



**PENGARUH PENGAWASAN, KEAMANAN KERJA,  
DAN KONDISI KERJA TERHADAP MOTIVASI  
KERJA PEGAWAI PT. KERETA API  
INDONESIA (PERSERO)  
UPT. BALAI YASA  
PULUBRAYAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**EKO RAHMADANI**  
NPM. 1615310519

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**NAMA** : EKO RAHMADANI  
**NPM** : 1615310519  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH PENGAWASAN, KEAMANAN KERJA, DAN KONDISI KERJA TERHADAP MOTIVASI KINERJA PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) UPT. BALAI YASA PULUBRAYAN

MEDAN, FEBRUARI 2021

**KETUA PROGRAM STUDI**

(RAMADHAN HARA HAP, S.E., S.Psi., M.Si)



**DEKAN**

(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M)

**PEMBIMBING I**

(WAKHYUNI, S.E., M.Si., CIHCM, CPHCM)

**PEMBIMBING II**

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

**PERSETUJUAN UJIAN**

**NAMA** : EKO RAHMADANI  
**NPM** : 1615310519  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH PENGAWASAN, KEAMANAN KERJA, DAN  
KONDISI KERJA TERHADAP MOTIVASI KINERJA  
PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) UPT.  
BALAI YASA PULUBRAYAN

MEDAN, FEBRUARI 2021

**ANGGOTA - I**



**RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si** (EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si., CIHCM, CPHCM)

**ANGGOTA - II**

**ANGGOTA - III**

**DIAN SEPTIANA SARI, S.E., M.Si**

(DIAN SEPTIANA SARI, SE., MSP)

**ANGGOTA-IV**

(NUZULIATI, SE., M.Si)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eko Rahmadani

NPM : 1615310519

Fakultas/Program studi : Sosial Sains/Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan, Keamanan Kerja, Dan Kondisi Kerja Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Februari 2021



Eko Rahmadani  
NPM 1615310519

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eko Rahmadani  
NPM : 1615310519  
Fakultas / Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan, Keamanan Kerja, dan Kondisi Kerja terhadap Motivasi kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan

Dengan Ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi Ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas royalti Non Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Februari 2021



Eko Rahmadani  
NPM. 1615310519



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : EKO RAHMADANI  
Mahasiswa  
NPM : 1615310519  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si  
Judul Skripsi : Pengaruh pengawasan, keamanan kerja, kondisi kerja fisik terhadap motivasi kerja pegawai UPT. Balai Yasa Pulubrayan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status Keterangan
18 Juni 2020	waalaikumsalam, Eko, format dan isi proposal kamu ini secara keseluruhan salah total, kamu lihat cth proposal teman kamu yg sdh saya acc untuk sempro ya sama baca pedoman penulisan skripsi UNPAB	Disetujui
04 Juli 2020	waalaikumsalam, ini koreksi saya : cover dibuat proposal belum skripsi, perbaiki daftar isi, daftar tabel terlalu banyak tidak sesuai dgn tabel yang ada di proposal kamu, hasil prasurvei tidak menunjukkan adanya masalah, sinkronkan antar fenomena, hasil prasurvei dan identifikasi mslh, identifikasi mslh point 7,8,9 disatukan saja susun dgn kalimat yg ada SPOK, belum ada teori yang mnejelaskan bahwa pengawasan, kamanann kerja dan kondisi kerja adalah faktor" motivasi, yang kamu cantumkan ketiga variabel X tsb merupakan faktor" kepuasan kerja atur susun ulang lagi teorinya, teori yg dihunakan harus di atas thn 2010, konsistensi format penulisan kutipan, cth : Rivai (2016:45), garis simultan gambat kerangka konseptual salah, konsistensi kalimat di rumusan, tujuan dan hipotesis/selaraskan, seragamkan teori pada kolom defenisi, indikator dan deskripsi indikator pda tabel defenisi operasiona variabel, lengkapi daftar pustaka, dan kuesioner	Revisi
06 Agustus 2020	Acc sempro sesuai revisi pd bimbifan terakhir	Disetujui
23 Januari 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui
28 April 2021	acc jilid lux	Disetujui

Medan, 04 Mei 2021  
Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA  
**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA  
BUDI**

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : EKO RAHMADANI  
Mahasiswa : EKO RAHMADANI  
NPM : 1615310519  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Abdi Setiawan, SE., M.Si  
Judul Skripsi : Pengaruh pengawasan, keamanan kerja, kondisi kerja fisik terhadap motivasi kerja pegawai UPT. Balai Yasa Pulubrayan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
17 Agustus 2020	Acc Seminar Proposal.	Disetujui	
02 Februari 2021	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
04 Mei 2021	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 04 Mei 2021  
Dosen Pembimbing,



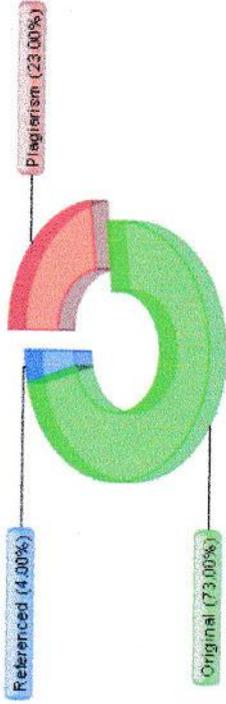
Abdi Setiawan, SE., M.Si

# Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 03-Feb-21 14:07:19

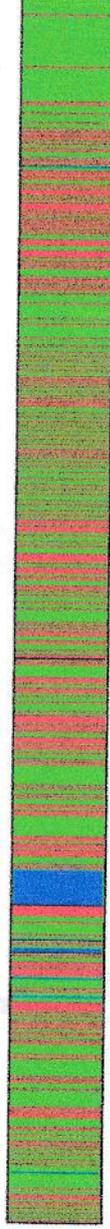
Analyzed document: EKO RAHMADANI\_1615310519\_MANAJEMEN.doc Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism:

Icon	Percentage	Words	Source
	23%	7464 words	<a href="https://123ok.com/document/epi/37z-pengaruh-reward-punishment-terhadap-disipli">https://123ok.com/document/epi/37z-pengaruh-reward-punishment-terhadap-disipli</a>
	14%	4604 words	<a href="https://poursquare.com/v/pl-kerela-api-indonesia-beta-7aba-1ahaf/50">https://poursquare.com/v/pl-kerela-api-indonesia-beta-7aba-1ahaf/50</a>
	11%	3473 words	<a href="http://repo.darmajaya.ac.id/3935/BAB%20IV.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/3935/BAB%20IV.pdf</a>

[Show other Sources.]

Processed resources details:

80 - Ok / 34 - Failed

[Show other Sources.]

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Pusni Muhatam Kitonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 3770/PERP/BP/2021**

---

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan  
adalah:

: EKO RAHMADANI

: 1615310519

Waktu: Akhir

: SOSIAL SAINS

: Manajemen

Sehitung sejak tanggal 26 Februari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku  
lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 26 Februari 2021

Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan,


Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Hat : Permohonan Meja Hijau

FM-BPAA-2012-041

Medan, 26 Februari 2021  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di -  
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : EKO RAHMADANI  
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 19/04/1989  
Nama Orang Tua : GUNARDI  
N. P. M : 1615310519  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 08116551433  
Alamat : Jl. Lima No. B60 Pulubrayan Bengkel

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh pengawasan, keamanan kerja, kondisi kerja fisik terhadap motivasi kerja pegawai UPT. Balai Yasa Pulubrayan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,100,000</b>

Ukuran Toga : L

Diketahui/Disebuti oleh :



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.  
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



EKO RAHMADANI  
1615310519

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

Ace Jilid 1  
AS 5 8-2021



Ace Jilid 1

Emi W

**PENGARUH PENGAWASAN, KEAMANAN KERJA,  
DAN KONDISI KERJA TERHADAP MOTIVASI  
KERJA PEGAWAI PT. KERETA API  
INDONESIA (PERSERO)  
UPT. BALAI YASA  
PULUBRAYAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**EKO RAHMADANI**  
NPM. 1615310519

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**

## ABSTRAK

PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang menyelenggarakan jasa angkutan kereta api. Permasalahan penelitian ini apakah secara parsial dan simultan pengawasan, keamanan kerja, dan kondisi kerja terhadap motivasi kerja. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden sebanyak 98 Pegawai, Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa serempak nilai  $F_{hitung}$  sebesar 24,079 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena  $F_{hitung}$  24,079 >  $F_{tabel}$  3,09 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa pengawasan, keamanan kerja dan kondisi kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan. Hasil uji parsial pada variabel pengawasan nilai  $t_{hitung}$  2,997 >  $t_{tabel}$  1,985 dengan signifikan  $0,003 < 0,05$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pengawasan terhadap motivasi kerja. Hasil uji parsial pada variabel keamanan kerja nilai  $t_{hitung}$  2,896 >  $t_{tabel}$  1,985 dengan signifikan  $0,005 < 0,05$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari keamanan kerja terhadap motivasi kerja. Hasil uji parsial pada variabel kondisi kerja nilai  $t_{hitung}$  2,096 >  $t_{tabel}$  1,985 dengan signifikan  $0,039 < 0,05$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pengawasan terhadap motivasi kerja.

**Kata Kunci : Pengawasan, Keamanan Kerja dan Kondisi Kerja**

## **ABSTRACT**

*PT Kereta Api Indonesia (Persero) is an Indonesian state-owned company that provides railroad transportation services. The problem of this research is whether partially and simultaneously supervision, job security, and working conditions on work motivation. The data collection technique in this study was carried out by means of a questionnaire by distributing a list of questions to respondents as many as 98 employees. The results showed that the Fcount value was 24.079 with a significant level of 0.000. Because Fcount 24.079 > Ftable 3.09 and the significant probability is much smaller than 0.05, namely 0.000 < 0.05, the regression model can be said that supervision, job security and working conditions simultaneously have a positive and significant effect on employee work motivation at PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan. The results of the partial test on the variable of monitoring the value of tcount 2.997 > t table 1.985 with a significant 0.003 < 0.05, meaning that partially there is a positive and significant effect of supervision on work motivation. The partial test results on the variable job security tcount 2.896 > ttable 1.985 with a significant 0.005 < 0.05, meaning that partially there is a positive and significant effect of job security on work motivation. The results of the partial test on the variable working conditions tcount 2.096 > 1.985 with a significant 0.039 < 0.05, meaning that partially there is a positive and significant effect of supervision on work motivation.*

**Keywords: supervision, job security and working conditions**

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga dapat diselesaikannya penulisan Tugas Akhir yang berjudul **“PENGARUH PENGAWASAN, KEAMANAN KERJA, DAN KONDISI KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) UPT. BALAI YASA PULUBRAYAN”** dapat diselesaikan guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Strata1 (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Dalam penulisan Tugas Akhir ini, disadari bahwa untuk menyusun suatu karangan ilmiah bukanlah suatu kerja yang ringan. Bila tidak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak baik berupa informasi, motivasi, dan saran-saran, Tugas Akhir ini tidak dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang turut membantu dalam menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini, maka dalam kesempatan ini ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, saran serta dorongan yang sangat berarti kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.

5. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, saran serta dorongan yang sangat berarti kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
6. Ibu Dian Septiana Sari, S.Sos., MSP selaku Dosen PA yang telah memberikan bimbingan, saran pribadi dan moral selama 7 semester penulis menjalani masa perkuliahan.
7. Ibu Geby Citra Ananda, S.E., MM selaku Dosen yang sangat berpengaruh selama penulis menjalani perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
8. Bapak/Ibu Dosen serta Staf Pengajar dan Administrasi Jurusan / Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi yang telah banyak membantu dan membimbing penulis selama perkuliahan.
9. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat bekerja sambil melaksanakan kuliah dan telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
10. Gunardi selaku Ayah yang penulis banggakan dan Mama Tercinta Rusmiani yang telah membesarkan dengan penuh kasih sehingga penulis dapat mengenyam pendidikan di perguruan tinggi.
11. Seseorang yang istimewa Heva Novita Dewi sebagai Istri, dan kedua putra penulis Shaqueel Hisyam Al Diaz, Muhammad Syauqee Alcaraz yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Asmanuzar yang juga berperan dibalik penyelesaian penulisan skripsi ini secara langsung maupun tak langsung sampai dengan kasat mata.
13. Kepada rekan-rekan mahasiswa/i Program Studi Manajemen di kelas KK I B angkatan 2016 yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu dalam penyusunan Tugas Akhir ini.

14. Semua pihak tanpa terkecuali yang telah membantu dan memberikan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah S.W.T senantiasa memberikan rahmat dan karunianya kepada semua pihak yang telah memberikan segala bantuan di atas. Tugas Akhir ini masih jauh dari kata sempurna sehingga masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, sangat diharapkan masukan dari semua pihak yang dapat membangun kesempurnaan untuk Tugas Akhir ini. Akhir kata, semoga Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak di kemudian hari, Terima Kasih.  
*Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.*

Medan, Februari 2021  
Penulis

Eko Rahmadani  
NPM 1615310519

# DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>LEMBARAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah.....	13
1. Identifikasi .....	13
2. Pembatasan Masalah.....	14
C. Perumusan Masalah .....	14
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	15
1. Tujuan Penelitian .....	15
2. Manfaat Penelitian .....	16
E. Keaslian Penelitian.....	16
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	18
1. Motivasi Kerja .....	18
a. Pengertian Motivasi Kerja .....	18
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	19
c. Indikator Motivasi Kerja.....	22
2. Pengawasan .....	23
a. Pengertian Pengawasan .....	23
b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan .....	24
c. Indikator Pengawasan .....	26
3. Keamanan Kerja .....	27
a. Pengertian Keamanan Kerja .....	27
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keamanan Kerja.....	28
c. Indikator Pengawasan .....	30
4. Kondisi Kerja .....	31
a. Pengertian Kondisi Kerja.....	31
b. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja atau Kondisi Kerja .....	32
c. Indikator Kondisi Kerja .....	36
B. Penelitian Terdahulu .....	37
C. Kerangka Konseptual.....	40
1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Motivasi Kerja.....	41
2. Pengaruh Keamanan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	41
3. Pengaruh Kondisi Kerja terhadap Motivasi Kerja .....	41

4. Pengaruh Pengawasan, Keamanan Kerja, Kondisi Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	42
D. Hipotesis.....	43

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian.....	45
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	45
1. Tempat Penelitian.....	45
2. Waktu Penelitian.....	45
C. Defenisi Operasional Variabel.....	46
1. Variabel Penelitian.....	46
2. Defenisi Operasional.....	46
D. Skala Pengukuran Variabel.....	50
E. Populasi & Sampel Penelitian.....	51
1. Populasi.....	51
2. Sampel.....	52
3. Jenis Data.....	52
4. Sumber Data.....	52
F. Metode Pengumpulan Data.....	52
1. Kuesioner.....	52
2. Wawancara.....	53
G. Teknik Analisis Data.....	54
1. Uji Kualitas Data.....	54
a Uji Validitas.....	54
b Uji Reabilitas.....	54
2. Asumsi Klasik.....	55
a Uji Normalitas.....	55
b Uji Multikolinieritas.....	56
c Uji Heteroskedastisitas.....	56
3. Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit).....	57
a Regresi Linier Berganda.....	57
b Uji Hipotesis.....	57
1) Uji Parsial.....	57
2) Uji Simultan.....	58
3) Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	58

### **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	59
1. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	59
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	71
3. Analisis Deskriptif.....	73
4. Uji Kulaitas Data.....	92
5. Uji Ralibilitas.....	95
6. Pengujian Asumsi Klasik.....	96
7. Pengujian Hipotesis.....	101
B. Pembahasan.....	105
1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Motivasi Kerja.....	105
2. Pengaruh Keamanan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	106
3. Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	107
4. Pengaruh Pengawasan, Keamanan Kerja, Kondisi Kerja	

Terhadap Motivasi Kerja.....	107
<b>BAB V.SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan.....	109
B. Saran .....	110
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>112</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>114</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pra Survei Motivasi Kerja.....	4
Tabel 1.2 Pra Survey Pengawasan .....	5
Tabel 1.3 Gambaran Data Keterlambatan Pegawai .....	7
Tabel 1.4 Pra Survey Keamanan Kerja.....	8
Tabel 1.5 Pra Survey Kondisi Kerja .....	11
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	38
Tabel 3.1 Tabel Kegiatan Penelitian .....	46
Tabel 3.2 Operasional Variabel .....	46
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert.....	51
Tabel 4.1 Riwayat Perakitan Gerbong era PJKA.....	61
Tabel 4.2 Jumlah Aset tahun 1992.....	62
Tabel 4.3 Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	72
Tabel 4.4 Karakter Responden Berdasarkan Usia .....	72
Tabel 4.5 Karakter Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	73
Tabel 4.6 Karakter Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	73
Tabel 4.7 Pernyataan X1.1 .....	74
Tabel 4.8 Pernyataan X1.2.....	75
Tabel 4.9 Pernyataan X1.3.....	75
Tabel 4.10 Pernyataan X1.4.....	76
Tabel 4.11 Pernyataan X1.5.....	76
Tabel 4.12 Pernyataan X1.6.....	77
Tabel 4.13 Pernyataan X1.7.....	77
Tabel 4.14 Pernyataan X1.8.....	78
Tabel 4.15 Pernyataan X2.1 .....	79
Tabel 4.16 Pernyataan X2.2.....	79
Tabel 4.17 Pernyataan X2.3.....	80
Tabel 4.18 Pernyataan X2.4.....	80
Tabel 4.19 Pernyataan X2.5.....	81
Tabel 4.20 Pernyataan X2.6.....	81
Tabel 4.21 Pernyataan X2.7.....	82
Tabel 4.22 Pernyataan X2.8.....	82
Tabel 4.23 Pernyataan X3.1.....	83
Tabel 4.24 Pernyataan X3.2.....	83
Tabel 4.25 Pernyataan X3.3.....	84
Tabel 4.26 Pernyataan X3.4.....	84
Tabel 4.27 Pernyataan X3.5.....	85
Tabel 4.28 Pernyataan X3.6.....	86
Tabel 4.29 Pernyataan X3.7.....	86
Tabel 4.30 Pernyataan X3.8.....	87
Tabel 4.31 Pernyataan Y1 .....	87
Tabel 4.32 Pernyataan Y2.....	88
Tabel 4.33 Pernyataan Y3.....	88
Tabel 4.34 Pernyataan Y4.....	89
Tabel 4.35 Pernyataan Y5.....	89

Tabel 4.36 Pernyataan Y6.....	90
Tabel 4.37 Pernyataan Y7.....	90
Tabel 4.38 Pernyataan Y8.....	91
Tabel 4.39 Uji Validitas Variabel Pengawasan (X1).....	92
Tabel 4.40 Uji Validitas Variabel Keamanan Kerja (X2).....	93
Tabel 4.41 Uji Validitas Variabel Kondisi Kerja (X3).....	93
Tabel 4.42 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y) .....	94
Tabel 4.43 Uji Realibilitas (X1) Pengawasan.....	95
Tabel 4.44 Uji Realibilitas (X2) Keamanan Kerja.....	95
Tabel 4.45 Uji Realibilitas (X3) Kondisi Kerja .....	96
Tabel 4.46 Uji Realibilitas (Y) Motivasi Kerja .....	96
Tabel 4.47 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	99
Tabel 4.48 Uji Multikolinieritas .....	100
Tabel 4.49 Regresi Linier Berganda .....	101
Tabel 4.50 Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	102
Tabel 4.51 Uji Parsial (Uji Statistik t) .....	103
Tabel 4.52 Koefisien determinasi (R <sup>2</sup> ).....	104

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	43
Gambar 4.1 Logo Kereta Api Indonesia (Persero) .....	66
Gambar 4.2 Struktur UPT. Balai Yasa Pulubrayan .....	71
Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas .....	97
Gambar 4.4 P-Plot Uji Normalitas .....	98
Gambar 4.5 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas .....	100

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Motivasi Kerja**

###### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

- 1) Menurut *Robbins dan Judge (2015:127)*, menyatakan “motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan”.
- 2) Menurut *Hasibuan Malayu (2014:219)*, menyatakan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.
- 3) Menurut *Uno (2010:10)* menyatakan “motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku”.
- 4) *Steers & Porter* dalam *Miftahun & Sugiyanto (2010,)* menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan
- 5) *Harbani (2010:140,)* motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja
- 6) *Sunyoto (2012:11)*, menjelaskan bahwa motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan

keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.

Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Motivasi juga merupakan suatu rangsangan, dorongan, ataupun pembangun yang terdapat pada seseorang atau sekelompok masyarakat dalam bekerja secara optimal melakukan sesuatu yang sudah direncanakan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

**b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja.**

Frederick Herzberg adalah seorang ahli psikologi dari Universitas Cleveland, Amerika Serikat. Pada Tahun 1950 telah mengembangkan teori motivasi “Dua Faktor” (*Herzberg’s two factors Motivation Theory*) Sunyoto (2015:191).

Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) yang dikemukakan oleh *Frederick Herzberg* merupakan kerangka kerja lain untuk memahami implikasi motivasional dari lingkungan kerja dan ada dua faktor didalam teori ini yaitu : faktor-faktor penyebab ketidakpuasan pegawai dan faktor-faktor penyebab kepuasan pegawai dalam teorinya *Herzberg* menyakini bahwa kepuasan kerja memotivasi pada kinerja yang lebih baik.

**1) Faktor-Faktor penyebab kepuasan pegawai memotivasi kinerja, antara lain ;**

a) Prestasi

Memberikan peluang untuk mengembangkan pribadi pegawai, meningkatnya status sosial.

b) Penghargaan

Perusahaan akan mendapatkan kestabilan moral pegawai, karena penghargaan akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi.

c) Tanggungjawab

Hal ini mempengaruhi pada mutu kerja yang dihasilkan Kelompok dengan rasa puas berada dalam pekerjaannya disebabkan karena berkurangnya ketegangan dan kecemasan dalam kelompok dan individu yang ada dalam kelompok tersebut mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan.

d) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja

e) Pekerjaan itu sendiri

Adanya kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan dan kemampuan pegawai diharapkan mampu mendorong pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik.

**2) Faktor-Faktor penyebab ketidakpuasan pegawai memotivasi kinerja, antara lain ;**

a) Kondisi kerja fisik

Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, bangunan ruangan, kantin, sarana olahraga, tempat parkir dan lain-lain.

b) Hubungan interpersonal

Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

c) Kebijakan dan Administrasi Perusahaan

Merupakan salah satu hal yang dipandang sebagai faktor penunjang puas atau tidak puas pegawai.

d) Pengawasan

Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan tidak disiplin.

e) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

f) Keamanan Kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai. Keadaan yang aman dalam bekerja sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama kerja.

### c. Indikator Motivasi

Indikator–indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut *Syahyuti (2010:15)* :

#### 1) Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

#### 2) Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

#### 3) Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang Pegawai atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau pegawai untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya

#### 4) Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

## 2. Pengawasan

### a. Pengertian Pengawasan

- 1) Menurut *Tery (2006:395)*, Pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
- 2) Menurut *Fahmi* dalam *Erlis Milta dkk (2015:653)*, pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.
- 3) Menurut *Moekizat* dalam *Satriadi (2015:289)* pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana.
- 4) Menurut *LAN (Amstrong)* dalam *Satriadi (2016:289)*, pengawasan adalah suatu proses kegiatan seorang pimpinan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, dan ketentuan yang telah ditetapkan.

- 5) Menurut *Sondang Siagian Atmodiwiryo* dalam *Satriadi (2016:290)* pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan.
- 6) Menurut *The Liang Gie (Atmodiwiryo)* dalam *Satriadi (2016,:290)* pengawasan adalah pemeriksaan, mencocokkan dan mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta hasil yang dikehendaki. Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan.
- 7) Menurut *T. Hani Handoko (2015:357)* menyatakan bahwa :” pengawasan merupakan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Pengawasan adalah keseluruhan daripada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma, standar atau rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya

**b). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan.**

Pengawasan melaksanakan pekerjaan sesuai rencana, sehingga harus ada perencanaan tertentu dan intruksi dan wewenang kepada bawahan. Prinsip lainnya adalah harus mengrefleksikan sifat-sifat

kebutuhan dari aktivitas yang harus dievaluasi, dapat dengan segera melaporkan penyimpangan-penyimpangan, fleksibel dapat merepleksikan pola organisasi, ekonomis, dapat di mengerti dan dapat menjamin diadakannya tindakan korektif.

Menurut *T. Hani Handoko (2015:363)*, ada beberapa faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi.

Faktor -faktor itu adalah:

a. Perubahan lingkungan

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan- perubahan yang berpengaruh pada barang dan organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan pada perubahan-perubahan yang terjadi.

b. Peningkatan motivasi individu

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati untuk setiap individu agar dapat menyelesaikan tanggungjawab sesuai harapan organisasi.

c. Kesalahan-kesalahan

Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi-organisasi sering melakukan kesalahan.

d. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada pegawai, kepada bawahannya tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang.

**c). Indikator Pengawasan**

Menurut *T. Hani Handoko (2015:360)* dimensi dan indikator pengawasan kerja yaitu :

1) Penetapan standar kerja

Tahap pertama dalam pengawasan adalah penetapan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.

a. Menetapkan standar kerja

b. Jam masuk kerja dan jam pulang kerja

c. Melaksanakan tugas berdasarkan job description

d. Kebutuhan penetapan standar kerja

e. Evaluasi dan memotivasi kerja

2) Pengukuran hasil kerja

Penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai sebagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Tahap kedua ini adalah menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat.

a. Pemeriksaan hasil kerja

b. Mengukur atau membandingkan hasil kerja dengan standar kerja

c. Umpan balik

d. Pengawasan sesuai standar kerja

3) Tindakan koreksi atau perbaikan

Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk dengan diubah ataupun diperbaiki.

- a. Menghindari penyimpangan atau kesalahan
- b. Teguran perbaikan atas kesalahan
- c. Memberikan solusi perbaikan atau tindakan untuk motivasi kerja

### **3. Keamanan Kerja**

#### **a. Pengertian Keamanan Kerja**

- 1) Menurut *OHSAS (2007:18001)*, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah semua kondisi dan faktor yang dapat berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja maupun orang lain (kontraktor, pemasok, pengunjung dan tamu) di tempat kerja.
- 2) Menurut *I Komang Ardana (2012:208)*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain ditempat kerja atau selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.
- 3) Sedangkan *Titi Syartini (2010)*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara filosofi adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempatan baik jasmaniah maupun rohaniah Pegawai pada khususnya dan manusia pada umumnya.
- 4) Menurut *Ramli (2010)* keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak dapat dipisahkan dengan proses produksi baik jasa maupun industri.

5) Menurut *Moekijat (2010)*, berpendapat setidaknya sebagian dari keselamatan kerja dan pencegahan terjadinya kecelakaan kerja adalah tanggung jawab seorang manajer, karena seorang manajer mempunyai pengaruh dan perhatian yang besar terhadap keselamatan kerja para Pegawainya dengan tujuan agar Pegawai dapat bekerja secara hati - hati untuk mengurangi berbagai macam risiko dan mengurangi biaya.

6) Menurut *Bangun Wilson (2012:377)* Keselamatan Kerja merupakan perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan.

7) Menurut *Hamali (2016)*, Keamanan kerja mengurangi dan menghilangkan faktor-faktor yang berperan dalam kejadian kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja sehingga terwujud suatu yang aman dan sehat yang dapat mendukung berproduksi

Kegiatan yang ditujukan untuk mencegah semua jenis kecelakaan yang ada kaitannya dengan lingkungan dan situasi kerja. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan, *Hamali (2016)*.

**b. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Keamanan Kerja**

Keselamatan dan keamanan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para pekerja yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan, *Mangkunegara (2012:163)*.

*Triyusliyanti (2007:245)*, menyatakan bahwa “Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan“.

Sesuai dengan pengertian keamanan kerja yang dikemukakan maka menurut *Syafi' i (2008:36)*, menyebutkan faktor – faktor dari keamanan kerja adalah Kondisi kerja secara fisik, antara lain :

- 1) Penempatan benda atau barang sedemikian rupa sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang – orang yang berada ditempat kerja atau sekitarnya. Penempatan dapat pula dilakukan dengan diberi tanda, batas – batas dan peringatan yang cukup.
- 2) Perlindungan para pegawai atau pekerja yang melayani alat– alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat perlindungan yang sesuai dan baik. Perlengkapan perlindungan misalnya helm pengaman (*helm safety*), rompi keselamatan (*safety vest*), sepatu keselamatan (*safety boots*), masker, penutup telinga dan sebagainya.
- 3) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya : pintu / terowongan darurat, pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti : tabung oksigen, mobil ambulan dan sebagainya.

*Lestari dan Triyulianti (2007)*, membagi faktor – faktor keselamatan dan kesehatan kerja menjadi lima faktor. Faktor tersebut antara lain : 1) Pelatihan keselamatan. 2) Publikasi keselamatan. 3) Kontrol

lingkungan kerja. 4) Pengawasan dan disiplin. 5) Peningkatan kesadaran K3.

**c). Indikator Keamanan Kerja**

Menurut *Hamali (2016)*, dimensi dan indikator Kemanan Kerja yaitu :

1). Latihan keselamatan kerja

Diselenggarakan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pekerja mengenai K3, biasanya tentang prosedur pelaksanaan pekerjaan dan pengetahuan tentang bahaya-bahaya yang ada di sekitar mereka dan pencegahannya.

2). Audit keselamatan kerja

Pemeriksaan secara sistematis dan independen, untuk menilai suatu kegiatan di tempat kerja dan hasil yang berkaitan dengan produktivitas kerja sesuai dengan prosedur yang di rencanakan, dan dilaksanakan secara efektif dan cocok untuk mencapai kebijakan dan tujuan perusahaan.

3). Program budaya keselamatan kerja

Keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

4). Rapat K3

Pertemuan berkala yang diadakan oleh suatu kelompok untuk membicarakan masalah-masalah keselamatan K3LL (Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lindung Lingkungan) di lingkungan tempat kerja

#### 4. Kondisi Kerja

##### a. Pengertian Kondisi Kerja

Kondisi fisik dari lingkungan kerja di sekitar pegawai sangat perlu diperhatikan oleh pihak badan usaha, sebab hal tersebut merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk menjamin agar Pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan. Memperhatikan kondisi fisik dari lingkungan kerja pegawai dalam hal ini berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para pegawai sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut.

- 1) Menurut *Sunyoto (2015:38)*, lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika Pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja Pegawai dalam bekerja.
- 2) Menurut *Sedarmayanti (2006:8)*, lingkungan atau kondisi kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.
- 3) Menurut *(Sedarmayanti 2006:12)*, Kesesuaian lingkungan atau kondisi kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang

lama lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

4) Menurut *Sedarmayanti (2011:21)*, Lingkungan atau kondisi kerja merupakan salah satu lingkungan kerja yang harus diperhatikan oleh perusahaan demi terciptanya suatu kondisi yang nyaman bagi para Pegawai dalam melakukan seluruh aktivitas perusahaan.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan atau kondisi kerja**

1). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Manusia.

Pekerja akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidakesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan *Sedarmayanti (2001:21)*, yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan Pegawai, diantaranya adalah :

a. Penerangan / cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi Pegawai guna mendapat dan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja.

b. Temperatur / suhu udara ditempat kerja

Keadaan normal tiap anggota tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, secara bersama-sama antara kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

e. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air conditioner yang tepat merupakan cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

f. Tata warna di tempat kerja

Pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi kinerja para Pegawainya. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya. Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya.

g. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja, tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

h. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan setiap manusia untuk bernafas. Apabila udara disekitar tempat kerja kotor akan berpengaruh terhadap kesehatan Pegawai. Untuk

itu diperlukan ventilasi ruangan agar udara didalam ruangan dapat berputar dengan baik.

i. Musik di tempat kerja

Musik dapat berpengaruh terhadap rasa emosional manusia. Seseorang yang sedih jika mendengarkan lagu yang sedih akan menjadi lebih sedih. Jika seseorang yang sedang sedih jika mendengarkan lagu yang lebih tenang akan mempengaruhi mood Pegawai dalam bekerja.

j. Keamanan di tempat kerja

Menurut teori motivasi kebutuhan maslow, manusia membutuhkan rasa aman. Lingkungan kerja yang aman akan membuat Pegawai merasa nyaman dan tidak takut terhadap ancaman bahaya dari pencuri, penyusup, dan lain sebagainya. Maka dari itu perusahaan dapat memanfaatkan tenaga security atau satpam untuk menjaga keamanan tempat kerja dan memasang cctv disetiap sudut-sudut penting di tempat kerja.

2) Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

i. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi Pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung.

ii. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan Pegawai seperti : pusat kerja, kursi, meja.

iii. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan warna.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut *Sedarmayanti (2006:31)*, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

c. **Indikator Kondisi Kerja**

Menurut *Sedarmayanti (2011:21)*, indikator Kondisi Kerja yaitu :

1) Kebisingan

Bunyi atau suara yang tidak dikehendaki dan dapat mengganggu kesehatan dan kenyamanan lingkungan. Kebisingan juga dapat didefinisikan sebagai bunyi yang tidak disukai, suara yang mengganggu atau bunyi yang menjengkelkan

2) Keamanan

Keamanan kerja meliputi keamanan fisik, informasi, finansial, computer

3) Penerangan

Penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan

4) Suhu Udara Diruangan

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman

5) Fasilitas

Merupakan sarana untuk mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan yang berupa benda atau uang

6) Dekorasi Ditempat Kerja

Ada hubungannya dengan tata warna yang baik, bukan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja

**B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Muhammad Habib Siregar (2017)	Pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatera Utara	Motivasi, Pengawasan	Kinerja Pegawai	Regresi Linier sederhan	Pengawasan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan pada perusahaan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara
2	Abdul Jawad Muhammad (2017)	Pengaruh Kesehatan, Kesemalatan dan Keamanan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN Wilayah Sukuttenggo Area Palu	Kesehatan, Keselamatan, Keamanan Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Kesehatan, keselamatan, dan keamanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Wilayah Suluttenggo Area Palu
3	Pidha Tri Rahayu (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Wisata Alam Kalibiru	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linier sederhana	Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Wisata Alam Kalibiru
4	Icha Anggraini Fitri Herman (2017)	Pengaruh fasilitas kerja, Reward, dan budaya kerja, terhadap kinerja Pegawai pabrik kelapa sawit ptp nusantara IV Bandar pasir mandoge kabupaten asahan	Fasilitas kerja, Reward, dan Budaya Kerja	Kinerja	Regresi Linier sederhana	Fasilitas kerja, Reward, dan Budaya kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pabrik kelapa sawit PTP nusantara IV kabupaten asahan

5.	Urbanus Willyams (2010)	Pengaruh Kondisi Kerja, Hubungan Kerja Dan kepuasan kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Atma Jaya	Kondisi Kerja, Hubungan Kerja, Kepuasan Kompensasi	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Kondisi Kerja, Hubungan Kerja Dan kepuasan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Rumah Sakit Atma Jaya
6.	Glyn Lawson & Auditya Purwandini Sutarto, (2014)	<i>Mapping ergonomics application to improve SMEs working condition in industrially developing countries</i>	<i>Mapping, working condition</i>	<i>developing</i>	Regresi Linier sederhana	<i>Mapping ergonomic applications has a positive and significant effect on improving the working conditions of SMEs in developing industrial countries</i>
7.	Etika Kusumawarti & Hariyatunnisa Ahmad (2018)	<i>Implementation Of Principal Supervision in Primary School</i>	<i>Supervision</i>	<i>Implementation</i>	Regresi linier Sederhana	<i>The implementation of supervision has a positive and significant effect on principals in elementary schools</i>
8.	Mohammad Ali Ashraf (2019)	<i>Influences of working condition and faculty retention on quality education in private universities in Bangladesh</i>	<i>working condition, retention</i>	<i>education</i>	Regresi Linier Berganda	<i>The effect of working conditions and faculty retention on quality education has a large and significant effect in private universities in Bangladesh: Analysis using SEM</i>
09	Jhon Ng'ang Karihe ( 2012 )	<i>Effects of Working Facilities Stress Factors on the Performance of Employees in Public Universities in Kenya</i>	<i>Effects of Working Facilities Stress Factors</i>	<i>On the Performance of Employses</i>	<i>Quntitative method</i>	<i>Work Facilities and Stress have a Positive affect emphasizing employee Performance</i>

10.	Jayaweera (2015).	<i>Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England"</i>	<i>Impact of Work Environmental Factors</i>	<i>Job Performance</i>	<i>Quantitative method</i>	<i>Impact of Work Environment Factors has a positive effect on Work performance,</i>
-----	-------------------	--	---	------------------------	----------------------------	--

Sumber : Diolah Penulis (2020)

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sintesa dari serangkaian teori yang tertuang dalam tinjauan pustaka, yang pada dasarnya merupakan gambaran sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi atau alternatif solusi dari serangkaian masalah yang ditetapkan. Kerangka pemikiran dapat disajikan dalam bentuk bagan, deskripsi kualitatif, dan atau gabungan keduanya. Kerangka pemikiran adalah model konseptual yang berkaitan dengan bagaimana seseorang menyusun teori atau menggabungkan secara logis beberapa faktor yang dianggap penting untuk masalah, *Sekaran (2006:114)*.

Kerangka pemikiran berisi uraian singkat tentang konsep dan/atau teori yang relevan dengan setiap variabel yang terlibat di dalam penelitian, yang dapat diuji, merupakan satuan analisis, dan dapat menjelaskan atau memprediksi suatu gejala. Uraian konsep dan/atau teori tersebut diangkat dari bahan bacaan berupa jurnal ilmiah, buku teks, hasil penelitian terdahulu, dan lain-lain yang telah diakui keberlakuannya secara umum.

Variabel adalah apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai, *Sekaran (2006, 115)*. Nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda.

### **1. Pengaruh Pengawasan terhadap Motivasi Kerja**

Pengawasan diukur dengan menggunakan faktor-faktor yang mendorong pengawasan untuk memotivasi kerja, *Mulyadi (2007: 770)*. Aturan yang disusun oleh organisasi yaitu untuk mencapai tujuan kinerja pegawai dalam perusahaan tersebut. Pada saat aturan itu dilanggar misalnya seorang pegawai terlambat sekali dampaknya akan mengenai terhadap organisasi itu sendiri. Pengaruh tersebut sangat membuktikan bahwa pengawasan itu sendiri secara besarnya sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai tersebut. Dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang tersebut maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

### **2. Pengaruh Keamanan Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Kemanan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para pekerja yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan, *Mangkunegara (2001:163)*. Dan merupakan hal yang bersinggungan dengan lingkungan kerja baik secara sosial dan fisik.

### **3. Pengaruh Kondisi Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Suatu hasil dapat tercapai optimal dapat dipengaruhi dan terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan Pegawai, *Sedarmayanti (2001:21)*. Kondisi kerja dipandang mempunyai peranan yang cukup penting terhadap kenyamanan, ketenangan, dan keamanan kerja. Terciptanya kondisi kerja yang nyaman akan membantu para pegawai untuk bekerja dengan lebih giat sehingga produktivitas dan kepuasan kerja bisa lebih meningkat.

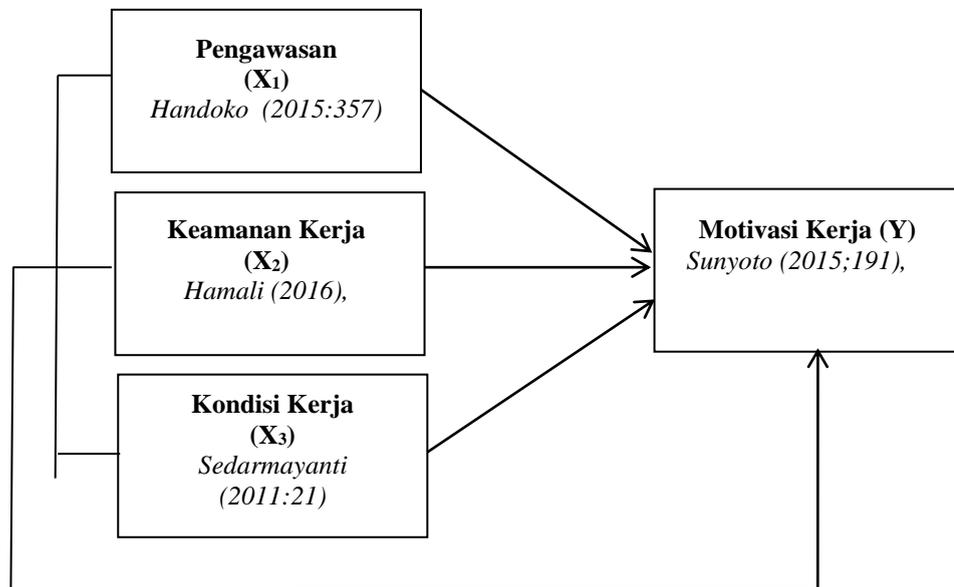
#### **4. Pengaruh Pengawasan, Keamanan kerja, dan Kondisi kerja terhadap Motivasi Kerja**

Merupakan suatu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. *Herzberg's* dalam *Suntoyo (2018:191)*, mengemukakan implikasi motivasional dari lingkungan kerja dan ada dua faktor didalam teori ini yaitu : faktor-faktor penyebab ketidakpuasan pegawai dan faktor-faktor penyebab kepuasan pegawai dalam teorinya *Herzberg* menyakini bahwa kepuasan kerja memotivasi pada kinerja yang lebih baik.

Ketaatan pegawai dalam mengikuti norma dan aturan yang ada, meningkatkan kemampuan serta pemikiran dalam membantu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, menyelesaikan tugas dan tanggungjawab pekerjaan dapat membantu mendapatkan hasil pekerjaan yang lebih baik dan lebih maksimal hal ini sesuai dengan pendapat dari *Mangkunegara (2013:129)*, mengatakan pegawai yang memiliki disiplin dengan cara mengikuti aturan serta tidak menyalahi norma yang ada, meningkatkan skill dan kemampuan diri serta termotivasi melakukan pekerjaan yang lebih baik dapat membantu mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dan sesuai harapan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah Penulis (2020)

#### D. Hipotesis

Menurut *Rusiadi (2013:79)*, Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

Dari kajian yang terdapat pada teoritis, batasan masalah dalam kerangka konseptual. Hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan.

2. Keamanan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan.
3. Kondisi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan.
4. Pengawasan, keamanan kerja, dan kondisi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Setiap organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan memegang suatu peranan yang sangat penting. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan harus dapat dimanfaatkan suatu organisasi baik di bidang, keuangan, aspek teknis pengelolaan pemasaran dan administrasi, perbaikan atau perawatan, serta kondisi internal dan eksternal.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang menyelenggarakan jasa angkutan kereta api dan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan sebagai tempat perbaikan semua sarana perkeretaapian atau sebagai pusat bengkel perkeretaapian yang dialokasikan di Divisi Regional I Sumatera Utara. Kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan ini adalah perbaikan dan perawatan sarana lokomotif, kereta, dan gerbong.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan dalam menjalani aktivitas produksi untuk pencapaian visi misinya juga menetapkan beberapa tujuan antara lain melakukan perbaikan dan perawatan dengan kualitas terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi stakeholders. Selain memberikan pelayanan terhadap pelanggan, tujuan lain perusahaan

adalah menciptakan inovasi secara menerus sehingga memberikan kenyamanan pengguna jasa dalam menggunakan jasa layanan kereta api.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan mencapai tujuan dan kemajuan perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan kuantitasnya, untuk dapat memanfaatkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi maka diperlukan adanya pengawasan, keamanan kerja dan kondisi lingkungan kerja sebagai motivasi terhadap kinerja pegawai pada suatu organisasi maupun perusahaan. Kurangnya perhatian ataupun pengawasan yang diberikan pimpinan terhadap pegawai, akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai yang juga merupakan produktifitas perusahaan. Peran penting pimpinan perusahaan akan menentukan kualitas lingkungan kerja dalam bentuk adanya seseorang atau beberapa orang yang bertanggungjawab untuk mengkoordinasikan sejumlah orang dalam melaksanakan aktivitas dan fasilitas serta mengawasi kinerjanya. Manajemen sangat penting bagi setiap aktivitas individu atau kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen berorientasi pada proses (*process oriented*) yang berarti bahwa manajemen membutuhkan sumber daya manusia, pengetahuan, dan keterampilan agar aktivitas menjadi lebih efektif atau dapat menghasilkan tindakan dalam mencapai kesuksesan.

Organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan motivasi yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya seperti keamanan kerja serta lingkungan kerja memenuhi persyaratan. Motivasi dilakukan agar tahapan pekerjaan bisa berjalan sesuai dengan rencana. Sebagus apapun suatu rencana, bentuk organisasi dan personil pelaksananya,

tanpa adanya motivasi maka tidak akan berguna karena harus disadari bahwa manusia sebagai pelaksana memiliki keterbatasan.

Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerjasama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para pegawai maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Manajemen sebagai pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan melalui atau bersama-sama usaha orang lain, *Sukarna (2011:3)*.

Motivasi Kerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Setiap pegawai atau tenaga kerja berharap agar sukses atau berhasil dalam melaksanakan setiap aktivitasnya yaitu mampu menghasilkan kinerja yang tinggi dengan adanya motivasi. Organisasi harus mampu memberikan motivasi yang positif kepada pegawai agar mereka bisa mencintai pekerjaannya dan menganggap keberhasilan organisasi adalah hal utama untuk semua pegawai. Dengan adanya motivasi didalam hati pegawai, maka semua tugas akan dilaksanakan dengan rasa senang hati sehingga hasil akan lebih optimal. Untuk itu motivasi akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Berikut ini ada tabel data observasi yang dilakukan oleh peneliti untuk mengukur tingkat permasalahan pada beberapa faktor dari motivasi kerja:

*Tabel 1.1.Pra Survey Motivasi Kerja Pegawai (Y)*

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Pegawai berpacu untuk menjadi yang terbaik dalam kerjanya sesuai tugas dan tanggung jawab serta keahlian yang dimiliki	15	71%	6	29%
2	Pegawai berkesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan maupun ide	8	38%	13	62%
3	Pegawai puas atas adanya kepedulian dari manajemen untuk berkarir diperusahaan	11	52%	10	48%

*Sumber: Diolah Penulis 2020*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan motivasi kerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan bahwa sebanyak 71% pegawai merasa tempat mereka bekerja kurang rasa nyaman / aman dan sebanyak 38% pegawai menyatakan diberikan tanggung jawab dalam mengambil resiko dilapangan, kemudian sebanyak 48% pegawai menyatakan bahwa pegawai bekerja sesuai harapan perusahaan agar dapat mencapai target kinerja.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja untuk memotivasi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kemampuannya. Kinerja pegawai di dalam suatu perusahaan dapat digambarkan dari kedisiplinan yang ada pada setiap pegawai, hal ini bisa berdampak pada lamanya penyelesaian tugas dilapangan, dan jika ini terus berlanjut dan tidak ada evaluasi maka pegawai belum berani dalam mengambil keputusan ditempat sehingga berdampak pegawai harus menunggu keputusan atasannya. Salah satu aset perusahaan dan ditugaskan

untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya, tanpa motivasi suatu pekerjaan akan tertunda penyelesaiannya, dan mempengaruhi pencapaian kinerja secara keseluruhan dalam suatu organisasi.

Hal yang menjadi fokus dari perusahaan pada umumnya adalah agar para pegawai senantiasa termotivasi untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam konsep manajemen dijelaskan bahwa manusia harus digerakkan, dipimpin, diharapkan dengan kesadaran tinggi agar bersedia memanfaatkan tenaga kerja sepenuhnya guna memperoleh hasil yang memuaskan, konsep ini menunjukkan gambaran tentang motivasi yang tinggi dimana kinerja merupakan suatu ukuran keberhasilan dan kemampuan pegawai dalam melakukan kegiatannya. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia, motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajemen karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

*Tabel 1.2. Pra Survey Pengawasan (X<sub>1</sub>)*

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Atasan melakukan pengawasan secara langsung pada saat proses kerja sedang berlangsung.	12	57%	9	43%
2	Atasan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan dan memberikan batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan	14	67%	7	33%
3	Atasan mengambil tindakan perbaikan secara langsung jika terjadi masalah atau penyimpangan dalam melakukan tugas	13	62%	8	38%

*Sumber: Diolah Penulis 2020*

Dapat dilihat hasil data dari tabel 1.2 diatas faktor yang mempengaruhi adalah pengawasan, bahwa banyak pegawai yang setuju dari ketiga pernyataan yang diajukan, hal ini nantinya berdampak pada motivasi kerja dari pegawai itu sendiri, dan jika faktor pengawasan tidak dievaluasi akan menyebabkan pegawai tidak bertanggung jawab dan timbul ketidakdisiplinan pada setiap individu. Dengan asumsi lain bahwa pengawasan merupakan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaan.

Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya usaha yang didukung oleh semua pihak secara organisasi baik dari pihak manajemen maupun dari pihak pegawai. Pihak manajemen dalam hal ini, perlu melakukan terobosan-terobosan baru untuk menggerakkan sumber daya manusia yang dimiliki tersebut. Sumber daya yang paling penting diantara sumber daya lainnya adalah sumber daya manusia, karena betapapun canggihnya teknologi yang digunakan, tidak berdaya guna tanpa didukung sumber daya manusia yang handal. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu mendapat pengelolaan yang seksama.

Informasi yang diperoleh dari Unit Sumber Daya Manusia bahwa umumnya masalah-masalah yang terlihat di perusahaan adalah ketidakdisiplinan pegawai. Dalam hal ini pihak manajemen PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan melakukan upaya peningkatan penerapan budaya organisasi, guna memperbaiki kualitas disiplin kinerja pegawai, dimana salah satu faktor yang direncanakan untuk mampu memberikan stimulus kepada pegawai adalah dengan memberikannya motivasi, dengan harapan bahwa motivasi tersebut akan menjadikan pegawai memperbaiki kinerjanya secara berkelanjutan.

Permasalahan ini tentunya memerlukan pengawasan rutin oleh pimpinan terhadap pegawai, untuk menimbulkan rasa tanggungjawab guna mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dimana pimpinan harus mengetahui kondisi kualitas kedisiplinan yang ada pada diri setiap pegawainya. Peneliti melihat dari sebaran data ketepatan waktu pegawai datang ke kantor berdasarkan tabel berikut.

*Tabel 1.3 Gambaran Data Keterlambatan Pegawai*

<b>DATA KETERLAMBATAN PEGAWAI</b>		
No	Jumlah Hari Terlambat	Jumlah Pegawai Terlambat
1	1 Hari	21 Orang
2	2 Hari	10 Orang
3	3 Hari	6 Orang
4	4 Hari	1 Orang
5	5 Hari	3 Orang
<b>Jumlah Pegawai</b>		<b>98 Orang</b>

*Sumber : Laporan kehadiran bulan April 2020 UPT. Balai Yasa Pulubrayan.*

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa dari 98 orang terdapat 21 orang pernah terlambat 1 (satu) kali, terdapat 10 orang yang terlambat 2 (dua) hari, terdapat 6 orang yang terlambat dari 3 (tiga) hari, terdapat 1 orang yang terlambat dari 4 (empat) hari, dan terdapat 3 orang yang terlambat lebih dari 5 (lima) hari kerja. Hal ini diidentifikasi menjadi penyebab banyaknya tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu, penyelesaian laporan yang terburu buru dan tidak teliti serta beberapa pegawai yang kurang berkomunikasi dengan rekannya dikarenakan mengerjakan tugas yang menumpuk, kondisi ini menjadikan pencapaian kinerja perusahaan tidak maksimal, sehingga pengawasan yang rutin dan maksimal sangat dibutuhkan untuk menjadi pendorong pegawai memperbaiki kualitas kerjanya.

Untuk mendisiplinkan pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama

pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya. Menurut Rivai (2011:825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin timbul dari kesadaran pribadi seseorang untuk mengendalikan diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku.

Dari kenyataan tersebut maka dapat dikatakan bahwa pengawasan penting karena dengan begitu diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

*Tabel 1.4. Pra Survey Keamanan Kerja (X<sub>2</sub>)*

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Pegawai merasakan penerapan SMK3 sudah berjalan sebagaimana mestinya sebagai perusahaan bergerak di bidang produksi	15	75%	6	25%
2	Pegawai mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja serta tindakan antisipatif	11	52%	10	48%
3	Pegawai bekerja dibagian produksi wajib menggunakan Alat Pelindung Diri (APD)	12	57%	9	43%

*Sumber: Diolah Penulis 2020*

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan keamanan kerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan bahwa sebanyak 75% menyatakan keamanan kerja telah memadai untuk proses pekerjaan produksi dalam lingkungan kerja dan sebanyak 58%

pegawai menyatakan pegawai sudah mengetahui sistem dan cara kerja yang baik dan benar sesuai ketentuan K3K, kemudian sebanyak 57% pegawai menyatakan bekerja dibagian produksi wajib menggunakan Alat Pelindung Diri (APD).

Program Kesehatan, Keselamatan, dan Keamanan Kerja (K3K) juga suatu program yang dibuat bagi pekerja oleh organisasi sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dalam lingkungan kerja, dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja serta tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian. Keamanan Kerja bagi pegawai sangat diperlukan, karena akan mempengaruhi aktivitas seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Keamanan Kerja merupakan hal yang tidak terpisahkan dalam sistem ketenagakerjaan dan sumber daya manusia, karena tidak saja sangat penting dalam peningkatan jaminan sosial dan kesejahteraan para pekerja, akan tetapi jauh dari itu program Keamanan Kerja berdampak positif terhadap kinerja seorang pegawai. Kesehatan, Keselamatan, dan Keamanan Kerja (K3K) pada saat ini, bukan hanya sebagai kewajiban bagi perusahaan, tetapi telah menjadi kebutuhan para pekerja dan kemudian untuk ditugaskan beberapa pegawai sebagai ahli dibidang keamanan kerja. Dengan demikian pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan lebih terproteksi saat bekerja dengan diberlakukannya sistem Keamanan Kerja untuk mengurangi serta menghindari potensi-potensi bahaya kecelakaan kerja.

Bagi seorang pekerja di perusahaan, keselamatan kerja menjadi hal utama. Kesehatan dan Keselamatan Kerja atau K3 ini juga diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Perusahaan dan pekerja sama-sama harus

mengetahui tentang keselamatan kerja sesuai dengan standar yang berlaku, salah satunya dengan menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) yang sesuai dengan standarisasi.

APD adalah suatu alat yang dipergunakan oleh pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja. APD ini terdiri dari kelengkapan wajib yang digunakan oleh pekerja sesuai dengan bahaya dan risiko kerja yang digunakan untuk menjaga keselamatan pekerja sekaligus orang di sekelilingnya. Namun tidak semua pegawai menggunakan APD pada saat memasuki area Produksi di UPT. Balai Yasa Pulubrayan.

Kewajiban ini tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.08/Men/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri. Dan pengusaha wajib untuk menyediakan APD sesuai dengan Standar Nasional Indonesia (SNI) bagi pekerjanya.

Perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

Tabel 1.5. Pra Survey Kondisi Kerja (X<sub>3</sub>)

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Pegawai merasa nyaman atas kondisi ruangan atau lingkungan kerja dilapangan	11	55%	9	45%
2	Pegawai termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan jika telah diciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan untuk bekerja dilapangan	13	60%	8	40%
3	Pegawai bekerja dengan mesin-mesin produksi sudah yang sudah tua	17	85%	3	15%

Sumber: Diolah Penulis 2020

Jika dilihat pada tabel 1.5 diatas peneliti dapat membuat suatu kesimpulan yang dimana pegawai akan terasa nyaman bekerja dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan jika telah diciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para pegawai sebagai pelaksana kerja dilapangan, sebaliknya jika kondisi kerja tidak menjadi perhatian terlebih tidak ada evaluasi maka motivasi pegawai dalam menyelesaikan tugas akan menurun, sebab hal tersebut merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk menjamin agar Pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan. Memperhatikan kondisi fisik dari lingkungan kerja pegawai dalam hal ini berarti berusaha melengkapi apa saja yang mesti diperbaiki agar pegawai dapat merasakan kenyamanan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan.

Kondisi kerja fisik di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan perlu dikaitkan untuk memotivasi kinerja pegawai dalam mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan dan lain-lain. Kondisi kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang meliputi temperatur, kelembaban udara, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, warna dan lain-lain yang dalam hal ini berpengaruh terhadap hasil kerja manusia tersebut.

Kondisi kerja fisik juga faktor yang lebih nyata dari faktor-faktor lainnya dalam mempengaruhi perilaku para pekerja, dimana yang termasuk didalamnya ada (atau tidaknya) seni didalam bekerja, musik, tumbuh-tumbuhan atau hal-hal yang menghiasi tempat kerja. Bekerja dalam ruangan yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak nyaman akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Maka dari itu biasanya pegawai akan mencari alasan untuk sering keluar dari ruang kerjanya. Akibatnya dalam bekerjapun mereka biasanya kurang bersemangat, malas, lambat bahkan bisa banyak melakukan kesalahan dan lain-lain hal yang bersifat negatif seperti kemangkiran, telat masuk kerja dan lain-lain. Di tambah mesin-mesin produksi sudah yang sudah tua akan mengakibatkan penurunan pencapaian kinerja perusahaan.

Menurut salah satu pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan “Masih ada beberapa pegawai yang datangnya telat dan beberapa orang yang mangkir dari pekerjaan”. Dengan kejadian tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai menjadi menurun. karena itu perusahaan harus memperhatikan kondisi dan tempat kerja yang kondusif untuk meningkatkan produktifitas perusahaan.

Kompetensi dan komitmen organisasi guna meningkatkan kinerja tersebut. Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik membahas masalah tentang arti pentingnya pengawasan, keamanan kerja, kondisi kerja fisik terhadap motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **Pengaruh Pengawasan, Keamanan Kerja, Kondisi Kerja terhadap Motivasi Kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan.**

## **B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a) Pegawai banyak yang hadir tidak tepat waktu sehingga menyebabkan penundaan penyelesaian pekerjaan dan tugasnya.
- b) Pegawai belum diberikan tanggung jawab untuk mengambil resiko dilapangan untuk setiap hasil pekerjaan yang dilakukannya.
- c) Pegawai masih banyak yang belum mengetahui sistem dan cara kerja yang baik dan benar seperti wajib menggunakan APD dalam proses kegiatan produksi.

- d) Pegawai masih bergantung dengan keputusan dari atasan yang berdampak pada tidak adanya inovasi ataupun kreatifitas kemampuan yang dimiliki.
- e) Atasan hanya melakukan pengawasan secara langsung pada saat proses kerja sedang berlangsung dan memberikan batasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan dan tidak melakukan pengawasan kehadiran.
- f) Pegawai mengharapkan kondisi kerja yang nyaman agar menimbulkan rasa aman, nyaman dan berpengaruh terhadap hasil kerja.
- g) Fasilitas mesin yang sudah tua mempengaruhi produktifitas kinerja pegawai dan menurunkan pencapaian kinerja perusahaan.

## **2. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, ada beberapa faktor untuk memotivasi kerja yang tidak berjalan. Faktor-faktor tersebut antara lain: kesadaran, disiplin, pengawasan, kondisi kerja, dan keamanan kerja sehingga terjadinya penurunan kinerja pegawai. Di dalam penelitian ini penulis membatasi masalah pada variabel pengawasan, keamanan kerja dan kondisi kerja terhadap motivasi kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan.

## **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan hal tersebut permasalahan dalam penelitian ini adalah: "bagaimana kondisi kerja, keamanan, dan pengawasan yang diberlakukan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan, untuk memotivasi sumber daya manusianya hingga dapat bekerja sesuai dengan

harapannya agar dapat mencapai target kinerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan.” Dengan demikian pertanyaan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan?
2. Apakah keamanan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan?
3. Apakah kondisi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan?
4. Apakah pengawasan, keamanan kerja, dan kondisi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk menguji pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan.
- b. Untuk menguji keamanan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan.

- c. Untuk menguji kondisi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan.
- d. Untuk menguji pengawasan, keamanan kerja, dan kondisi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

- a) Bagi perusahaan, diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan dalam mengelola pencapaian kinerja perusahaan melalui motivasi kerja pegawai.
- b) Bagi penulis, diharapkan dapat menambah dan mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen SDM khususnya tentang masalah pengawasan, keamanan kerja, kondisi kerja fisik terhadap motivasi kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan.
- c) Bagi Peneliti Selanjutnya Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian yang lebih jauh mengenai pengawasan, keamanan kerja, kondisi kerja fisik terhadap motivasi kerja pegawai.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian dibuat oleh peneliti pada tahun 2020 yang merupakan replikasi dari berbagai judul penelitian sebelumnya sepanjang pengetahuan penulis

tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain atau telah dipergunakan dan diterima sebagai persyaratan dalam penyelesaian studi pada universitas lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti penulisan karya ilmiah yang telah lazim dan dengan perbedaan sebagai berikut :

1. Model penelitian : dalam penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel. Dalam penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel;
2. Variabel penelitian : penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel sampai 2 (dua) variabel X. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel X yaitu Pengawasan (X1), Keamanan Kerja (X2), dan Kondisi Kerja (X3) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Motivasi Kerja (Y);
3. Jumlah observasi/sampel (n) : penelitian terdahulu berjumlah 35-60 pegawai sedangkan penelitian ini berjumlah 98 pegawai;
4. Waktu penelitian : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2008-2013 sedangkan penelitian ini tahun 2020;
5. Lokasi penelitian : lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan;

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian asosiatif data kuantitatif. Menurut *Rusiadi (2014:12)*, penelitian asosiatif / kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek, yaitu data penelitian yang berupa opini, sikap atau karakter dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian / responden, *Indriantoro & Supomo (2002)*.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan, Jl. Bengkel No. 1 Kel. Pulo Brayan Bengkel Kec.Medan Timur - Medan.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dijadwalkan pada bulan Oktober 2020 sampai dengan bulan Februari 2021.

Tabel 3.1 : Tabel Kegiatan Peneletian

No	Kegiatan	Tahun 2020/2021																			
		Oktober				November				Desember				Jauari				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	■	■	■	■	■	■	■	■												
2	Perbaikan Proposal									■	■	■	■	■	■	■	■				
3	Seminar Proposal																	■			
4	Riset Perusahaan																	■			
5	Pengolahan data																		■		
6	Penyusunan Skripsi																			■	■
7	Bimbingan Skripsi																			■	■
8	Perbaikan Skripsi																			■	■
9	Sidang Meja Hijau																			■	■

Sumber : Diolah Penulis (2020)

### C. Defenisi Operasional Variabel

#### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel pengawasan ( $X_1$ ), variabel keamanan kerja ( $X_2$ ), dan variabel kondisi kerja ( $X_3$ ), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu motivasi kerja ( $Y$ ).

#### 2. Definisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel di ukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 : Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Pengawasan ( $X_1$ )	Pengawasan merupakan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.	1. Penetapan standar Kerja 2. Pengukuran hasil Kerja 3. Tindakan koreksi atau perbaikan	1 Tahap pertama dalam pengawasan adalah penetapan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil	Likert

	<i>Handoko (2015:357)</i>	<i>Handoko (2015:360)</i>	<p>2 Penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai sebagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Tahap kedua ini adalah menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat.</p> <p>3 Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk dengan diubah ataupun diperbaikiMunculnya oesaing dan produk baru membuat perubahan organisasi dan tidak dapat dihindari</p> <p><i>Handoko (2015:360)</i></p>	
Keamanan Kerja (X2)	Keamanan kerja mengurangi dan menghilangkan faktor-faktor yang berperan dalam kejadian kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja sehingga terwujud suatu yang aman dan sehat yang dapat mendukung berproduksi  <i>Hamali (2016),</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Latihan keselamatan kerja</li> <li>2. Audit keselamatan kerja</li> <li>3. Program budaya keselamatan kerja</li> <li>4. Rapat K3</li> </ol> <p><i>Hamali (2016),</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Diselenggarakan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pekerja mengenai K3, biasanya tentang prosedur pelaksanaan pekerjaan dan pengetahuan tentang bahaya-bahaya yang ada di sekitar mereka dan pencegahannya.</li> <li>2 Pemeriksaan secara sistematis dan independen, untuk menilai suatu kegiatan di tempat kerja dan hasil yang berkaitan dengan produktivitas kerja sesuai dengan prosedur yang di rencanakan, dan dilaksanakan secara efektif dan cocok untuk mencapai kebijakan dan tujuan perusahaan.</li> <li>3 Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-</li> </ol>	Likert

			<p>cara melakukan pekerjaan.</p> <p>4 pertemuan berkala yang diadakan oleh suatu kelompok untuk membicarakan masalah-masalah keselamatan K3LL (Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lindung Lingkungan) di lingkungan tempat kerja</p> <p><i>Hamali (2016),</i></p>	
<p>Kondisi Kerja (X3)</p>	<p>Lingkungan atau kondisi kerja fisik merupakan salah satu lingkungan kerja yang harus diperhatikan oleh perusahaan demi terciptanya suatu kondisi yang nyaman bagi para Pegawai dalam melakukan seluruh aktivitas perusahaan.</p> <p><i>Sedarmayanti (2011:21),</i></p>	<p>1. Kebisingan 2. Keamanan 3. Penerangan 4. Suhu Udara Diruangan 5. Fasilitas 6. Dekorasi Ditempat Kerja</p> <p><i>Sedarmayanti (2011:21),</i></p>	<p>1. Kebisingan : Bunyi yang tidak disukai, suara yang mengganggu atau bunyi yang menjengkelkan 2. Keamanan: Keamanan kerja meliputi keamanan fisik, informasi, finansial, komputer 3. Penerangan: sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan Suhu 4. Udara Diruangan: adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman 5. Fasilitas: merupakan sarana untuk mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan yang berupa benda atau uang.</p>	<p>Likert</p>

			<p>6. Dekorasi Ditempat Kerja: ada hubungannya dengan tata warna yang baik, bukan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja</p> <p><i>Sedarmayanti (2011:21)</i></p>	
Motivasi Kerja (Y)	<p>Kerangka kerja lain untuk memahami implikasi motivasional dari lingkungan kerja dan ada dua faktor didalam teori ini yaitu : faktor-faktor penyebab ketidakpuasan pegawai.</p> <p><i>Sunyoto (2015:191),</i></p>	<p>1. Dorongan mencapai tujuan</p> <p>2. Semangat kerja</p> <p>3. Inisiatif dan kreatifitas</p> <p>4. Rasa tanggung Jawab</p> <p><i>Syahyuti (2010:15),</i></p>	<p>1 Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.</p> <p>2 Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.</p> <p>3 Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang Pegawai atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau Pegawai untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru.</p>	Likert

			<p>4 Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.</p> <p><i>Syahyuti (2010:15),</i></p>	
--	--	--	---	--

*Sumber : Diolah Penulis (2020)*

#### **D. Skala Pengukuran Variabel**

Skala pengukuran variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Di mana *Sugiyono (2016:168)*, menyatakan bahwa skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Skala likert dirancang oleh Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradiasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala Likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis. *Manullang, M dan Pakpahan, (2014:98)*.

Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala likert skor pendapat

responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel dibawah. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

*Tabel 3.3 : Instrumen Skala Likert*

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber: Sugiyono (2016:168),*

## **E. Populasi & Sampel Penelitian**

### **1. Populasi**

Populasi merupakan kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik *Cooper & Emory (1995)*.

Menurut *Sugiyono (2015:80)*, Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan mengacu pada pendapat Sugiyono tersebut, maka

pengambilan sampel di wilayah kerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan dalam penelitian ini adalah metode sensus, yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

## **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2015-81) sampel merupakan “ bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik Non Probability Sampling yang dipilih yaitu dengan Sampling Jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel dimana jumlah pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan adalah 98 orang.

## **3. Jenis Data**

Dilihat dari populasi pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan, maka data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer, yaitu: data yang diperoleh langsung dari pegawai melalui kuisisioner tentang variabel yang diteliti, yaitu variabel pengawasan, keamanan kerja, dan kondisi kerja terhadap motivasi kerja.

## **4. Sumber Data**

Sumber data yang ada dipenelitian tersebut diperoleh dari hasil wawancara, Pegawai serta dari hasil kuisisioner tersebut.

## **F. Metode Pengumpulan Data**

### **1. Kuisisioner**

Metode pengumpulan data primer yang dipakai dengan penyebaran kuisisioner pada penelitian ini. Kuisisioner adalah pengumpulan data yang

didapat secara langsung dari responden, dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang telah disesuaikan dengan tujuan penelitian. Pertanyaan tertutup dibuat menggunakan skala Numerical. Penelitian dengan menggunakan Numerical Scale 1 – 5.

Dalam skala numerical, angka 1 (satu) menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang sangat tidak setuju terhadap pertanyaan atau pertanyaan yang diajukan, sedangkan angka 5 (lima) menunjukkan sangat setuju untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi skor atau nilai sebagai berikut :

<i>Sangat tidak setuju</i>		<i>sampai dengan</i>		<i>Sangat setuju</i>
†	†	†	†	†
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Sebelum daftar pertanyaan diajukan kepada seluruh responden penelitian, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Tujuan pengujian ini adalah untuk menghasilkan daftar pertanyaan yang reliabel dan valid.

## **2. Wawancara**

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan Tanya jawab kepada responden, yaitu dengan menggunakan kuesioner untuk diisi dengan keterangan-keterangan oleh responden. Wawancara juga digunakan untuk memperluas cakrawala peneliti tentang data-data lain yang tidak terformulasi dalam kuesioner, namun akan memiliki implikasi strategis bagi PT. Bank Mandiri Semarang, sehingga layak

untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Selain itu, wawancara juga digunakan untuk melengkapi data yang terkumpul melalui kuesioner.

## **G. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

#### **a. Uji Validitas (Keabsahan)**

Uji validitas data digunakan untuk mengukur data sah atau valid tidaknya suatu kusioner tersebut, dimana suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Menurut *Sugiyono (2013:61)*, untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid atau sah.

#### **b. Uji Realibilitas (Kehandalan)**

Uji Realibilitas alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut adalah konsisten atau stabil dari ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan “tidak reliabel”. Menurut *Sugiyono (2013:72)*, untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir yang berkaitan dengan pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuisisioner tersebut. Realibilitas adalah suatu konstruk variabel yang dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach’s alpha lebih besar ( $>$ ) 0,60.

Dengan menerapkan rumus tersebut data yang tersedia maka dapat mengetahui suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh ataupun hubungan antara variabel yang diteliti penulis tersebut. Berdasarkan data yg telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus tersebut. Maka dapat dihitung dengan menggunakan bantuan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22.0 atau bantuan aplikasi Software SPSS 22.0 For Windows tersebut.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Menurut *Rusiadi (2014:117)*, uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Jika hasil regresi linear telah memenuhi asumsi-asumsi regresi linear berganda tersebut maka nilai estimasi yang diperoleh tersebut akan bersifat BLUE (Best, Linear, Unbiased, Estimator).sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, maka akan dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi seperti: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan sebuah data untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik yaitu data yang mempunyai pola distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng kekiri ataupun menceng kekanan (*Rusiadi 2015:33*). Untuk menguji sebuah data tersebut dapat dipergunakan dengan metode grafis tersebut. Normal P-P plot dari standartdizednresidual cumulative probability, dengan mengetahui

apabila sebenarnya berada disekitar garis normal tersebut, maka asumsi kenormalan tersebut dapat diketahui. Uji kolmogorov juga dapat digunakan untuk melihat ke normalan dengan mengidentifikasi nilai P-valuenya lebih besar dari alpha, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai Asymp.sig (2-tailed) di atas nilai signifikan 0,05 dengan arti residual tersebut berdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas menurut *Situmorang (2014:115)*, yang digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi tersebut ditemukan adanya korelasi antar variabel independen tersebut. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerancedan VIF (Variance Inflation Factor) melalui SPSS dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Bila  $VIF > 10$  dan  $Tolerance < 0,1$  maka terdapat masalah multikolinieritas.
- 2) Bila  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,1$  maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas *Rusiadi (2014:115)* yang digunakan untuk menguji data residu tidak bersifat acak. Residu merupakan variabel lain yang yang terlibat akan tetapi tidak termuat didalam model sehingga residu merupakan variabel tidak diketahui hingga diasumsikan data bersifat acak. Karena diasumsikan acak tersebut, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi tersebut.

### 3. Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit)

#### a. Regresi Linier Berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai (Dependent Variabel)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (Multiple Regression)

X1= Disiplin Kerja (Independent Variabel)

X2=Kompetensi (Independent Variabel)

X3 =Motivasi (Independent Variabel)

$\epsilon$  =Error term

#### b. Uji Hipotesis

##### 1) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial menurut *Rusiadi (2014:117)*, yang digunakan untuk menguji sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y) dengan nilai  $\alpha = 0,05\%$  kriteria pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$ , yang artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$ , yang artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut. Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$

## 2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F menurut *Rusiadi (2014:116)*, yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebasnya terhadap variabel terikat. Karena Uji F menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan nilai  $\alpha = 0,05$  (5%).

Kriteria tersebut pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$ , yang artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$ , yang artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$

### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi menurut *Rusiadi (2014:117)*, yang digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika nilai tersebut mendekati angka 1 maka variabel bebas tersebut makin mendekati hubungan dengan variabel terikatnya atau dapat juga dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Tempat Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai**

###### **Yasa Pulubrayan**

PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang menyelenggarakan jasa angkutan kereta api selanjutnya UPT. Balai Yasa Pulubrayan adalah sebagai tempat perbaikan semua sarana perkeretaapian atau sebagai pusat bengkel perkeretaapian yang dialokasikan di Divisi Regional I Sumatera Utara dan Aceh. Kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan ini adalah perbaikan dan perawatan sarana kereta, gerbong dan lokomotif dan genset kereta.

Dalam menjalani aktivitas produksi untuk pencapaian visi misinya juga perusahaan menetapkan beberapa tujuan antara lain melakukan perbaikan dan perawatan dengan kualitas terbaik dengan nilai tambah tinggi bagi stakeholders. Selain memberikan pelayanan terhadap pelanggan, tujuan lain perusahaan adalah menciptakan inovasi secara menerus sehingga melekat menjadi budaya perusahaan sehingga membuat pegawai bekerja secara optimal.

Sejarah berdirinya UPT. Balai Yasa Pulubrayan Pulubrayan bersamaan dengan pembangunan jaringan Kereta Api di Sumatera Utara oleh *Deli Spoorweg Maatschappij* (DSM) pada tanggal 28 Juni 1883. Tugas pokok

UPT. Balai Yasa Pulubrayan pada waktu itu melayani perawatan (*maintenance*) dari *rolling stock* milik DSM yang terdiri dari :

- 1) Lokomotif Uap
- 2) Kereta Penumpang (dari kayu)
- 3) Gerbong Barang/Ketel

Pada tanggal 18 November 1957 diadakan Rapat Umum di Jakarta, rapat ini kemudian dilanjutkan dengan aksi mogok para buruh yang bekerja pada perusahaan-perusahaan milik Belanda di Indonesia. DSM sebagai salah satu perusahaan milik Belanda juga diambil oleh pemerintah dengan tujuan menormalisasi DSM dari pihak Belanda, aksi ini dilakukan pada tanggal 3 Desember 1957. Kemudian pada tahun 1959 DSM dinasionalisasikan dan diintegrasikan kedalam Djawatan Kereta Api (DKA) berdasarkan peraturan pemerintah nomor 41 tahun 1959, lembaran negara tahun 1959 nomor 87 tanggal 19 Agustus 1959.

Kemudian pada tahun 1990 status perusahaan berubah dari Perusahaan Jawatan (PERJAN) menjadi Perusahaan Umum (PERUM) berdasarkan peraturan pemerintah nomor 57 tahun 1990. Setelah kurang dari 8 tahun status perusahaan berubah lagi menjadi Perseroan Terbatas (PT), tepatnya pada tanggal 3 Februari 1998 berdasarkan peraturan pemerintah nomor 19 tahun 1998 hingga sekarang.

**b. Perkembangan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan**

- 1) Pada tahun 1979/1980 s.d 1989/1990 dibangun satu gedung diesel dengan luas tanah 6.350m<sup>2</sup>. Gedung ini dibangun untuk

meningkatkan kapasitas perawatan lokomotif diesel di Sumatera Utara sebagai pengganti lokomotif uap pada zaman DSM.

- 2) Gerbong jenis buatan ARAD – Rumania dalam *kondisi Smi Knock Down* (SKD), tahun 1984/1985 menjadi tanggung jawab PJKA dalam hal ini UPT. Balai Yasa Pulubrayan untuk menyelesaikan perakitannya, seluruhnya berjumlah 187 gerbong yang terdiri dari :

*Tabel 4.1 : Riwayat perakitan Gerbong era PJKA*

No	Jenis Gerbong	Jumlah
1	GW	25 Sarana
2	GWT	35 Sarana
3	TTW	40 Sarana
4	YYW	20 Sarana
5	PPW	15 Sarana
6	PPW For Oil	52 Sarana

*Sumber : UPT. Balai Yasa Pulubrayan (2020)*

- 3) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan memiliki beberapa aset seperti :

- a. Luas Bangunan = 28.233,00 M2
- b. Luas Tanah = 99.465,50 M2
- c. Jumlah Aset pada tahun 1992:

*Tabel 4.2 : Jumlah Aset tahun 1992*

No.	Jenis	Jumlah
1	Lokomotif Diesel	37 Sarana
2	Kereta	57 Sarana
3	Gerbong	1.195 Sarana
4	Mesin	222 Buah
5	Pegawai	232 Orang

*Sumber : UPT. Balai Yasa Pulubrayan (2020)*

- 4) Pada tahun 1997 pembuatan *Bearing Shop* dan pengadaan alat dilokasi los Diesel.
- 5) Pada tahun 2000 modifikasi gerbong *YYW* menjadi *PPCW* sebanyak 27 buah, hal ini dilakukan karena kebutuhan pasar.
- 6) Proses pembuatan ruang pengetesan air brake yang akan dipergunakan untuk perbaikan alat-alat pengereman kereta dan gerbong.
- 7) Pada tahun 2009 s.d sekarang banyak yang dilakukan Balai Yasa Pulubrayan untuk melengkapi Fasilitas Perusahaan seperti pembangunan toilet, area merokok, sarana olah raga, *spoor loop* (jalur putar), pembangunan *open storage* (tempat penyimpanan terbuka), kebersihan lingkungan, penataan ruangan, pembangunan tempat pembuangan sampah, *coating* gedung, dll .
- 8) Pemberlakuan absensi dengan mesin *e-Gate* juga termasuk sebagai perkembangan yang dilakuakn UPT. Balai Yasa Pulubrayan.

**c. Ruang Lingkup PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan**

PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan disebut sebagai tempat perbaikan seluruh sarana perkeretaapian atau sebagai pusat bengkel perkeretaapian yang dialokasikan di Divisi Regional I Sumatera Utara dan Aceh. Kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan ini adalah perbaikan dan perawatan sarana kereta, gerbong dan lokomotif. Kemudian melakukan pengadaan barang dan jasa untuk perawatan atau pemeliharaan sarana kereta, gerbong dan lokomotif

untuk kebutuhan di lintas dan balai yasa. Selain itu juga dilakukan pendistribusian suku cadang baik untuk kebutuhan di balai yasa maupun kebutuhan di lintas operasional.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan pertama kali terbentuk tergabung dalam struktur organisasi Unit Sarana Divisi Regional I Sumatera Utara (Divre I SU) pada tahun 2000. Tepat pada tahun 2009 terjadi *restrukturisasi* Unit Sarana Divre I SU menjadi 2 unit (Sarana Lintas dan UPT. Balai Yasa Pulubrayan), Unit Sarana menginduk dibawah tata laksana organisasi Divisi Regional I Sumatera Utara sedangkan UPT. Balai Yasa Pulubrayan menginduk di bawah tata laksana organisasi Direktorat Pengelolaan Sarana kantor pusat Bandung. Semenjak tahun 2009 banyak perubahan yang dilakukan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) untuk memberikan nilai tambah di bawah kepemimpinan Direktur Utama Igatius Jonan.

Pada Juni tahun 2015 dikeluarkan surat keputusan direksi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) No. KEP.U/OT.003/VI/5/KA-2015 tentang Penghapusan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Yasa Pulubrayan, Struktur dan tanggung jawab tergabung dengan Unit Sarana Divre I SU. Berselang 3 tahun kemudian bulan Juli tahun 2018 dilakukan *restrukturisasi* kembali sebagai UPT. Balai Yasa Pulubrayan yang menginduk dibawah tata laksana organisasi Direktorat Pengelolaan Sarana kantor pusat Bandung dengan dikeluarkannya Peraturan Direksi tentang Organisasi dan Tata Laksana UPT Balai Yasa Pulubrayan Nomor : PER.U/KO.104/VII/3/ KA-2018

UPT. Balai Yasa Pulubrayan terletak di Kelurahan Pulo Brayan Bengkel, saat ini memiliki beberapa aset seperti :

a) Luas Bangunan = 28.233,00 M2

b) Luas Tanah = 99.465,50 M2

c) Jumlah armada, Mesin :

Lokomotif Uap *Heritage* = 1 Buah

Lokomotif Diesel = 35 Sarana

Kereta = 81 Sarana

Gerbong = 243 Sarana

Jumlah Mesin = 68 Buah

d) Jumlah SDM / Pegawai = 98 Orang + OS 13 Orang

**d. Visi, Misi, Logo, dan makna Logo**

Visi adalah suatu pandangan jauh tentang perusahaan, tujuan dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan pada masa mendatang sedangkan misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh lembaga dalam mewujudkan. Adapun penjelasan mengenai visi dan misi PT Kereta Api Indonesia (Persero) adalah sebagai berikut :

**1) Visi Perusahaan**

Menjadi Solusi Ekosistem Transportasi Terbaik untuk Indonesia.

**2) Misi Perusahaan**

a. Untuk menyediakan sistem transportasi yang aman, efisien, berbasis digital, dan berkembang pesat untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

- b. Untuk mengembangkan solusi transportasi massal yang terintegrasi melalui investasi dalam sumber daya manusia, infrastruktur, dan teknologi.
- c. Untuk memajukan pembangunan nasional melalui kemitraan dengan para pemangku kepentingan, termasuk memprakarsai dan melaksanakan pengembangan infrastruktur-infrastruktur penting terkait transportasi.

### 3) Logo Perusahaan

Logo adalah huruf atau lambang yang mengandung makna, terdiri dari atas satu kata atau lebih sebagai nama, terdiri atas satu kata atau lebih sebagai nama perusahaan atau lambang.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balaiyasa Pulubrayan menggunakan logo seperti dibawah ini :

*Gambar 4.1 : Logo Kereta Api Indonesia (Persero)*



*Sumber : PT. Kereta Api Indonesia (Persero), (2020)*

### 4) Makna yang terkandung dalam Logo Perusahaan

#### 1) Bentuk

Terinspirasi dari bentuk REL KERETA yang digambarkan dengan garis menyambung ke atas pada huruf A, KAI diharapkan terus maju dan menjadi solusi ekosistem transportasi

terbaik yang terintegrasi, terpercaya, bersinergi, dan kelak dapat menghubungkan Indonesia dari Sabang sampai Merauke.

Dengan menggunakan *typeface italic* yang dinamis dan di modifikasi pada huruf A menggambarkan karakter KAI yaitu progresif, berfikiran terbuka, dan terpecaya.

Grafik yang tegas namun ramah dengan perbedaan warna pada huruf diharapkan dapat mencerminkan hubungan yang harmonis dan kompeten antara KAI dan seluruh pemangku kepentingan.

## 2) Warna

Perpaduan antara warna biru tua yang menunjang stabilitas, profesionalisme, amanah dan kepercayaan diri, yang ditambah dengan aksen warna oranye, yang menunjukkan antusiasme, kreativitas, tekad, kesuksesan dan kebahagiaan.

### e). **Struktur Organisasi UPT. Balai Yasa Pulubrayan**

Pengorganisasian merupakan proses untuk merancang Struktur Formal, mengelompokkan data dan mengatur serta membagi tugas-tugas atau pekerjaan diantara para anggota organisasi, agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien. Pelaksanaan proses pengorganisasian yang sukses akan membuat suatu organisasi dapat mencapai tujuannya. Proses ini akan tercermin pada struktur organisasi.

Dimana struktur organisasi merupakan satuan kerangka organisasi yang ditetapkan didalam proses managerial, sistem dan pola tingkah laku yang muncul dan terjadi dalam praktek penyelenggaraan organisasi dan

manajemen. Struktur Organisasi memberikan gambaran yang jelas mengenai pembagian dan pembatasan antara tugas, wewenang, dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi, serta penetapan hubungan antara unsure organisasi dalam mencapai tujuan dengan cara yang paling efektif dan efisien.

Struktur organisasi PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan berkedudukan di Medan yang dipimpin oleh *General Manager* yang bertanggung jawab secara langsung pada Direktur Pengelolaan Sarana Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung dalam melaksanakan pengawasan secara langsung terhadap semua pekerjaan yang dilakukan UPT. Balai Yasa Pulubrayan.

Di dalam struktur organisasi *General Manager* UPT Balai Yasa Pulubrayan dibantu oleh beberapa struktur dan pejabat yang dapat dijelaskan mengenai tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian sebagai berikut :

1) Golongan Keuangan, SDM & TI

Golongan Keuangan, SDM & TI di pimpin oleh seorang Manager yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada General Manager UPT. Balai Yasa Pulubrayan. Manager Keuangan, SDM & TI mempunyai tugas dan tanggung jawab yaitu :

- a. Mengkoordinir penyusunan rencana kerja anggaran tahunan dan melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan rencana serta pelaksanaan anggaran. Membina pelaksanaan akuntansi dan penyusunan laporan keuangan UPT. Balai Yasa Pulubrayan.

- b. Melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan, pengesahan gaji pegawai dan non-pegawai, pengesahan pembayaran kepada pihak ketiga serta penyelesaian dokumen analisa atau tata usaha keuangan.
- c. Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan kantor pusat. Terselenggaranya proses peningkatan kualitas secara berkelanjutan dan pengolaan resiko seksinya.
- d. Menyusun program pengelolaan dan evaluasi SDM. Mengelola *hygiene* perusahaan, kesehatan kerja (*Hiperkes*) dan lingkungan. Mengelola dokumen perusahaan serta kegiatan administrasi kerumahtanggaan, protokoler dan umum.

## 2) Golongan Quality Control

Golongan Quality Control dipimpin oleh Manager yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada *General Manager* UPT. Balai Yasa Pulubrayan. Manager Quality Control mempunyai tugas dan tanggung jawab yaitu :

- a. Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan kantor pusat. Terselenggaranya proses peningkatan kualitas secara berkelanjutan, pengelolaan resiko dan terjadinya *safety* di Golongannya.
- b. Menyusun program penyimpanan lokomotif siap operasi, perawatan rutin dan pengendalian perawatan lokomotif.

Menyusun program penyimpanan kereta gerbong siap operasi, perawatan rutin dan pengendalian perawayan lokomotif.

### 3) Golongan Logistik dan Pergudangan

Golongan Logistik dan Pergudangan dipimpin oleh seorang manager yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada *General Manager* UPT. Balai Yasa Pulubrayan. Manager Logistik dan Pergudangan mempunyai tugas dan tanggung jawab, yaitu :

- a. Merumuskan penjabatan strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan kantor pusat.
- b. Melaksanakan pengadaan barang serta mengelola administrasi perawatan sarana.

### 4) Golongan Perencanaan

Golongan Perencanaan dipimpin oleh seorang manager yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada *General Manager* UPT. Balai Yasa Pulubrayan. Manager Perencanaan mempunyai tugas dan tanggung jawab,yaitu:

- a. Merumuskan penjabaran strategis dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan kantor pusat, meningkatkan kualitas perawatan secara berkelanjutan, pengelolaan resiko dan terjaminnya *safety*.

- b. Menyusun program anggaran dan evaluasi kinerja perawatan Sarana, Lokomotif, Kereta, dan Gerbong serta menjamin ketersediaan dan kelayakan Sarana.

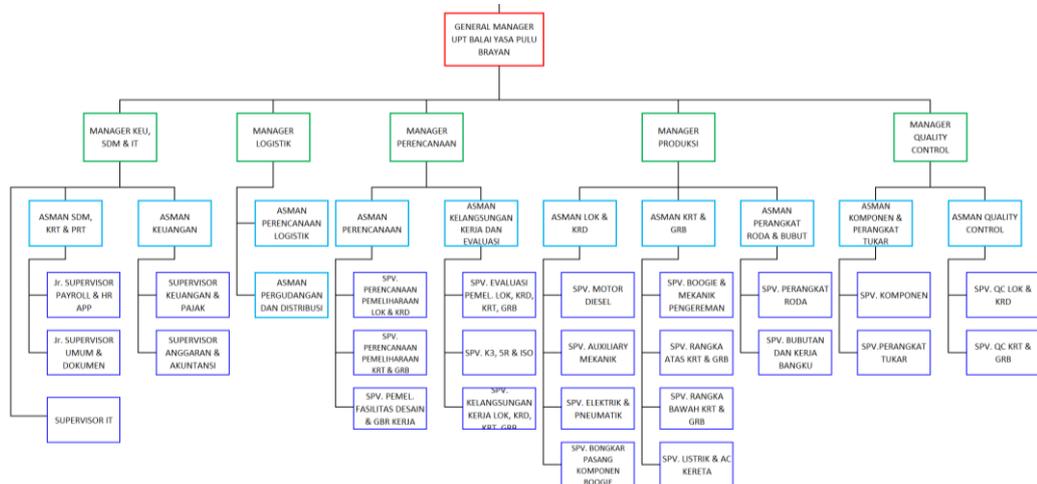
5) Golongan Produksi

Golongan Produksi dipimpin oleh seorang manager yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada *General Manager* UPT. Balai Yasa Pulubrayan. Manajer Produksi mempunyai tugas dan tanggung jawab, yaitu:

- a. Melaksanakan perawatan dan pemeliharaan lokomotif / KR D, kereta dan gerbong yang siap operasi, merumuskan pemanfaatan dan Pembagian kereta dan gerbong, pengaturan dan evaluasi kinerja pelaksanaan program perjalanan kereta api.
- b. Melaksanakan pemantauan, pengawasan, pemeriksaan, pembinaan, mutu pekerjaan perawatan kereta api secara berkala di wilayah operasional Divisi Regional I Sumatera Utara

Struktur UPT. Balai Yasa Pulubrayan dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.2 : Struktur UPT. Balai Yasa Pulubrayan



Sumber : PT. Kereta Api Indonesia (Persero) (2020)

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 98 (orang) responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap pengawasan, keamanan kerja dan kondisi kerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

*Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin*

Karakteristik		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki – Laki	93	93,92
	Perempuan	5	6,08
Jumlah		98	100

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Pada tabel 4.3 dilihat bahwa mayoritas pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan sebagai responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 93 orang atau sebesar 93,92% dan responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 5 orang atau sebesar 6,08%.

*Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia*

Karakteristik		Jumlah	%
Usia	18 – 25 Thn	24	24,49
	26 – 44 Thn	53	54,08
	> 45 Thn	21	21,49
Jumlah		98	100

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Pada tabel 4.4 dapat dilihat mayoritas Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan yang menjadi responden berusia 18-25 tahun yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 24,49%, responden berusia 26-44 tahun yaitu sebanyak 53 orang atau sebesar 54,08% dan responden yang berusia >45 tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 21,49%.

*Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir*

Karakteristik		Jumlah	%
Pendidikan	SMP	1	1,02
	SMA	94	95,92
	D3	2	2,04
	S1	1	1,02
Jumlah		98	100

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa mayoritas Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan yang menjadi responden berpendidikan SMP sebanyak 1 orang atau sebesar 1,02%, responden berpendidikan SMA sebanyak 94 orang atau sebesar 95,92%, responden berpendidikan D3 sebanyak 2 orang atau sebesar 2,04% dan responden berpendidikan S1 sebanyak 1 orang atau sebesar 1,02%.

*Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja*

Karakteristik		Jumlah	%
Masa Kerja	1 - 3 tahun	32	32,65
	4 - 10 tahun	28	28,57
	> 10 tahun	38	38,78
Jumlah		98	100

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa mayoritas Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan yang menjadi responden mempunyai masa kerja 1-3 tahun sebanyak 32 orang atau sebesar 32,65%, responden mempunyai masa kerja 4-10 tahun yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 28,57% dan responden mempunyai masa kerja >10 tahun sebanyak 38 orang atau sebesar 38,78%.

### **3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)**

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Masing-masing butir pernyataan setiap variabel

harus diisi oleh responden yang berjumlah 98 orang.

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu pengawasan, keamanan kerja, dan kondisi kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu motivasi kerja. Jawaban kuesioner disediakan 5 alternatif jawaban, yaitu:

- i. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- ii. Setuju (S) dengan skor 4
- iii. Netral (N) dengan skor 3
- iv. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- v. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

**a) Variabel Pengawasan (X<sub>1</sub>)**

Variabel Pengawasan (X<sub>1</sub>) dibentuk oleh indikator meningkatnya disiplin, menegaskan tanggungjawab agar berkurangnya kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut ini :

*Tabel 4.7 Atasan selalu melakukan pengawasan secara langsung pada saat proses kerja sedang berlangsung (X1.1)*

		Frequency	Percent (%)	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	28	28.6	28.6	28.6
	Setuju	54	55.1	55.1	83.7
	Kurang Setuju	10	10.2	10.2	93.9
	Tidak Setuju	6	6.1	6.1	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (28.6%), setuju sebanyak 54 orang (55.1%), kurang setuju sebanyak 10 orang (10.2%) dan sebanyak 6 orang (6.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban

responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 54 orang (55.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa atasan selalu melakukan pengawasan secara langsung pada saat proses kerja sedang berlangsung.

*Tabel 4.8 Atasan selalu memeriksa setiap memberikan tugas-tugas yang telah dikerjakan (X1.2)*

	Frequency	Percent (%)	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	33	33.7	33.7	33.7
Setuju	45	45.9	45.9	79.6
Kurang Setuju	17	17.3	17.3	96.9
Tidak Setuju	3	3.1	3.1	100.0
Total	98	100.00	100.00	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (33.7%), setuju sebanyak 45 orang (45.9%), kurang setuju sebanyak 17 orang (17.3%) dan sebanyak 3 orang (3.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 45 orang (45.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa atasan selalu memeriksa setiap memberikan tugas-tugas yang dikerjakan.

*Tabel 4.9 Atasan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan dan memberikan batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan (X1.3)*

	Frequency	Percent (%)	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	38	38.8	38.8	38.8
Setuju	49	50.0	50.0	88.8
Kurang Setuju	10	10.2	10.2	99.0
Tidak Setuju	1	1.0	1.0	100.0
Total	98	100.00	100.00	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan

sangat setuju sebanyak 38 orang (38.8%), setuju sebanyak 49 orang (50.0%), kurang setuju sebanyak 10 orang (10.2%) dan sebanyak 1 orang (1.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 49 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa atasan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan dan memberikan batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan.

*Tabel 4.10 Atasan sering memeriksa kebenaran dari suatu laporan yang dikerjakan (X1.4)*

	Frequency	Percent (%)	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	15	15.3	15.3	15.3
Setuju	62	63.3	63.3	78.6
Kurang Setuju	18	18.4	18.4	97.9
Tidak Setuju	3	3.1	3.1	100.0
Total	98	100.00	100.00	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (15.3%), setuju sebanyak 62 orang (63.3%), kurang setuju sebanyak 18 orang (18.4%) dan sebanyak 3 orang (3.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 62 orang (63.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa atasan sering memeriksa kebenaran dari suatu laporan yang dikerjakan.

*Tabel 4.11 Atasan selalu memberikan arahan yang dilakukan dalam menyelesaikan dan sering melihat hasil kerja yang dilakukan (X1.5)*

	Frequency	Percent (%)	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	33	33.7	33.7	33.7
Setuju	41	41.8	41.8	75.5
Kurang Setuju	21	21.4	21.4	96.9
Tidak Setuju	3	3.1	3.1	100.0

Total	98	100.00	100.00
-------	----	--------	--------

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (33.7%), setuju sebanyak 41 orang (41.8%), kurang setuju sebanyak 21 orang (21.4%) dan sebanyak 3 orang (3.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 41 orang (41.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa atasan sering memeriksa kebenaran dari suatu laporan yang dikerjakan.

*Tabel 4.12 Atasan Jika mengambil tindakan perbaikan secara langsung jika terjadi masalah atau penyimpangan dalam tugas (X1.6)*

	Frequency	Percent (%)	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	29	29.6	29.6	29.6
Setuju	49	50.0	50.0	79.6
Kurang Setuju	17	17.3	17.3	96.9
Tidak Setuju	3	3.1	3.1	100.0
Total	98	100.00	100.00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (29.6%), setuju sebanyak 49 orang (50.0%), kurang setuju sebanyak 17 orang (17.3%) dan sebanyak 3 orang (3.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 49 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa atasan mengambil tindakan perbaikan secara langsung jika terjadi masalah atau penyimpangan dalam melakukan tugas.

*Tabel 4.13 Atasan melakukan penyelidikan untuk mengetahui suatu masalah yang sebenarnya jika ada laporan yang belum pasti kebenarannya dan memperbaiki masalah atau penyimpangan (X1.7)*

		Frequency	Percent (%)	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	39	39.8	39.8	39.8
	Setuju	48	49.0	49.0	88.8
	Kurang Setuju	9	9.2	9.2	98.0
	Tidak Setuju	2	2.0	2.0	100.0
	Total	98	100.00	100.00	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (39.8%), setuju sebanyak 48 orang (49.0%), kurang setuju sebanyak 9 orang (9.2%) dan sebanyak 2 orang (2.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 48 orang (49.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa atasan melakukan penelitian/penyelidikan untuk mengetahui suatu masalah yang sebenarnya jika ada laporan yang belum pasti kebenarannya dan memperbaiki jika ada masalah atau penyimpangan.

*Tabel 4.14 Atasan melakukan pemantauan jika datang kerja terlambat dari waktu yang telah ditentukan (X1.8)*

		Frequency	Percent (%)	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	15	15.3	15.3	15.3
	Setuju	63	64.3	64.3	79.6
	Kurang Setuju	19	19.4	19.4	99.0
	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	100.0
	Total	98	100.00	100.00	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (15.3%), setuju sebanyak 63 orang (64.3%), kurang setuju sebanyak 19 orang (19.4%) dan sebanyak 1

orang (1.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 63 orang (64.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa atasan melakukan pemantauan jika datang kerja terlambat dari waktu yang telah ditentukan.

*Tabel 4.15 Pegawai merasakan penerapan SMK3 sudah berjalan sebagaimana mestinya sebagai perusahaan bergerak di bidang produksi (X2.1)*

		Frequency	Percent (%)	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	21	21.4	21.4	21.4
	Setuju	57	58.2	58.2	79.6
	Kurang Setuju	20	20.4	20.4	100.0
	Total	98	100.00	100.00	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (21.4%), setuju sebanyak 57 orang (58.2%) dan sebanyak 20 orang (20.4%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 57 orang (58.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai merasakan penerapan SMK3 sudah berjalan sebagaimana mestinya sebagai perusahaan bergerak di bidang produksi.

*Tabel 4.16 Pegawai telah menggunakan APD untuk melindungi diri dari potensi bahaya di tempat kerja (X2.2)*

		Frequency	Percent (%)	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	30	30.6	30.6	30.6
	Setuju	47	48.0	48.0	78.6
	Kurang Setuju	21	21.4	21.4	100.0
	Total	98	100.00	100.00	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (30.6%), setuju sebanyak 47 orang (48.0%) dan sebanyak 21 orang (21.4%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 47 orang (48.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai telah menggunakan APD untuk melindungi diri dari potensi bahaya di tempat kerja.

*Tabel 4.17 Pegawai mendapat sosialisasi Program Kesehatan, Keselamatan, dan Keamanan Kerja (K3K) sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dalam lingkungan kerja (X2.3)*

		Frequency	Percent (%)	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	29	29.6	29.6	29.6
	Setuju	44	44.9	44.9	74.5
	Kurang Setuju	25	25.5	25.5	100.0
	Total	98	100.00	100.00	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (29.6%), setuju sebanyak 44 orang (44.9%) dan sebanyak 25 orang (25.5%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 44 orang (44.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai mendapat sosialisasi Program Kesehatan, Keselamatan, dan Keamanan Kerja (K3K) sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dalam lingkungan kerja.

*Tabel 4.18 Pegawai mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja serta tindakan antisipatif (X2.4)*

	Frequency	Percent (%)	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	12	12.2	12.2	12.2
Setuju	48	48.0	48.0	60.2
Kurang Setuju	39	39.8	39.8	100.0
Total	98	100.00	100.00	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (12.2%), setuju sebanyak 48 orang (48.0%) dan sebanyak 39 orang (39.8%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 48 orang (48.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja serta tindakan antisipatif.

*Tabel 4.19 Pegawai menjadikan K3K sebagai budaya kerja untuk menghindari kecelakaan kerja (X2.5)*

	Frequency	Percent (%)	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	18	18.4	18.4	18.4
Setuju	42	42.9	42.9	61.7
Kurang Setuju	37	37.8	37.8	99.0
Tidak Setuju	1	0.9	0.9	100.0
Total	98	100.00	100.00	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (18.4%), setuju sebanyak 42 orang (42.9%), kurang setuju sebanyak 37 orang (37.8%) dan sebanyak 1 orang (0.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 42 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai

menjadikan K3K sebagai budaya kerja untuk menghindari kecelakaan kerja.

*Tabel 4.20 Pegawai diberikan kelengkapan APD untuk menyelesaikan pekerjaan produksi (X2.6)*

		Frequency	Percent (%)	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	14	14.3	14.3	14.3
	Setuju	56	57.1	57.1	71.4
	Kurang Setuju	28	28.6	28.6	100.0
	Total	98	100.00	100.00	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (14.3%), setuju sebanyak 56 orang (57.1%) dan sebanyak 28 orang (28.6%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 56 orang (57.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai diberikan kelengkapan APD untuk menyelesaikan pekerjaan produksi.

*Tabel 4.21 Pegawai mampu memahami dan mengendalikan resiko (X2.7)*

		Frequency	Percent (%)	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	11	11.3	11.3	11.3
	Setuju	46	46.9	46.9	58.1
	Kurang Setuju	41	41.8	41.8	100.0
	Total	98	100.00	100.00	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (11.3%), setuju sebanyak 46 orang (46.9%) dan sebanyak 41 orang (41.8%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 46 orang (46.9%). Disimpulkan responden

setuju bahwa pegawai mampu memahami dan mengendalikan resiko.

*Tabel 4.22 Pegawai bekerja dibagian produksi wajib menggunakan Alat Pelindung Diri (APD), (X2.8)*

		Frequency	Percent (%)	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	17	17.3	17.3	17.3
	Setuju	43	43.9	43.9	61.2
	Kurang Setuju	37	37.8	37.8	99.0
	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	100.0
	Total	98	100.00	100.00	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (17.3%), setuju sebanyak 43 orang (43.9%), kurang setuju sebanyak 37 orang (37.8%) dan sebanyak 1 orang (1.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 43 orang (43.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai bekerja dibagian produksi wajib menggunakan (APD).

*Tabel 4.23 Pegawai merasa nyaman atas kondisi ruangan atau lingkungan kerja dilapangan (X3.1)*

		Frequency	Percent (%)	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	26	26.5	26.5	26.5
	Setuju	62	63.3	63.3	89.8
	Kurang Setuju	10	10.2	10.2	100.0
	Total	98	100.00	100.00	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (26.5%), setuju sebanyak 62 orang (62.3%) dan sebanyak 10 orang (10.2%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 62 orang (62.3%). Jadi dapat disimpulkan

responden setuju bahwa pegawai merasa nyaman atas kondisi ruangan atau lingkungan kerja dilapangan.

*Tabel 4.24 Pegawai difasilitasi ruangan kerja dengan AC (X3.2)*

		Frequency	Percent (%)	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	30	30.6	30.6	30.6
	Setuju	59	60.2	60.2	90.8
	Kurang Setuju	9	9.2	9.2	100.0
	Total	98	100.00	100.00	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (30.6%), setuju sebanyak 59 orang (60.2%) dan sebanyak 9 orang (9.2%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 59 orang (60.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai difasilitasi ruangan kerja dengan AC.

*Tabel 4.25 Pegawai berada dalam gedung dengan segala sarana yang diperlukan untuk kenyamanan dalam berkerja (X3.3)*

		Frequency	Percent (%)	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	34	34.7	34.7	34.7
	Setuju	60	60.2	60.2	94.9
	Kurang Setuju	4	4.1	4.1	100.0
	Total	98	100.00	100.00	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (34.7%), setuju sebanyak 60 orang (60.2%) dan sebanyak 4 orang (4.1%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 60 orang (60.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai berada dalam gedung dengan segala

sarana yang diperlukan untuk kenyamanan dalam berkerja.

*Tabel 4.26 Pegawai difasilitasi ruangan kerja dengan internet, telephone dan perangkat komputer (X3.4)*

		Frequency	Percent (%)	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	16	16.3	16.3	16.3
	Setuju	66	67.4	67.4	83.7
	Kurang Setuju	16	16.3	16.3	100.0
	Total	98	100.00	100.00	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (16.3%), setuju sebanyak 66 orang (67.4%) dan sebanyak 16 orang (16.3%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 66 orang (67.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai difasilitasi ruangan kerja dengan internet, telephone dan perangkat komputer.

*Tabel 4.27 Pegawai termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan jika telah diciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan untuk bekerja dilapangan (X3.5)*

		Frequency	Percent (%)	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	30	30.6	30.6	30.6
	Setuju	54	55.1	55.1	85.7
	Kurang Setuju	13	13.3	13.3	99.0
	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	100.0
	Total	98	100.00	100.00	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (30.6%), setuju sebanyak 54 orang (55.1%), kurang setuju sebanyak 13 orang (13.3%) dan sebanyak 1 orang (1.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 54

orang (55.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan jika telah diciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan untuk bekerja dilapangan.

*Tabel 4.28 Pegawai bekerja dalam ruangan yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata (X3.6)*

		Frequency	Percent (%)	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	25	25.5	25.5	25.5
	Setuju	61	62.2	62.2	87.7
	Kurang Setuju	12	12.3	12.3	100.0
	Total	98	100.00	100.00	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (25.5%), setuju sebanyak 61 orang (62.2%) dan sebanyak 12 orang (12.3%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 61 orang (62.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai bekerja dalam ruangan yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata.

*Tabel 4.29 Pegawai terhindar dari kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, yang mempengaruhi terhadap hasil kerja (X3.7)*

		Frequency	Percent (%)	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	16	16.3	16.3	16.3
	Setuju	70	71.4	71.4	87.7
	Kurang Setuju	12	12.3	12.3	100.0
	Total	98	100.00	100.00	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (16.3%), setuju sebanyak 70 orang (71.4%) dan sebanyak 12 orang (12.3%) responden yang menyatakan

kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 70 orang (71.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai terhindar dari kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, yang mempengaruhi terhadap hasil kerja.

*Tabel 4.30 Pegawai bekerja dengan mesin-mesin produksi sudah yang sudah tua (X3.8)*

		Frequency	Percent (%)	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	33	33.7	33.7	33.7
	Setuju	51	52.0	52.0	85.7
	Kurang Setuju	13	13.3	13.3	99.0
	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	100.0
	Total	98	100.00	100.00	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (33.7%), setuju sebanyak 51 orang (52.0%), kurang setuju sebanyak 13 orang (13.3%) dan sebanyak 1 orang (1.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 51 orang (52.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai bekerja dengan mesin-mesin produksi sudah yang sudah tua.

*Tabel 4.31 Pegawai berpacu untuk menjadi yang terbaik dalam kerjanya sesuai tugas dan tanggung jawab serta keahlian yang dimiliki (Y.1)*

		Frequency	Percent (%)	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	44	44.9	44.9	44.9
	Setuju	52	53.1	53.1	98.0
	Kurang Setuju	1	1.0	1.0	99.0
	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	100.0
	Total	98	100.00	100.00	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 44 orang (44.9%), setuju sebanyak 52 orang (53.1%), kurang setuju sebanyak 1 orang (1.0%) dan sebanyak 1 orang (1.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 52 orang (53.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai berpacu untuk menjadi yang terbaik dalam kerjanya sesuai tugas dan tanggung jawab serta keahlian yang dimiliki.

*Tabel 4.32 Pegawai selalu memiliki penilaian yang baik ketika dapat menyelesaikan target setiap bulannya (Y.2)*

		Frequency	Percent (%)	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	40	40.8	40.8	40.8
	Setuju	54	55.1	55.1	95.9
	Kurang Setuju	4	4.1	4.1	100.0
	Total	98	100.00	100.00	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40 orang (40.8%), setuju sebanyak 54 orang (55.1%) dan sebanyak 4 orang (4.1%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 54 orang (55.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai selalu memiliki penilaian yang baik ketika dapat menyelesaikan target setiap bulannya.

*Tabel 4.33 Pegawai berkesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan maupun ide (Y.3)*

		Frequency	Percent (%)	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	52	53.1	53.1	53.1
	Setuju	35	35.7	35.7	88.8
	Kurang Setuju	10	10.2	10.2	99.0

Tidak Setuju	1	1.0	1.0	100.0
Total	98	100.00	100.00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 52 orang (53.1%), setuju sebanyak 35 orang (35.7%), kurang setuju sebanyak 10 orang (10.2%) dan sebanyak 1 orang (1.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 52 orang (53.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai berkesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan maupun ide.

Tabel 4.34 Pegawai senang bergaul dengan rekan kerja (Y.4)

	Frequency	Percent (%)	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	36	36.7	36.7	36.7
Setuju	49	50.1	50.1	86.8
Kurang Setuju	12	12.2	12.2	99.0
Tidak Setuju	1	1.0	1.0	100.0
Total	98	100.00	100.00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (36.7%), setuju sebanyak 49 orang (50.1%), kurang setuju sebanyak 12 orang (12.2%) dan sebanyak 1 orang (1.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 49 orang (50.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai senang bergaul dengan rekan kerja.

*Tabel 4.35 Pegawai puas atas adanya kepedulian dari manajemen untuk berkarir diperusahaan (Y.5)*

		Frequency	Percent (%)	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	40	40.8	40.8	40.8
	Setuju	54	55.1	55.1	95.9
	Kurang Setuju	4	4.1	4.1	100.0
	Total	98	100.00	100.00	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 40 orang (40.8%), setuju 54 orang (55.1%), dan 1 orang (4.1%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju 54 orang (55.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai puas atas adanya kepedulian dari manajemen untuk berkarir diperusahaan.

*Tabel 4.36 Pegawai ingin keterbukaan informasi yang diberikan manajemen kepada seluruh pegawai (Y.6)*

		Frequency	Percent (%)	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	52	53.1	53.1	53.1
	Setuju	35	35.7	35.7	88.8
	Kurang Setuju	10	10.2	10.2	99.0
	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	100.0
	Total	98	100.00	100.00	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 52 orang (53.1%), setuju 35 orang (35.7%), kurang setuju 10 orang (10.2%) dan 1 orang (1.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju 52 orang (53.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai ingin keterbukaan informasi yang diberikan manajemen kepada seluruh pegawai.

*Tabel 4.37 Pegawai ingin menguasai dan mengetahui hal tentang pekerjaan rutinitas disekitar (Y.7)*

		Frequency	Percent (%)	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	44	44.9	44.9	44.9
	Setuju	52	53.1	53.1	98.0
	Kurang Setuju	1	1.0	1.0	99.0
	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	100.0
	Total	98	100.00	100.00	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 44 orang (44.9%), setuju sebanyak 52 orang (53.1%), kurang setuju sebanyak 1 orang (1.0%) dan sebanyak 1 orang (1.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 52 orang (53.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai ingin menguasai dan mengetahui hal tentang pekerjaan rutinitas disekitar.

*Tabel 4.38 Pegawai melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh karena mendapatkan imbalan (prestasi) yang pantas dan wajar (Y.8)*

		Frequency	Percent (%)	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	36	36.7	36.7	36.7
	Setuju	49	50.0	50.0	86.7
	Kurang Setuju	12	12.3	12.3	99.0
	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	100.0
	Total	98	100.00	100.00	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (36.7%), setuju sebanyak 49 orang (50.0%), kurang setuju sebanyak 12 orang (12.3%) dan sebanyak 1 orang (1.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 49

orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh karena mendapatkan imbalan (prestasi) yang pantas dan wajar.

#### 4. Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan rumus product moment yang diolah dengan menggunakan software SPSS 22 (*Statistical Packages for the Social Science*), ketentuannya adalah apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada ( $\alpha = 0,05$ ) dengan  $n = 40$  maka instrumen atau butir pernyataan dianggap valid dan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen dianggap tidak valid.

##### 1) Variabel X1 (Pengawasan)

Tabel 4.39 Uji Validitas Variabel X1 (Pengawasan)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	26.50	9.487	.503	.670
X1.2	26.00	11.077	.301	.757
X1.3	26.50	8.615	.685	.626
X1.4	26.68	9.199	.607	.649
X1.5	26.42	9.738	.347	.705
X1.6	26.63	10.240	.327	.716
X1.7	27.03	10.076	.431	.686
X1.8	27.05	10.254	.429	.688

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Dari tabel 4.39 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom Corrected Item-Total Correlation yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel pengawasan dapat dinyatakan valid (sah)

karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

## 2) Variabel X2 (Keamanan Kerja)

Tabel 4.40 Uji Validitas Variabel X2 (Keamanan Kerja)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	26.08	9.558	.159	.687
X2.2	26.00	9.128	.233	.673
X2.3	26.12	9.958	.323	.724
X2.4	26.58	9.071	.282	.661
X2.5	26.45	7.126	.762	.537
X2.6	26.40	7.579	.563	.588
X2.7	26.40	7.374	.583	.580
X2.8	26.50	8.718	.379	.640

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Dari tabel 4.40 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel keamanan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

## 3) Variabel X3 (Kondisi Kerja)

Tabel 4.41 Uji Validitas Variabel X3 (Kondisi Kerja)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	27.05	11.536	.442	.759
X3.2	27.00	11.231	.459	.757
X3.3	26.78	10.743	.569	.738
X3.4	27.35	11.669	.475	.755
X3.5	26.90	12.656	.230	.788
X3.6	26.72	10.512	.523	.746

X3.7	26.58	10.404	.530	.745
X3.8	26.70	10.369	.600	.731

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Dari tabel 4.41 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel kondisi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### 4) Variabel Y (Motivasi Kerja)

Tabel 4.42 Uji Validitas Variabel Y (Motivasi Kerja)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	26.95	9.792	.502	.726
Y2	26.45	11.126	.194	.787
Y3	26.95	9.228	.672	.692
Y4	27.10	10.400	.455	.735
Y5	26.72	10.666	.389	.746
Y6	27.15	9.874	.529	.721
Y7	27.45	10.715	.532	.727
Y8	27.35	10.131	.468	.732

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Dari tabel 4.42 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel motivasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

## 5. Uji Reliabilitas

Untuk uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha, ketentuannya adalah jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  maka angket dinyatakan reliabel sementara jika nilai Cronbach Alpha  $< 0,60$  maka angket dinyatakan tidak reliabel.

### a) Variabel X1 (Pengawasan)

Tabel 4.43 Uji Reliabilitas X1 (Pengawasan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.718	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Dari tabel 4.43 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,718 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel kemampuan adalah reliabel atau dikatakan handal.

### b) Variabel X2 (Keamanan Kerja)

Tabel 4.44 Uji Reliabilitas X2 (Keamanan Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.673	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Dari tabel 4.44 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,673 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel kemampuan adalah reliabel atau dikatakan handal.

**c) Variabel X3 (Kondisi Kerja)**

*Tabel 4.45 Uji Reliabilitas X3 (Kondisi Kerja)*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.777	8

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Dari tabel 4.45 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,777 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel kemampuan adalah reliabel atau dikatakan handal.

**d) Variabel Y (Motivasi kerja)**

*Tabel 4.46 Uji Reliabilitas Y (Motivasi Kerja)*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.760	8

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Dari tabel 4.46 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,760 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel kemampuan adalah reliabel atau dikatakan handal.

**6. Pengujian Asumsi Klasik**

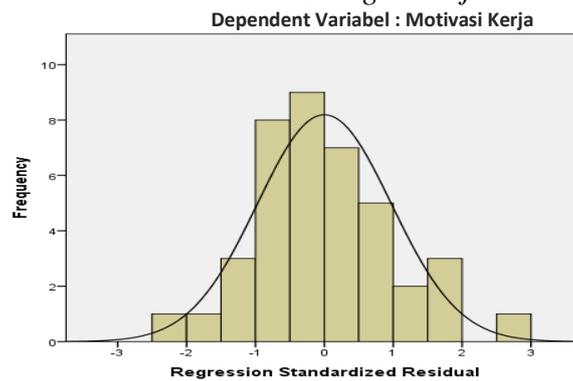
Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier

berganda dapat digunakan.

a) Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

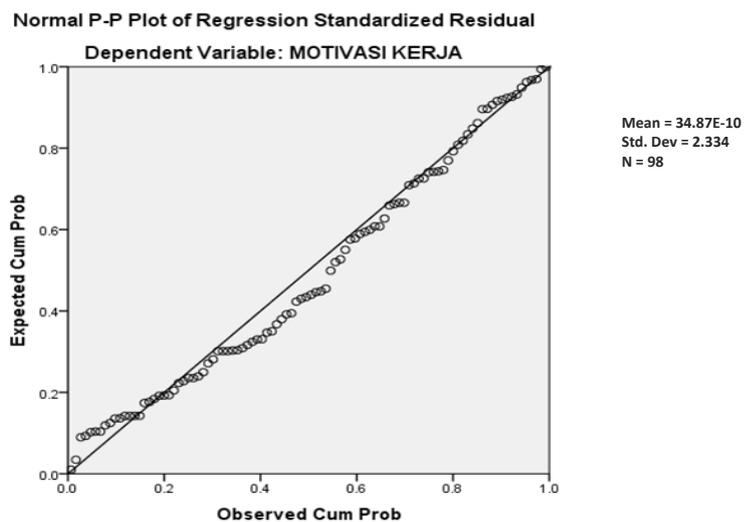
*Gambar 4.3 : Histogram Uji Normalitas*



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

*Gambar 4.4 P-Plot Uji Normalitas*



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Pada grafik normal probability plot diatas terlihat titik-titik menyebar dan mendekati disekitar garis diagonal serta mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel motivasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja berdistribusi secara normal.

*Tabel 4.47 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Predicted Value
N		98
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	34.8775510
	Std. Deviation	2.33449003
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.060
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

*Sumber: SPSS Versi 22.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.47 diatas, menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ) maka data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dimana artinya

adalah jawaban yang diberikan oleh sampel dalam penelitian ini dapat mewakili populasi. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 5 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.48 Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.870	2.727		4.352	.000		
Pengawasan	.294	.098	.309	2.997	.003	.566	1.766
Keamanan Kerja	.224	.077	.261	2.896	.005	.739	1.353
Kondisi Kerja	.217	.104	.234	2.096	.039	.483	2.071

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

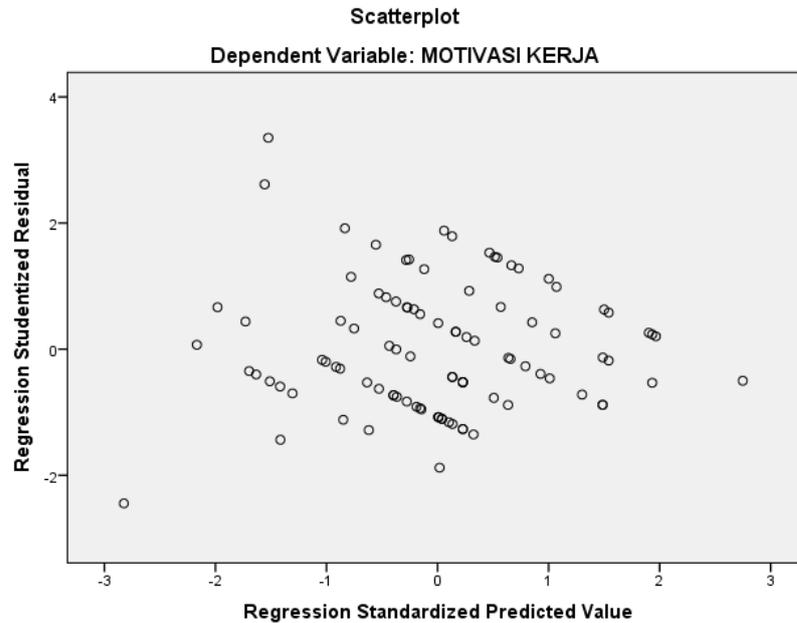
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.48 diatas, Syarat tidak terjadi multikolinieritas didalam model regresi dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Jika nilai VIF < 10 dan *tolerance* > 0,1 berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji apakah model regresi terjadi tidak sama *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.5 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan gambar 4.5 di atas, gambar *scatterplot* dapat diketahui bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan titik-titik data juga tidak membentuk pola yang jelas, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedistisitas.

## 7. Pengujian Hipotesis

### a. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.49 Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.870	2.727		4.352	.000		
Pengawasan	.294	.098	.309	2.997	.003	.566	1.766
Keamanan Kerja	.224	.077	.261	2.896	.005	.739	1.353
Kondisi Kerja	.217	.104	.234	2.096	.039	.483	2.071

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.49 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 11,870 + 0,294 X_1 + 0,224 X_2 + 0,217 X_3 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- 1). Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai motivasi kerja (Y) adalah sebesar 11,870.
- 2). Jika terjadi peningkatan pengawasan 1, maka motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,294.
- 3). Jika terjadi peningkatan keamanan kerja 1, maka motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,224.
- 4). Jika terjadi peningkatan kondisi kerja 1, maka motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,217.

**b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat level of significant ( $=0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Tabel 4.50 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	528.635	3	176.212	24.079	.000 <sup>b</sup>
	Residual	687.896	94	7.318		
	Total	1216.531	97			

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

b. Predictors: (Constant), KONDISI KERJA, KEAMANAN KERJA, PENGAWASAN

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.50 di atas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dengan demikian  $H_a$  diterima dan sebaliknya jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dengan demikian  $H_a$  ditolak

### c. Uji Parsial ( Uji Statistik t )

Uji parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.51 Uji Parsial (Uji Statistik t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.870	2.727		4.352	.000
	PENGAWASAN	.294	.098	.309	2.997	.003
	KEAMANAN KERJA	.224	.077	.261	2.896	.005
	KONDISI KERJA	.217	.104	.234	2.096	.039

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Jumlah variabel (k) = 3

Jumlah responden (n) = 98

Sig. 5%

Df = n-k = 98-3 = 95

T tabel = 1,985

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel 4.51 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh pengawasan terhadap motivasi kerja.

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,997 > t_{tabel} 1,985$  dan signifikan  $0,003 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan pengawasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja.

2) Pengaruh keamanan kerja terhadap motivasi kerja.

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,896 > t_{tabel} 1,985$  dan signifikan  $0,005 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan keamanan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja.

3) Pengaruh kondisi kerja terhadap motivasi kerja.

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,096 > t_{tabel} 1,985$  dan signifikan  $0,039 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan kondisi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja.

kriterianya adalah jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dengan demikian  $H_a$  diterima dan sebaliknya jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dengan demikian  $H_a$  ditolak

**d. Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi independen, *Ghonzali (2011:97)*.

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel

terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.52 Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 <sup>a</sup>	.435	.416	2.705

a. Predictors: (Constant), KONDISI KERJA , KEAMANAN

KERJA, PENGAWASAN

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel 4.52 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,659. Hal ini berarti pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) adalah sebesar 65,9%, Nilai R sebesar 0,435 menunjukkan terdapat hubungan antara pengawasan, keamanan kerja dan kondisi kerja terhadap motivasi kerja.

## B. Pembahasan

Dalam penelitian ini, pembahasan dilakukan melalui kajian untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan berdasarkan metode analisis regresi linier berganda.

### 1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,997 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,033, Jika dibandingkan pada  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$ , berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ ,  $t_{hitung} 2,997 > t_{tabel} 1,985$  dan  $sig 0,003 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pengawasan terhadap motivasi kerja teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan

pengawasan yang dilakukan, akan menyebabkan meningkatnya motivasi kerja secara bersamaan sebesar 0,294 satuan. Dengan kata lain ketika pengawasan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan bertambah maka motivasi kerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan akan meningkat pula.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan variabel pengawasan akan berdampak searah dengan peningkatan variabel motivasi kerja. Apabila semakin baik pemberian motivasi maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang diperoleh. Jika pengawasan dilakukan seperti melakukan pemantauan pegawai jika datang kerja terlambat dari waktu yang telah ditentukan dikarenakan hal ini diidentifikasi menjadi penyebab banyaknya tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu, penyelesaian laporan yang terburu buru dan tidak teliti serta beberapa pegawai yang kurang berkomunikasi dengan rekannya dikarenakan mengerjakan tugas yang menumpuk, kondisi ini menjadikan pencapaian kinerja perusahaan tidak maksimal, sehingga pengawasan yang rutin dan maksimal sangat dibutuhkan untuk menjadi pendorong pegawai memperbaiki kualitas kerjanya

## **2. Pengaruh Keamanan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,896 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,005, Jika dibandingkan pada  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$ , berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ ,  $t_{hitung} 2,896 > t_{tabel} 1,985$  dan  $sig 0,005 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel keamanan kerja terhadap motivasi kerja teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi kerja yang dilakukan, akan menyebabkan meningkatnya prestasi kerja

secara bersamaan sebesar 0,224 satuan. Dengan kata lain ketika keamanan kerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan bertambah maka motivasi kerja Pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan akan meningkat pula.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan variabel keamanan kerja akan berdampak dengan peningkatan atau penurunan variabel motivasi kerja. Apabila semakin baik keamanan kerja yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi motivasi kerja yang diperoleh, terlebih pegawai mendapat sosialisasi Program Kesehatan, Keselamatan, dan Keamanan Kerja (K3K) sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dalam lingkungan kerja, sampai pada tahap pegawai mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja serta tindakan antisipatif.

### **3. Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,096 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,005, Jika dibandingkan pada  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$ , berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ ,  $t_{hitung} 2,896 > t_{tabel} 1,985$  dan  $sig 0,039 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kondisi kerja terhadap motivasi kerja teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi kerja yang dilakukan, akan menyebabkan meningkatnya prestasi kerja secara bersamaan sebesar 0,217 satuan. Dengan kata lain ketika kondisi kerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan bertambah maka motivasi kerja Pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan akan meningkat pula.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan variabel kondisi kerja akan berdampak searah dengan peningkatan atau penurunan variabel motivasi kerja. Apabila semakin baik kondisi kerja yang dirasakan Pegawai maka semakin tinggi pula motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dimana yang termasuk didalamnya ada (atau tidaknya) seni didalam bekerja, musik, tumbuh-tumbuhan atau hal-hal yang menghiasi tempat kerja

#### **4. Pengaruh Pengawasan, Keamanan Kerja dan Kondisi Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Hasil menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 24,079 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,09 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ . Tingkat motivasi kerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual dan kemampuan teknis dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai motivasi kerja yang tinggi pula.

Pengawasan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, apabila pekerjaan mendapat perhatian pegawai dipastikan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Kemudian pada kemandirian kerja dapat dijadikan hal yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karena perusahaan memberikan kepedulian terhadap keamanan kerja pegawainya. Kondisi kerja juga sangat dibutuhkan oleh pegawai untuk kenyamanan bekerja selanjutnya kondisi kerja juga memotivasi pegawai karena mempengaruhi terhadap hasil kerja pegawai jika temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan juga diperhatikan perusahaan

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh pengawasan dan keamanan kerja dan kondisi kerja terhadap motivasi kerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  2,997 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,985 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,997 > 1,985$ ) dan nilai  $Sig_{hitung}$   $0,003 < 0,05$ .
2. Keamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  2,896 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,985 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,896 > 1,985$ ) dan nilai  $Sig_{hitung}$   $0,005 < 0,05$ .
3. Kondisi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  9,276 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,985 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,276 > 1,985$ ) dan nilai  $Sig_{hitung}$   $0,039 < 0,05$ .
4. Pengawasan, Keamanan kerja, dan Kondisi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  24,079 > nilai  $F_{tabel}$  3,09 dan nilai  $sig$   $0,000 < 0,05$ .

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil studi, selanjutnya baik untuk kepentingan praktisi, perusahaan maupun untuk kepentingan studi selanjutnya, maka disampaikan saran sebagai berikut:

### **1. Bagi Perusahaan**

- a. Disarankan kepada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan untuk meningkatkan pengawasan dan hal-hal lainnya agar pegawai hadir tepat waktu sehingga tidak menyebabkan penundaan penyelesaian pekerjaan dan tugasnya. Kemudian dengan diberikan tanggung jawab untuk mengambil resiko dilapangan dari setiap hasil pekerjaan yang dilakukannya juga sangat dibutuhkan agar para pegawai senantiasa termotivasi untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Disarankan kepada manajemen PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan lebih memperhatikan dan meningkatkan system keamanan kerja pegawainya. Karena pegawai masih banyak yang belum mengetahui sistem dan cara kerja yang baik dan benar seperti wajib menggunakan APD dalam proses kegiatan produksi. Melakukan sosialisasi tentang keamanan kerja yang tidak terpisahkan dalam sistem ketenagakerjaan dan sumber daya manusia, karena akan berdampak positif terhadap perusahaan. Kesehatan, Keselamatan, dan Keamanan Kerja (K3K) pada saat ini, bukan hanya sebagai kewajiban bagi perusahaan, juga harus dijadikan kebutuhan para pekerja. Dengan demikian pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan lebih

terproteksi saat bekerja dengan diberlakukannya sistem Keamanan Kerja untuk mengurangi serta menghindari potensi-potensi bahaya kecelakaan kerja.

- c. Disarankan kepada manajemen PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan untuk memperhatikan kondisi kerja yang nyaman agar menimbulkan rasa aman, nyaman terlebih fasilitas mesin yang sudah tua, untuk itu perusahaan harus tetap memperhatikan segala sesuatu yang ada dilingkungan pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja secara berkala, seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan dan lain-lain. Kondisi kerja dapat dipastikan berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai dan mempengaruhi produktifitas kinerja pegawai jika tidak diperhatikan maka berdampak pada penurunan pencapaian kinerja.
- d. Disarankan kepada manajemen PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan melakukan upaya peningkatan penerapan budaya organisasi, guna memperbaiki kualitas disiplin kinerja pegawai, dimana salah satu faktor yang direncanakan untuk mampu memberikan stimulus kepada pegawai adalah dengan memberikannya motivasi, dengan harapan bahwa motivasi tersebut akan menjadikan pegawai memperbaiki kinerjanya secara berkelanjutan. Hal ini karena dari hasil penelitian menunjukkan bahwa segi penghargaan, kepuasan fisik, kepuasan sosial, maupun kepuasan psikologi dari pengawasan, keamanan kerja, kondisi kerja, pegawai dirasa kurang diperhatikan oleh manajemen.

## **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan motivasi kerja maupun efektivitas proses pembelajaran agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan serta segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan wawancara dengan sumber yang kompeten dalam kajian setiap variable pada penulisan skripsi atau karya ilmiah pada suatu perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, Nurul. (2012). Pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas pendidikan Olahraga Kota Surakarta
- Akbar, I. Taufik. (2017). The Effect Of Motivation To Work The Effectiveness Of Employees at PT.Handal Yesindo Sejahtera Surabaya.
- Anjani. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Bagian Produksi PT. Internasional Power Mitsui Operation And Maintenance Indonesia
- Aruna, L. D. (2018). Analisis Kepemimpinan, Pengawasan kerja, Disiplin kerja, Kompensasi dan Fasilitas kerja Terhadap Produktivitas kerja Pegawai pada PT.Perkebunan Nusantara II(Persero) Kwala Madu-Langkat.
- Etika Kusumawarti, Hariyatunnisa Ahmad (2018). *Implementation Of Principal Supervision In Primary School* <https://jurnal.uns.ac.id/SHES/article/view/23734>
- Gunawan, Roni. (2016). Analisis Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Probolinggo.
- Handayani, Ety. (2019). Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan kerja Terhadap Efektivitas kerja Pegawai pada Kantor Basarnas Medan.
- Herman, Icha Angraini Fitri. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, Reward, dan budaya kerja, terhadap kinerja Pegawai pabrik kelapa sawit ptp nusantara IV Bandar pasir mandoge kabupaten asahan
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.
- Jhon, Ng'ang Karihe. ( 2012 ). *Effects of Working Facilities Stress Factors on the Performance of Employees in Public Universities in Kenya*
- Muhammad, Abdul Jawad. (2017). Pengaruh Kesehatan, Keselamatan dan Keamanan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN Wilayah Suluttenggo Area Palu
- Mohammad Ali Ashraf (2019). *Influences of working condition and faculty retention on quality education in private universities in Bangladesh: An analysis using SEM* <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJEM-03-2018-0121/full/html>
- Pakpahan, Drs. Manuntun. (2014). Metodologi Penelitian. Bandung: Perdana Mulya Sarana.
- Rahayu, Pidha Tri. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Wisata Alam Kalibiru

- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). *Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera*. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9), 1617-1631.
- Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, I. (2019). Communication and Customer Relations Strategy in Improving Hotel Guests' Satisfaction in Samosir Tourism Area, North Sumatra, Indonesia. *International Journal of Management (IJM)*, 10(6).
- Samrin, Y. R., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, M. I. I. *Business Model For Small Industry: A Case Of Clamshell Crafts In Tanjung Balai, North Sumatra*.
- Sihombing, Fitiria. (2014). Analisis Pengawasan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Melalui Kinerja Pada Pt. East West Seed Indonesia
- Simanjuntak, E. Siska. (2019). Pengaruh Pengawasan dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi.
- Syamsuri, A. Rasyid. (2016). "Analisi Disiplin dan Fasilitas kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Medan Sukaramai". *Jurnal Amik Labuhan Batu*.
- Setia Hermawati (2014). *Mapping ergonomics application to improve SMEs working condition in industrially developing countries: a critical review*
- Siregar, Muhammad Habib. (2017). Pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatera Utara.
- Tarigan, Y. Artiyani. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kehutanan Propinsi Sumatera Utara.
- Willyams, Urbanus. (2010). Pengaruh Kondisi Kerja, Hubungan Kerja Dan kepuasan kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Atma Jaya