

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
(K3) SERTA REMUNERASITERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Study Kasus PT. PLN Nusantara Power UPK Nagan Raya)**

**Nadia<sup>1)</sup>, Putri RidhotulUliyah<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI)Meulaboh

Email: [Nadiadhea020301@gmail.com](mailto:Nadiadhea020301@gmail.com)

Correspondence: Nadia

<p><b>Info Artikel</b></p>	<p><b>Absrak</b></p>
<p><i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 30 Agust 2024 Direvisi : 22 Nov 2024 Dipublikasi : 2 Jan 2024</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan. Data dikumpulkan dengan cara penyebaran kuesioner kepada responden. Jumlah sampel sebanyak 83 responden dengan <i>random sampling</i> (Sampel acak sederhana) sebagai teknik pengambilan sampel. analisis data menggunakan regresi linier berganda <math>Y = 9,025 + 0,064 X_1 + (-0,397 X_2) + 0,803 X_3 + e</math>. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 75,1% dapat memberikan pengertian ada pengaruh antara Motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta remunerasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa: 1)Motivasi kerja Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.2)Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Remunerasi Berpengaruh Positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. 4) Motivasi kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3),serta remunerasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Nusantara Power UPK Nagan Raya.</p>
<p><i>Nomor DOI:</i> 10.47647/jeko.v%vi%i.2648</p>	<p><b>Kata kunci:</b> Motivasi Kerja; Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3); Remunerasi; Kinerja Karyawan.</p>
<p><i>Cara Mensitasi :</i> Nadia, N &amp; RidhotulUliyah, P (2025). pengaruh Motivasi Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekobismen. Vol 5 (1), 1-12</p>	<p><i>Abstract</i> <i>This research aims to determine the influence of work motivation, occupational safety and health (K3) and remuneration on employee performance. Data was collected by distributing questionnaires to respondents. The total sample was 83 respondents with random sampling (simple random sample) as the sampling technique. data analysis using multiple linear regression <math>Y = 9.025 + 0.064 X1 + (-0.397 X2) + 0.803 X3 + e</math>. The correlation coefficient (R) value of 75.1% can provide an understanding of the influence between work motivation, occupational safety and health (K3) and remuneration on employee performance. The method used is a quantitative method. Based on the results of this research, it shows that: 1) Work</i></p>

*motivation has a positive influence on employee performance. 2) Occupational Safety and Health (K3) has a significant negative impact on employee performance. 3) Remuneration has a significant positive effect on employee performance. 4) Work motivation, Occupational Safety and Health (K3), and remuneration simultaneously have a significant positive effect on the performance of PT employees. PLN Nusantara Power UPK Nagan Raya.*

**Keywords:** *Work Motivation; Occupational Safety and Health (K3); Remuneration ; Employee Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang bisa dikatakan penting dalam sebuah perusahaan dan sebagai penentu keberhasilan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan makhluk yang mempunyai pikiran dan kemampuan untuk terus berkembang, hal ini sangat memerlukan Remunerasi karena faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan dan dedikasi serta kecintaan terhadap pekerjaan itu. Sumber daya manusia (SDM) selalu berperan aktif dalam setiap organisasi atau Perusahaan, sebaik-baiknya program yang dibentuk oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut, dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa pentingnya Sumber daya manusia (SDM) untuk suatu perusahaan atau organisasi itu.

Motivasi kerja terdapat hubungan sangat kuat berpengaruh antara kinerja Karyawan serta remunerasi, Oleh sebab itu remunerasi bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Kurang optimalnya kinerja karyawan sebagai akibat dari remunerasi yang kurang mendukung tercapainya perubahan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan pemberian remunerasi masih diberikan berdasarkan kelas jabatan dan absensi karyawan. Selain itu, sering terjadinya keterlambatan dalam pemberian remunerasi juga akan sangat mempengaruhi motivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut dikhawatirkan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Untuk itu perusahaan dituntut untuk adil, dan tepat waktu dalam memberikan remunerasi kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang telah karyawan tersebut berikan kepada perusahaan.

Adapun permasalahan lain diduga menjadi faktor kurang optimalnya kinerja karyawan adalah terdapat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang kurang baik. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) seharusnya menjadi prioritas utama dalam suatu perusahaan, namun sayangnya tidak semua perusahaan memahami akan arti pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan mengetahui bagaimana cara mengimplementasikannya dengan baik dalam perusahaan. Seharusnya pihak perusahaan PT. PLN Nusantara Power UPK Nagan Raya menerapkan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan baik dan benar serta menyuluruh terhadap semua petugas khususnya bagian keamanan.

### **Motivasi Kerja**

Istilah motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2016: 141). Pemahaman Motivasi Kerja sangatlah penting, baik dalam diri karyawan maupun dari lingkungan, karena hal tersebut akan membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi (Paais, M. & Pattiruhu, 2020). Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin, 2015: 281).

Motivasi Kerja dapat dibagi menjadi 2 (Hasibuan, 2016: 150), yaitu, Motivasi positif (*insentif positif*) merupakan manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik- baik saja sedangkan Motivasi negatif (*insentif negatif*), Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Indikator motivasi kerja, diantaranya (Paais, M. & Pattiruhu, 2020), 1) Penghargaan adalah suatu apresiasi dalam bentuk bonus yang adil sesuai dengan pengukuran pekerjaan perusahaan. 2) Harga diri adalah kebutuhan terhadap perhatian mengenai jenjang karir karyawan untuk mendapatkan kemajuan dalam karirnya. 3) Pengakuan adalah adanya kepedulian yang diberikan perusahaan kepada keluarga sehingga dapat terpenuhi kebutuhannya dan menerima perlakuan yang layak dalam lingkungan organisasi (persahabatan dan hubungan) antar orang dalam organisasi sangat baik serta profesional. 4) Perhatian adalah adanya pengawasan dan peraturan yang adil terhadap karyawan dalam memberikan *reward* dan *punishment*, serta adanya pelatihan yang sesuai dan teratur untuk internal organisasi.

### **Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur (Mangkunegara, 2009:161). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, Mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja (Mangkunegara, 2009). Perlu adanya alat pelindung diri (APD) guna untuk menjaga keselamatan dan kesehatan para pekerja sewaktu bekerja, adanya pengawasan dan pemeliharaan alat-alat kerja. Pengecekan kembali alat-alat sebelum atau sesudah pemakaian untuk menghindari kerusakan (Mangkunegara, 2014).

Tujuan Dari Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) adalah, 1) Melindungi Keselamatan Pekerja dalam melakukan pekerjaannya untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produktivitas. 2) Menjamin Keselamatan setiap orang yang bekerja ditempat Kerja. 3) Sumber produksi terpelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien. Mangkunegara, (2009: 175), menyatakan indikatornya 1) Keadaan tempat lingkungan kerja

Meliputi Barang-barang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya dari sisi penyusunan dan penyimpanannya, Terlalu padat dan sesak ruang kerjanya, Limbah pembuangan kotoran yang tidak pada tempatnya.2)Pemakaian peralatan kerja Meliputi Pengaman peralatan kerja yang kadaluarsa atau rusak, Pengaman yang kurang baik terhadap alat elektronik.

### **Remunerasi**

Remunerasi adalah pemberian imbalan/hadiah kepada seseorang untuk layanan dan kontribusinya bagi perusahaan (KBBI 2018: 499). Remunerasi mempunyai makna lebih luas daripada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin. Imbalan langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja dan kinerja organisasi, intensif sebagai penghargaan prestasi, dan berbagai jenis bantuan yang diberikan secara rutin. Imbalan tidak langsung terdiri dari fasilitas, kesehatan, dana pensiun, gaji selama cuti, santunan musibah, dan sebagainya (Surya,2015).

Imbalan atau Remunerasi mempunyai cakupan yang lebih luas daripada upah dan gaji. Imbalan yang mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan perusahaan untuk perkerja dan diterima atau dinikmati baik secara langsung, rutin atau tidak langsung, untuk memudahkan penulisan selanjutnya penulis akan memakai istilah balas jasa untuk jasa yang diberikan tersebut dengan remunerasi (Ruky,2006). Remunerasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora,2014).

Indikator Remunerasi Simamora,(2014: 445),diantaranya,1)Upah dan gaji, Upah biasanya berhubungan dengan tarif per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi karyawan produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan. 2)InsentifAdalah tambahan remunerasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.3)Tunjangan, Contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan karyawan.4)Fasilitas, Contoh fasilitas adalah kenikmatan/ fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah subtansial dari remunerasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kemampuan atau keahlian dalam melaksanakan pekerjaan (Mangkunegara, 2014).Kinerja Karyawan (Prestasi Kerja) adalahsuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan dapat meningkat atau menurun dipengaruhi oleh banyak faktor (Hasibuan, 2016).

Adapun indikator dari kinerja karyawan Mangkunegara, (2014: 75), adalah 1) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.2)

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap Karyawan itu masing – masing.3) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.4)Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### **Pengembangan Hipotesis**

Dari penjelasan tersebut, Hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

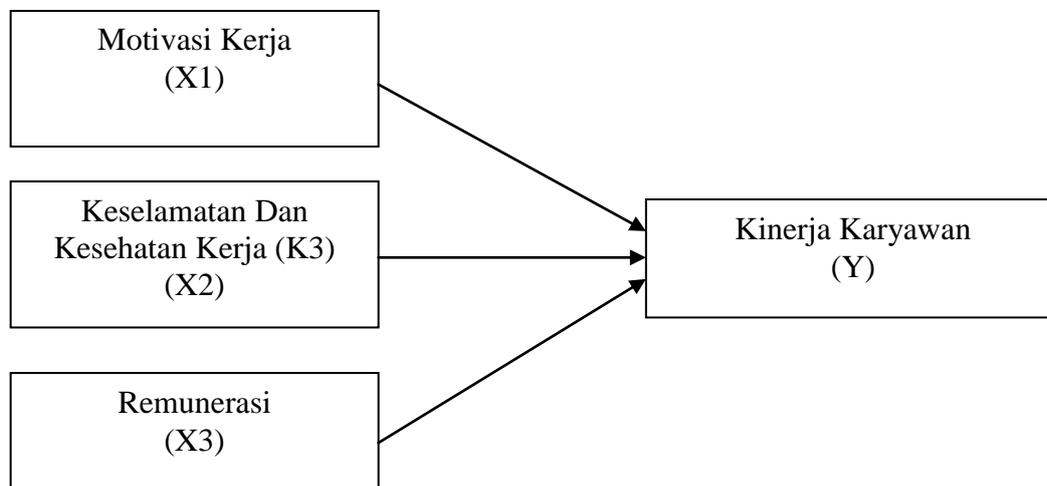
H1:Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN Nusantara Power UPK Nagan Raya.

H2:Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN Nusantara Power UPK Nagan Raya.

H3:Remunerasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Nusantara Power UPK Nagan Raya.

H4:Motivasi Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Remunerasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Nusantara Power UPK Nagan Raya.

**Gambar 1  
Model Analisis Jalur Peneliti**



**Sumber: Diolah untuk artikel ini**

## **METODE PENELITIAN**

### **Ruang Lingkup Atau Objek Penelitian**

Ruang lingkup atau objek penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menginterpretasikan variabel independen dan

Variabel dependen. Penelitian ini bersifat deskriptif analisis yaitu penelitian yang berusaha untuk menuntun pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data.

Menurut Sugiyono, (2014:8), Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau kualitatif yang diangkakan. Tujuan untuk mengkonfirmasi konsep dan teori dengan fakta dan data yang ditemukan di lapangan.

### Populasi Dan Sampel

Lokasi penelitian dilakukan PT. PLN Nusantara Power UPK Nagan Raya. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017: 48). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN Nusantara Power UPK Nagan Raya yang berjumlah 498 orang di tahun 2023- 2024. Karena keterbatasan waktu, tenaga dan biaya maka populasi dalam penelitian ini diambil sebagian untuk menjadi sampel. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *Simple Random Sampling* (Sampel acak sederhana) yaitu penentuan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi, dimana mereka mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel PT. PLN Nusantara Power UPK Nagan Raya.

Dalam menetapkan jumlah sampel maka peneliti akan menggunakan perhitungan yang dikemukakan oleh Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Di mana :

n	=	Jumlah sampel
N	=	Jumlah populasi
E <sup>2</sup>	=	Presentase kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan sampel yang masih dapat ditoleransi.

Dalam hal tingkat toleransi kesalahan pada penelitian adalah 10 %. Alasan peneliti menggunakan tingkat toleransi kesalahan 10 % karena jumlah populasi 498 Responden dianggap cukup untuk melakukan penelitian ini, dengan mempertimbangkan bahwa jumlah tersebut dapat mewakili sebagai sampel penelitian.

Jadi, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 83,2 sampel, namun karena subjek bilangan pecahan maka dibulatkan menjadi 83 sampel dari jumlah Karyawan PT. PLN Nusantara Power UPK Nagan Raya.

### Teknik Analisis Data

Teknik Analisis regresi linear berganda yang di formulasikan sebagai berikut:

$$y = a + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \varepsilon_1$$

Keterangan:

- $Y$  = Kinerja Karyawan  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $\beta_{1,2,3}$  = Koefisien Regresi Variabel Bebas  
 $X_1$  = Motivasi Kerja  
 $X_2$  = Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)  
 $X_3$  = Remunerasi  
 $\varepsilon$  = Standar *error*.

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang telah di rumuskan di terima atau di tolak, maka nilai thitung di bandingkan dengan t-tabel pada taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, baik variabel independen yaitu motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta remunerasi maupun variabel dependen yaitu kinerja karyawan dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi dari  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $r_{tabel}$ , 0,215 dengan  $df = 83 - 2$  didapat dari rumus  $df = N - 2$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, semua kuesioner yang diberikan pernyataan oleh responden dapat dilanjutkan untuk pengolahan selanjutnya, artinya pernyataan tersebut semuanya valid.

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan item-item pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner.

### Uji Reabilitas

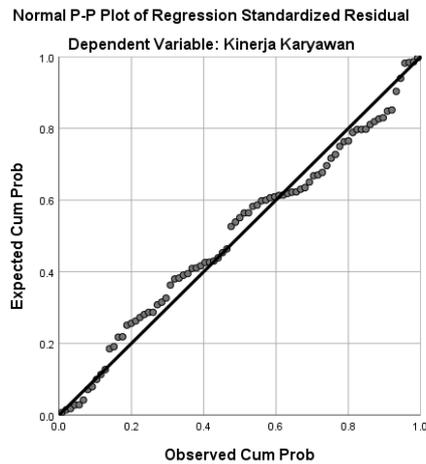
**Tabel 1**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpa	Keterangan
Motivasi Kerja	0,952	Reliabel
Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)	0,742	Reliabel
Remunerasi	0,933	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,919	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil olahan data realibitas, disimpulkan bahwa data yang di uji pada masing - masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,05$  yang berarti data tersebut Reliabel.

**Gambar 2**  
**Uji Normalitas**



**Sumber : Output SPSS versi 26, data diolah 2024**

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa grafik normal *plot* terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti garis normal grafik, yang menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), dimana jika nilai VIF > 10 maka dapat dikatakan terjadi multikolinearitas. Tetapi nilai nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.025	2.148		4.202	.000		
	Motivasi Kerja	.064	.094	.071	.682	.497	.289	3.465
	K3	-.397	.117	-.195	-3.395	.001	.961	1.040
	Remunerasi	.803	.104	.799	7.717	.000	.295	3.394

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber : Output SPSS versi 26, data diolah 2024**

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai tolerance tidak kurang dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Fackor* (VIF) tidak lebih dari 10. Analisis ini menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas terhadap variabel dalam penelitian ini, sehingga layak untuk digunakan pada pengujian selanjutnya.

**Tabel 4**  
*Variance Inflation Fackor* (VIF)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 <sup>a</sup>	.751	.741	3.60033
a. Predictors: (Constant), Remunerasi, Keselamatan Dan Kesehatan kerja (K3), Motivasi Kerja.				

Sumber : Output SPSS versi 26, data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *R square* adalah 0,751, yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Keselamatan Dan Kesehatan kerja (K3) ( $X_2$ ) Serta Remunerasi ( $X_3$ ) secara simultan dapat menjelaskan hubungan dengan variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 75,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Sebagaimana hipotesis yang telah ditetapkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara inovasi produk dan desain produk terhadap keunggulan bersaing. Pembuktian hipotesis dengan uji T secara parsial yang dilakukan.

**Tabel 5**  
Uji T (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.025	2.148		4.202	.000
	Motivasi Kerja	.064	.094	.071	.682	.497
	Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	-.397	.117	-.195	-3.395	.001
	Remunerasi	.803	.104	.799	7.717	.000
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan						

**Sumber : Output SPSS versi 26, data diolah 2024**

Sebagaimana disajikan pada tabel 5 di atas, maka uji hipotesis Uji T dapat dilihat sebagai berikut, Nilai  $t_{hitung}$  untuk Motivasi Kerja adalah 0,682 dengan signifikansi sebesar 0,497. Nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05.  $t_{tabel}$  sebesar 0,215 dan nilai  $t_{hitung} = 0,682$  oleh karena itu  $t_{tabel} > t_{hitung}$  yaitu  $0,682 > 0,215$ . maka dapat disimpulkan  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak, sehingga koefisien Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  untuk Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) adalah -3,395 dengan signifikansi sebesar 0,001. Nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05.  $t_{tabel}$  sebesar 0,215 dan Nilai  $t_{hitung} = -3,395$ , oleh karena itu  $t_{tabel} > t_{hitung}$  yaitu  $-3,395 > 0,215$ , maka dapat disimpulkan  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak, sehingga koefisien Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) secara parsial berpengaruh Negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  untuk Remunerasi adalah 7,717 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05.  $t_{tabel}$  sebesar 0,215 dan Nilai  $t_{hitung} = 7,717$ , oleh karena itu  $t_{tabel} > t_{hitung}$  yaitu  $7,717 > 0,215$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak, sehingga koefisien Remunerasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **KESIMPULAN DAN PEMBAHASAN**

### **PEMBAHASAN**

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian statistik, diketahui nilai  $t_{hitung}$  Motivasi Kerja sebesar 0,682. Sedangkan  $t_{tabel}$  yang diperoleh sebesar 0,215. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan menggunakan jasa (Y), sehingga hipotesis dapat diterima ( $H_{a1}$ ). Artinya jika Motivasi Kerja yang dilakukan PT. PLN Nusantara Power UPK Nagan Raya meningkat, maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan PT. PLN Nusantara Power UPK Nagan Raya.

#### **Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian statistik, diketahui nilai  $t_{hitung}$  Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) sebesar -3,395. Sedangkan  $t_{tabel}$  yang diperoleh sebesar 0,215. Hal ini menunjukkan bahwa Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) ( $X_2$ ) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan menggunakan jasa (Y), sehingga hipotesis dapat diterima ( $H_{a2}$ ). Artinya jika Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan PT. PLN Nusantara Power UPK Nagan Raya menurun, maka semakin menurun pula Kinerja Karyawan PT. PLN Nusantara Power UPK Nagan Raya.

#### **Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian statistik, diketahui nilai  $t_{hitung}$  Remunerasi sebesar 7,717. Sedangkan  $t_{tabel}$  yang diperoleh sebesar 0,215. Hal ini menunjukkan bahwa Remunerasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga hipotesis dapat diterima ( $H_{a3}$ ). Artinya jika remunerasi meningkat disuatu perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja Karyawan PT. PLN Nusantara Power UPK Nagan Raya.

### **Pengaruh Motivasi Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian statistik, diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $79,251 > 3,11$ ) dan besarnya  $sig$   $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima ( $H_{a4}$ ). Hal ini menunjukkan bahwa nilai *R Square* adalah 0,751. Yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), dan Keselamatan Dan Kesehatan kerja (K3) ( $X_2$ ) Serta Remunerasi ( $X_3$ ) secara simultan dapat menjelaskan hubungan dengan variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 75,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Artinya semakin meningkat motivasi kerja yang dilakukan, maka Keselamatan Dan Kesehatan Kerja juga meningkat, juga meningkatnya remunerasi Dan kinerja para KaryawanPT. PLN Nusantara Power UPK Nagan Raya.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai motivasi kerja, keselamatan Dan kesehatan kerja (K3) serta remunerasi terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut: Pertama Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Nusantara Power UPK Nagan Raya. Hal ini dibuktikan dengan adanya perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,682 yang lebih besar dari  $t$  tabel yaitu 0,215. Kedua Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh Negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Nusantara Power UPK Nagan Raya. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -3,395 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 0,215 dan nilai signifikansi 0,001. Ketiga Remunerasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Nusantara Power UPK Nagan Raya. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,717 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 0,215 dan nilai signifikansi 0,000. Keempat Motivasi Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Remunerasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Nusantara Power UPK Nagan Raya. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan  $F_{hitung}$  sebesar 79,251 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 3,11 dan signifikansi 0,000.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kelima Belas)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung; PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Paais, M. & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, And Organizational Culture on Satisfaction And Employee Performance. *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 7(8), 577–588.
- Samsudin, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ketiga dan Cetakan Kedua*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKP.
- Sugiyono. (2016). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Surya. (2015). *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori Dan Penerapannya*. Jakarta: Pascasarjana FISIP.