerja karyawan bisa dilakukan dengan cara mengapresiasi hasil kerja atau memberikan penghargaan, dengan begitu karyawan akan terdorong motivasi kerja karyawannya dengan motivasi yang stabil maka target yang sudah di tentukan oleh perusahaan akan tercapai.
- Pengaruh Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**  
Berdasarkan hasil dari uji t variabel dari kesehatan kerja tidak ada pengaruh yang positif dan secara signifikasi terhadap kinerja karyawan di PT. ABC Line Other. Karena dapat dilihat dari nilai t hitung  $-0,656 < t$  tabel  $2,095$  dengan nilai signifikasi lebih besar dari t tabel ( $0,520 > 0,05$ ) berdasarkan hasil dari uji t secara parsial maka variabel kesehatan kerja tidak ada pengaruh secara signifikasi terhadap kinerja karyawan di PT. ABC Line Other. Pentingnya bagi setiap perusahaan untuk menjaga kebersihan tempat kerja karena tempat kerja yang bersih akan terhindar dari gangguan kesehatan jika tempat kerja yang kotor akan menyebabkan banyak karyawan yang sakit.
- Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) secara Simultan (Bersama) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**  
Berdasarkan hasil dari pengujian variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. ABC Line Other menunjukan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) di lihat dari hasil uji f hitung  $> f$  tabel ( $46,957 > 3,49$ ) dengan tingkat signifikasi ( $0,000 < 0,05$ ) dengan ini terbukti bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. ABC Line Other. Maka dari hasil uji f menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. ABC Line Other dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) jika motivasi kerja tidak tercapai dan kesehatan kerja menurun maka akan berdampak kepada penurunannya output yang sudah ditentukan oleh sebuah perusahaan. Dengan menunjukan bahwa nilai persentase pada variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan uji R dan nilai koefisien determinasi *R square* sebesar  $(0,832 \times 100\%) = 83,2\%$  terhadap kinerja karyawan di PT. ABC Line Other dan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini sebesar 16,8%.

## VI. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari uji t bahwa variabel motivasi kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. ABC Line Other dapat dilihat dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,186 > 2,093$ ) dengan nilai signifikansi  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai taraf signifikansi  $t_{tabel}$  ( $0,000 < 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. ABC Line Other. Di dalam penelitian tentunya ada variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. ABC Line Other dilihat dari hasil uji t secara parsial di mana  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai signifikansi  $t_{tabel}$  maka dari itu variabel motivasi kerja yang lebih berpengaruh dibandingkan dengan kesehatan kerja.
2. Berdasarkan hasil dari uji t bahwa variabel kesehatan kerja (X2) tidak berpengaruh secara positif tapi ada pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. ABC Line Other. Dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,656 < 2,093$ ) dengan nilai signifikansi  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai signifikansi  $t_{tabel}$  ( $0,520 > 0,05$ ) dengan ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja (X2) tidak ada pengaruh positif tapi ada pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. ABC Line Other.
3. Dari hasil uji f variabel motivasi kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) secara simultan (bersama) terhadap kinerja karyawan (Y) bisa dilihat dari  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $46,957 > 3,49$ ) dengan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

## REFERENSI

- [1] Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- [2] Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- [3] Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*. JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, 2(1), 101-118.
- [4] Khair, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 69-88.
- [5] Wibowo, E., & Utomo, H. (2016). *Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada karyawan bagian produksi unit serbuk effervescent PT Sido Muncul Semarang)*. Among Makarti, 9(1).
- [6] Kurniawidjaja, D. D. L. M., & Ok, S. (2012). *Teori dan aplikasi kesehatan kerja*. Universitas Indonesia Publishing.