

**PELAKSANAAN PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA SERTA
PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
UD. SINAR SAKTI MALALAYANG**

Oleh:

**Mohammad Y. Dahlan
Lisbeth Mananeke
Lucky O.H Dotulong**

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail: ¹qidahlan@gmail.com
²lisbethmananeke@gmail.com
³deandotulong@gmail.com

ABSTRAK

Usaha perusahaan dalam menciptakan kinerja yang tinggi membutuhkan adanya peningkatan kualitas kerja. Dalam sebuah organisasi terdapat hal yang bisa mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan. Beberapa hal yang berpengaruh pada kinerja karyawan di bidang industri adalah tingkat kesehatan dan keselamatan kerja serta pemberian insentif. Proses produksi yang tidak lancar karena kecelakaan kerja akan mengakibatkan berkurangnya efisiensi. Penurunan kinerja dapat terjadi karena karyawan yang cedera dan sebagainya. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja serta pemberian insentif terhadap kinerja karyawan UD. Sinar Sakti Malalayang. Jumlah anggota populasi sebanyak 39 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja serta pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD.Sinar Sakti Malalayang. UD. Sinar Sakti harus bisa mempertahankan dan meningkatkan kualitas kesehatan dan keselamatan kerja dan sistem pemberian insentif yang baik agar karyawan bisa termotivasi.

Kata kunci: kesehatan dan keselamatan kerja, insentif, kinerja Karyawan

ABSTRACT

Venture company in creating high performance needed to improve the quality of work. Some things that affect the performance of employees in the industry is the level of health and safety and the provision of incentives. The production process is not smooth because they work accidents will result in reduced efficiency. Performance degradation may occur due to employee injuries and so on. Providing incentives is one of the main things that must be considered by the company. The spirit of employee absence can also be caused by the size of the incentive received. The purpose of this study is to determine how much influence the health and safety and the provision of incentives for employee performance UD. Sinar Sakti Malalayang. The number of members of a population of as many as 39 employees. The sampling technique using saturated sample because all members of the population used as a sample. This study used a descriptive analysis of the quantitative approach using a questionnaire as a data collection and analysis using multiple linear regression techniques. The results of this study stated that the health and safety and the provision of incentives significant and positive impact on employee performance UD.Sinar Sakti Malalayang. UD. Sinar Sakti must be able to maintain and improve the quality of health and safety and also maintain a good incentive system so that employees can be motivated.

Keywords: health and safety, incentive, performa

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Persaingan di bidang industri menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi. Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut pula suatu perusahaan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini disebabkan oleh pengaruh yang kuat dari sumber daya manusia terhadap efektivitas dan efisiensi perusahaan. Sumber daya manusia atau disebut karyawan berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi agar perusahaan mencapai misi dengan baik. Keberhasilan dalam pengelolaan organisasi harus menjadikan manusia yang ada di dalam organisasi sebagai fokus utama dalam pengelolaannya.

Persaingan di dunia industri saat ini, perusahaan harus bisa memaksimalkan kinerja karyawan yang dimiliki. Dalam usaha menciptakan kinerja yang tinggi dibutuhkan adanya peningkatan kualitas kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki guna mencapai tujuan organisasi sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Dalam sebuah organisasi ada berbagai macam hal yang bisa berpengaruh terhadap tingkat kinerja seorang karyawan. Beberapa hal yang berpengaruh pada kinerja karyawan di bidang industri adalah tingkat kesehatan dan keselamatan kerja serta pemberian insentif.

Manusia adalah faktor yang penting dalam proses produksi karena sumber daya manusia merupakan asset yang penting dalam suatu perusahaan. Suatu proses produksi yang tidak lancar karena kecelakaan kerja akan mengakibatkan berkurangnya efisiensi. Penurunan kinerja dapat terjadi karena karyawan yang cidera dan sebagainya. Kinerja akan optimal bila tenaga kerja selalu terjamin keselamatan dan kesehatan kerja.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang pada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

UD Sinar Sakti adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri kayu kelapa yang memproduksi berbagai macam furniture. Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan kegiatan perusahaan haruslah berjalan dengan lancar. Berjalan baiknya suatu kegiatan perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan antara lain dengan memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja serta pemberian insentif karyawan.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh:

1. Kesehatan dan keselamatan kerja serta pemberian insentif secara bersama terhadap kinerja kerja karyawan
2. Kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Insentif terhadap kinerja kerja karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Marwansyah (2010:3) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Manajemen Sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Rivai dan Sagala 2011:1)

Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Hanggraeni (2012:171) mendefinisikan kesehatan dan keselamatan adalah suatu sistem yang bertujuan melakukan pencegahan terhadap kemungkinan timbulnya kecelakaan yang diakibatkan oleh aktivitas kerja dan juga pencegahan akan timbulnya penyakit yang diakibatkan oleh hubungan kerja di dalam lingkungan kerja para karyawan. kesehatan dan keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan (Mondy dan Noe 2005:360).

Insentif

Riani (2013:132) Insentif adalah sarana untuk memotivasi karyawan dalam mencapai suatu target tertentu. Insentif dalam perkembangannya bisa dalam berbagai bentuk bonus, komisi baik secara finansial ataupun dalam bentuk benefit lain. Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya (Hasibuan 2010:183)

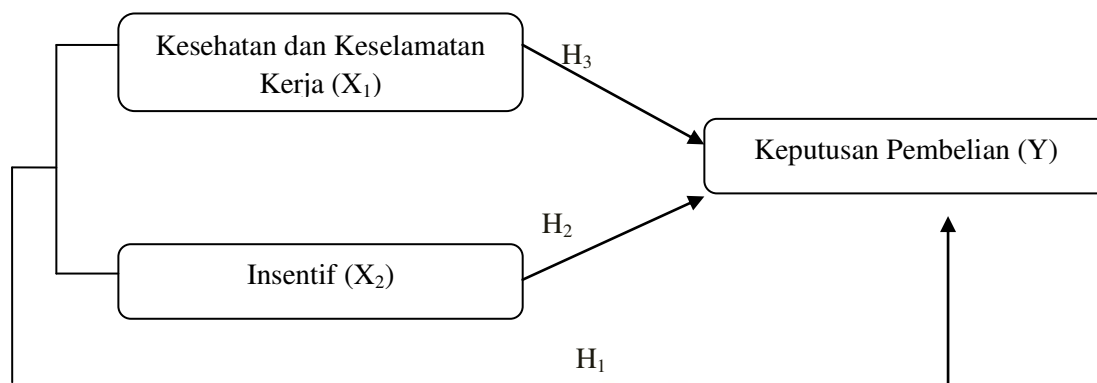
Kinerja

Mangkunegara (2012:9) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas (Riani 2013:61).

Penelitian Terdahulu

1. Al Kautsar (2013) dengan judul: Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan tetap bagian produksi PR.Sejahtera Abadi Malang). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut yaitu bahwa variabel keselamatan dan kesehatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Paramita (2012) dengan judul: Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.PLN (PERSERO) APJ Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut yaitu bahwa variabel kesehatan dan keselamatan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Mazura (2012) dengan judul: Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi kasus pada badan kepegawain daerah kabupaten Bengkalis). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut yaitu bahwa variabel insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Berpikir Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber: Kajian Teori

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Variabel kesehatan dan keselamatan kerja serta pemberian insentif secara simultan diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
 H₂: Variabel insentif diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
 H₃: Variabel kesehatan dan keselamatan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian eksplanasi, yaitu penelitian ini berusaha untuk menentukan apakah terdapat hubungan (asosiasi) antara dua variabel atau lebih, serta seberapa jauh korelasi yang ada di antara variabel yang diteliti (Kuncoro, 2009:15).

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian adalah UD. Sinar Sakti Manado. Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan sekitar bulan Desember 2013 – Februari 2014.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi obyek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut (Sugiyono, 2010:120). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan bagian produksi UD.Sinar Sakti yang berjumlah 39 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 39 responden.

Definisi dan Pengukuran Variabel

1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X₁) : Manajemen K3 adalah merupakan suatu sistem yang bertujuan melakukan pencegahan terhadap kemungkinan timbulnya kecelakaan yang diakibatkan oleh aktivitas kerja dan juga pencegahan akan timbulnya penyakit yang diakibatkan oleh hubungan kerja di dalam lingkungan kerja para karyawan (Hanggraeni 2012:171). Indikator dalam variabel ini adalah : Perlindungan karyawan, kondisi tempat kerja, mesin dan peralatan.

2. Insentif (X_2) : Insentif adalah sarana untuk memotivasi karyawan dalam mencapai suatu target tertentu. Insentif dalam perkembangannya bisa dalam berbagai bentuk bonus, komisi baik secara finansial ataupun dalam bentuk benefit lain (Riani 2013:132). Indikator dalam penelitian ini adalah : Besarnya insentif, ketepatan dan kelancaran insentif.
3. Kinerja (Y) : Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang di gunakan (Mangkunegara 2012:9) : Kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pemanfaatan waktu.

Metode Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji keabsahan data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Penelitian kuantitatif, kriteria utama terhadap data hasil penelitian adalah valid, reliable. (Sugiyono, 2010:455).

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Priyatno, 2011:288). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini melihat ada atau tidaknya penyimpangan. Cara mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu Dependnt dengan residualnya ADJPRED

Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan vaiabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak

Analisis Regresi Linear Berganda

Upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), dengan tujuan mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel independen yang diketahui (Santosa, 2005 : 144). Model persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b1-2 = Koefisien regresi

X_1 = Kesehatan dan keselamatan kerja

X_2 = Insentif

e = Standar Error

Pengujian Hipotesis Anova (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Uji F ini juga sering disebut sebagai uji simultan, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari regresi dapat menerangkan variabel terikat secara serentak dan sebaliknya.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk menguji makna koefisien secara sendiri-sendiri atau parsial, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan dengan demikian variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya dan sebaliknya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Uji Validitas dan Reabilitas

Table 1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel	Item	r	Sig	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_1)	$X_{1,1}$	0,624	0,000	Valid
	$X_{1,2}$	0,512	0,002	Valid
	$X_{1,3}$	0,876	0,000	Valid
	$X_{1,4}$	0,712	0,000	Valid
Pemberian Insentif (X_2)	$X_{2,1}$	0,674	0,000	Valid
	$X_{2,2}$	0,689	0,000	Valid
	$X_{2,3}$	0,520	0,002	Valid
	$X_{2,4}$	0,459	0,005	Valid
	$X_{2,5}$	0,658	0,000	Valid
	$X_{2,6}$	0,600	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	$Y_{,1}$	0,444	0,007	Valid
	$Y_{,2}$	0,559	0,001	Valid
	$Y_{,3}$	0,411	0,012	Valid
	$Y_{,4}$	0,449	0,006	Valid
	$Y_{,5}$	0,513	0,002	Valid
	$Y_{,6}$	0,583	0,000	Valid
	$Y_{,7}$	0,450	0,006	Valid
	$Y_{,8}$	0,483	0,003	Valid
	$Y_{,9}$	0,485	0,003	Valid
	$Y_{,10}$	0,520	0,002	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data, 2014

Hasil uji validitas instrumen nilai probabilitas hasil korelasi lebih kecil 0,05 (5%) maka data diatas dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Alpha	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_1)	0,6179	Reliabel
Pemberian Insentif (X_2)	0,6457	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,6453	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data, 2014

Hasil uji reliabilitas nilai alpha menunjukkan nilai lebih dari 0,6 artinya semua variabel diatas dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Bila nilai VIF disekitar angka 1 dan nilai Tolerance mendekati angka 1 maka tidak terjadi multikolinieritas atau non multikolinieritas. Hasil pengujian ditunjukkan tabel berikut:

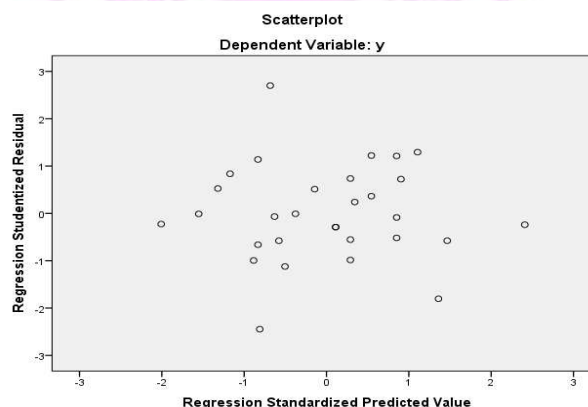
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_1)	0,793	1,261	Bebas Multikolinieritas
Pemberian Insentif (X_2)	0,793	1,261	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Hasil Olahan Data, 2014

Uji Homokedastisitas

Homokedastisitas diuji dengan melihat tampilan grafik *scatter plot* yang dihasilkan dari pengujian dengan menggunakan program SPSS seperti di bawah ini :

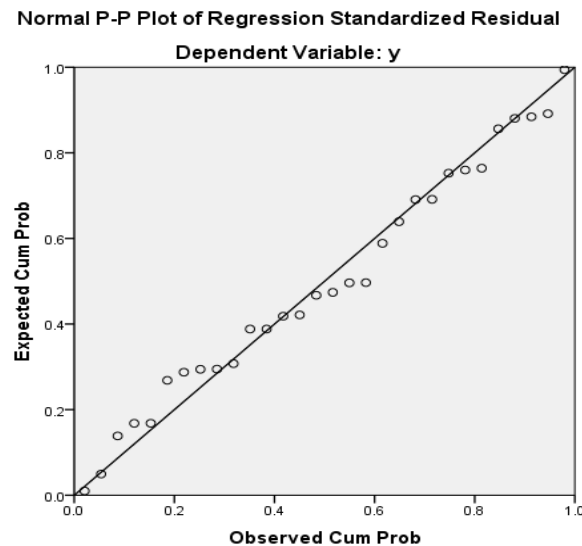
**Gambar 2. Hasil Uji Homokedastisitas**

Sumber: Hasil Olahan Data, 2014

Grafik di atas menunjukkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Uji Normalitas

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan melihat sebaran titik pada garis diagonal grafik yang dihasilkan melalui pengujian dengan menggunakan program SPSS, seperti di bawah ini:



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olahan Data, 2014

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, ini berarti data dapat dikatakan terdistribusi dengan normal.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Y	Variabel X	Koefisien regresi	t hitung	Prob.	Ket
Y = Kinerja Karyawan	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X ₁)	1,044	5,387	0,000	Signifikan
	Pemberian Insentif (X ₂)	0,432	2,440	0,022	Signifikan
Konstanta : 14,068			F _{hitung} : 29,598		
R Square : 0,678 (Determinasi)			F _{tabel} : 3,354		
Responde : 39					

Sumber: Hasil Olahan Data, 2014

Tabel 4 di atas dapat dilihat persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 14,068 + 1,044 X_1 + 0,432 X_2 + e$$

Nilai persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_1), memiliki koefisien regresi sebesar 1,044 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_1) ditingkatkan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik. Demikian juga sebaliknya, apabila variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_1) turun maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan turun, dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstant.
2. Variabel Pemberian Insentif (X_2), memiliki koefisien regresi sebesar 0,432 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel Pemberian Insentif (X_2) naik maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik, demikian juga sebaliknya, apabila variabel Pemberian Insentif (X_2) turun maka Kinerja Karyawan (Y) akan dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstant.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesa secara simultan menunjukkan bahwa $F_{hitung} (29,598) > F_{tabel} (3,354)$ maka hipotesa yang menyatakan bahwa diduga variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_1), Pemberian Insentif (X_2), berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) diterima atau terbukti. Hal ini dapat dilihat juga pada probabilitas atau tingkat signifikan sebesar 0,000 (0%) yaitu dibawah 5 %.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (pengaruh secara individual). Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Pengujian nilai t dilakukan dengan dua sisi yang digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil pengujian diperoleh dari test signifikansi dengan program SPSS. Hasil pengujian t dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini :

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel kesehatan dan keselamatan kerja sebesar 5,387 sedangkan t_{tabel} dengan Derajat bebas = n (jumlah sampel) - 2 = 30 - 2 = 28 dengan $\alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$ sehingga $t_{tabel} = -2,048$. Data ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} (5,387) > t_{tabel} (-2,048)$ itu berarti bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini juga dapat dilihat dari tingkat probabilitas sebesar 0,000 (2,4 %) yang berada dibawah 5 %. Dengan demikian hipotesa diterima.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel pemberian insentif sebesar 2,440 sedangkan t_{tabel} dengan Derajat bebas = n (jumlah sampel) - 2 = 85 - 2 = 83 dengan $\alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$ sehingga $t_{tabel} = 2,048$. Data ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} (2,440) > t_{tabel} (2,048)$ ini berarti bahwa variabel Pemberian Insentif (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini juga dapat dilihat dari tingkat probabilitas sebesar 0,022 (0 %) yang berada dibawah 5 %. Dengan demikian hipotesa diterima.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja serta insentif memiliki pengaruh simultan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Sinar Sakti Malalayang. Hasil ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja, serta pemberian insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Sinar Sakti malalayang

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada UD. Sinar Sakti Manado. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Al Kautsar (2013), bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2009), bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tujuan Kesehatan dan keselamatan kerja adalah untuk memelihara dan menjamin kesehatan dan keselamatan di lingkungan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang pada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada

motivasi yang tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan UD. Sinar Sakti Malalayang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mazura (2012), bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian:

1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta pemberian Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pemberian Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Saran yang penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya kesehatan dan keselamatan kerja diperhatikan, dalam hal ini dapat berupa alat perlindungan diri dan kondisi lingkungan. UD.Sinar Sakti harus dapat mempertahankan kesehatan dan keselamatan kerja yang ada pada perusahaan dan telah diterapkan selama ini, agar kinerja karyawan tetap berada pada tingkat yang tinggi. Dan perusahaan harus senantiasa menyediakan alat pelindung diri menurut ketentuan batas waktu agar selalu dalam kondisi layak pakai sehingga dapat melindungi karyawan dan mencegah kejadian yang tidak diinginkan.
2. UD. Sinar Sakti bisa harus mempertahankan sistem pemberian insentif yang telah dilakukan. Agar dapat mempertahankannya hal yang harus diperhatikan adalah besarnya insentif, ketepatan dan kelancaran insentif. Insentif yang diterima karyawan harus sesuai dengan kinerja yang dicapai, dan diberikan tepat pada waktunya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Kautsar, Indria. Swasto, Bambang. Al Musadieq. 2013. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan tetap bagian produksi PR.Sejahtera Abadi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol.6 N0.2 Desember 2013 <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/299/49> Diakses pada 3 Oktober 2013. Hal. 1-9.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Keenam. Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Mazura dan Mujiono. 2012. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi kasus pada badan kepegawain daerah kabupaten Bengkalis). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* Vol.1 No. 1 Desember 2012 http://p3m.polbeng.ac.id/dataq/file_content Diakses pada 20 September 2013. Hal. 19-27.
- Mondy, dan Wayne & Noe, Robert M. 2005. *Human Resources Management*, Edisi ke-9. Penerbit Prentice Hall, New Jersey.

- Paramita, Catarina. 2012. Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.PLN (PERSERO) APJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol.1 No.1 September 2012 <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/janis/article/view/4313> Diakses pada 20 September 2013. Hal 1-11.
- Priyatno, Duwi. 2011. Buku Saku SPSS. *Analisis Statistik dengan Microsof Excel & SPSS*. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Riani, Asri L. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Edisi Pertama. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Rifai, M. 2009. Kesehatan dan Keselamatan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja (Studi kasus pada PT PG. Gempol Kerep Mojokerto). *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol.7 No.4 November 2009 <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/download/193/223> Diakses pada 31 Juni 2014. Hal. 944-953.
- Rivai, Veitzhal dan Sagala, Ella M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Santosa, Singgih. 2005. *Manajemen Statistik di Era Informasi Dengan SPSS 12*. Penerbit PT. Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-15. Penerbit Alfabeta, Bandung.

