



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 6 Tahun 2024 Page 9276-9289

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3), Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Putra Mekongga Sejahtera Kab. Kolaka

Siti Rahmayanti Widya Putri^{1✉}, Fitri Kumalasari², Suwarto³

Program Studi Manajemen, Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Email: sitirahmayanti2@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Putra Mekongga Sejahtera Kabupaten Kolaka. Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumennya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT. Putra Mekongga Sejahtera Kabupaten Kolaka yang berjumlah 80 orang karyawan dengan menggunakan menggunakan metode sensus yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 orang. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reabilitas dengan SPSS 25.0. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji measurement model (outer model) dan pengujian model struktural (inner model) dengan Smart PLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample Estimate sebesar 0.370 dan nilai T-Statistic sebesar 2.404 > 1.64 dengan P-Value 0.008 dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini ditunjukkan juga oleh variable Kompensasi yaitu nilai Original Sample Estimate sebesar 0.442 dan nilai T-Statistic sebesar 3.183 > 1.64 dengan P-Value 0.001 dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Kata Kunci: *Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, partial least square (PLS).*

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of Occupational Health and Safety and Compensation on Employee Work Motivation at PT. Putra Mekongga Sejahtera Kolaka Regency. This research is survey research using a questionnaire as the instrument. The population in this research are employees at PT. Putra Mekongga Sejahtera Kolaka Regency, totaling 80 employees, uses the census method, namely taking the entire population as a research sample. So the sample in this study amounted to 80 people. Research instrument testing uses validity and reliability tests with SPSS 25.0. The data analysis technique used is measurement model testing (outer model) and structural model testing (inner model) with Smart PLS 3.0. The results of this research show that there is a positive and significant influence between the Occupational Health and Safety variables on employee work motivation. This is shown by the Original Sample Estimate value of 0.370 and the T-Statistic value of 2.404 > 1.64 with a P-Value of 0.008 and has a positive and significant effect on Work Motivation. This is also shown by the Compensation variable, namely the Original Sample Estimate value of 0.442 and the T-Statistic value of 3.183 > 1.64 with a P-Value of 0.001 and has a positive and significant effect on Work Motivation.

Keywords: *Occupational Health and Safety, Compensation, Work Motivation, partial least squares (PLS).*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia memiliki konsep, bahwa individu merupakan motor penggerak suatu organisasi, lembaga dan perusahaan, serta merupakan aset yang harus dilatih, dikembangkan kemampuannya serta menjamin segala keperluan yang dibutuhkan anggota dalam menjalani tugas. Setiap organisasi berharap karyawan atau anggotanya dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan menghasilkan produktifitas kerja yang optimal Sari et al., (2021) Untuk mencapai keberhasilan organisasi, terdapat beberapa faktor yang perlu di perhatikan, seperti dengan cara meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam bekerja.

Motivasi sangat penting bagi karyawan untuk mendorong semangat kerja seseorang , agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya untuk mencapai tujuan Nurhikmah (2018). Andik (2020) Motivasi sangat penting karena dengan motivasi di harapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan di rangsang oleh keinginan, pemenuhan mempengaruhi produktivitas kerja. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang Hamali (2018).

Menurut Hafidz (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat, kerja/pendorong semangat kerja.

Program Keselamatan dan dan kesehatan kerja berkaitan dengan motivasi kerja seorang karyawan. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi, maka akan berdampak pada kinerja seseorang tersebut Suprihanto (2003:41) menyatakan bahwa, "Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap atau didalam diri individu memulai dan mengarahkan perilaku". Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja jika pekerjaan maka akan beresiko terjadi kecelakaan. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja sangat erat hubungannya dengan motivasi kerja karena didalam perusahaan jika ingin menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman dan tentram, sehingga karyawan akan merasakan diperhatikan. Program keselamatan kerja dan kesehatan kerja akan mampu meningkatkan motivasi kerja.

Salah satu bentuk perhatian perusahaan bagi karyawan untuk meminimalisir resiko kecelakaan kerja adalah dengan cara memaksimalkan program keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dijadikan sebagai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi aset perusahaan yang bertujuan sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindungi Sumber Daya Manusia (SDM). Keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk mengurangi angka kecelakaan kerja khususnya di Indonesia.

Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah institusi Mupun lokasi proyek. Menurut A Rivai & sagala (2013) mengatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu hal yang meliputi tentang kondisi mental maupun fisik seorang karyawan. Selain keselamatan dan kesehatan kerja (K3) salah satu energi lain berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang karyawan yaitu motivasi. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu upaya untuk menciptakan suasana bekerja yang aman, nyaman, dan tujuan akhirnya adalah mencapai kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, K3 mutlak untuk dilaksanakan pada setiap jenis bidang pekerjaan tanpa kecuali. Upaya K3 diharapkan dapat mencegah dan mengurangi risiko.

Tabel 1

Observasi Awal Data Kecelakaan Kerja PT. Putra Mekongga Sejahtera

No.	Bulan	Jumlah Karyawan
1.	Januari	1
2.	Februari	7
3.	Maret	2
4.	April	3
5.	Mei	5
6.	Juni	1

(Sumber PT. Putra Mekongga Sejahtera, 2024)

Tabel 1 Menunjukkan bahwa pada perusahaan PT. Putra Mekongga Sejahtera mengalami kecelakaan kerja (K3) karyawan pada bulan januari-juni, disebabkan karena adanya karyawan yang keliru dan kurang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja (K3), serta lingkungan kerjanya penuh dengan resiko.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang karyawan yaitu kompensasi. Menurut Simamora (2018) tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan kepuasan pegawai. Mengingat kompensasi salah satu komponen yang sangat penting bagi setiap tenaga kerja karena kompensasi atau balas jasa akan dipergunakan oleh tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Menyatakan bahwa kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa terwujudnya serta tunjangan yang diterima oleh para pegawai sebagai hubungan dari hubungan kekepegawaian sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan. Hasibuan (2017) menyatakan kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi dapat mencerminkan status, jabatan atau posisi, dan juga masa pegabdian dari seorang pegawai perusahaan tersebut.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dihubungkan dengan lokasi penelitian yakni PT Putra Mekongga Sejahtera (PMS) merupakan perusahaan tambang nikel yang berada di Jalan Protokol NO 21 Dawi-Dawi Kecamatan pomalaa, Kabupaten Kolaka. PT Putra Mekongga Sejahtera merupakan Perusahaan tambang yang bergerak dalam usaha pertambangan biji nikel, dalam hal ini PT Putra Mekongga Sejahtera telah menjalin kerjasama dalam bentuk memorandum of understanding kepada beberapa pihak. Seperti kerja sama dengan kelompok masyarakat, pemerintah desa, pemerintah kabupaten kolaka dalam rangka program pengembangan dan pemberdayaan masyarakat (PPM) untuk tahun 2022. Yakni kerja sama yang dilakukan dengan distributor pupuk bersubsidi UD

sandang murah, yang dimediasi langsung oleh dinas tanaman pangan dan hortikultura kabupaten kolaka. Dalam kerjasama tersebut ang menjadi salah satu penopang perekonomian masyarakat kecamatan pomalaa. Perusahaan dan masyarakat yang bermukim disekitarnya merupakan dua komponen yang saling mempengaruhi. Dimana perusahaan memerlukan masyarakat sekitar dalam pengembangan perusahaan itu sendiri begitupun sebaliknya, masyarakat memerlukan perusahaan tersebut dalam peningkatan perekonomian masyarakat serta pengembangan daerah akibat keberadaan perusahaan tersebut.

Berdasarkan observasi awal pada PT. Putra Menkongga Sejahtera mengenai motivasi karyawan, dimana masih ada karyawan melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam bekerja, sementara mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) masih ada karyawan yang keliru dan kurang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja, kemudian mengenai pemberian kompensasi dimana pemberian gaji yang terkadang tidak tepat waktu sehingga para karyawan harus menunggu beberapa hari dari waktu yang telah ditentukan.

Hal ini diperkuat dengan perbedaan hasil penelitian terdahulu, menurut Denik et al., (2017) menyatakan bahwa kondisi Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) pada suatu perusahaan berpengaruh bagi motivasi kerja karyawan. Sedangkan menurut Nismawati (2020) kondisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada suatu perusahaan tidak berpengaruh bagi motivasi kerja karyawan. Dan pada variabel kompensasi menyatakan bahwa, kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Pradita et al., 2017). Sedangkan menurut Maulana et al., (2022) kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena permasalahan latar belakang penelitian tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih mendalam dengan mengangkat judul penelitian "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Putra Mekongga Sejahtera Kab. Kolaka".

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Wonua *et al.* (2021) pendekatan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mempunyai keyakinan bahwa fokus penelitian merujuk kepada kuantitas (berapa banyak) dengan menggunakan landasan filsafat positivisme. Dalam penelitian ini mengkaji tentang Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Putra Mekongga Sejahtera Kab. Kolaka.

Adapun lokasi penelitian adalah pada karyawan di PT. Putra Mekongga Sejahtera (PMS) Kecamatan Pomalaa, Kabupaten Kolaka – Sulawesi Tenggara Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2023 sampai dengan Nov 2024. Jenis data penelitian ini yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau scoring. Data kuantitatif menunjukkan kuantitas, bentuk segala absolute sehingga dapat ditentukan besarnya (Hardani *et al.* 2020). Adapun sumber data yaitu Primer dan Sekunder. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Wonua *et.al* 2021). pada PT. Putra Mekongga Sejahtera Kab. Kolaka yang berjumlah 80 orang karyawan.

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi (Wonua *et al.*, 2020). Sampel digunakan jika populasi terlalu besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode sensus yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 orang yang terdiri dari semua karyawan PT. Putra Mekongga Sejahtera Kab. Kolaka. Sensus juga lebih layak dilakukan jika penelitian dimaksudkan untuk menjelaskan karakteristik setiap elemen dari suatu populasi (Indriantoro & Supomo, 2018:141).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Convergent Validity

Convergent validity dilakukan dengan melihat item reliability (indikator validitas) yang ditunjukkan oleh nilai loading factor. Nilai loading factor > 0,7 dikatakan valid. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima (Ghozali dan Latan, (2015). Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan Smart PLS 3.0 hasil loading factor dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2

Nilai *Outer Loading*

Item	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Kompensasi	Motivasi Kerja
X1.1	0.854		
X1.2	0.942		
X1.3	0.922		
X1.4	0.788		

X1.5	0.703		
X2.1		0.923	
X2.2		0.860	
X2.3		0.787	
X2.4		0.760	
Y1			0.885
Y2			0.906
Y3			0.847
Y4			0.864
Y5			0.815
Y6			0.780

(Sumber: Data Diolah Menggunakan PLS 3, 2024)

Berdasarkan Tabel 2 yang ditunjukkan bahwa indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor $> 0,7$ dan ini dinyatakan valid.

Tabel 3

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

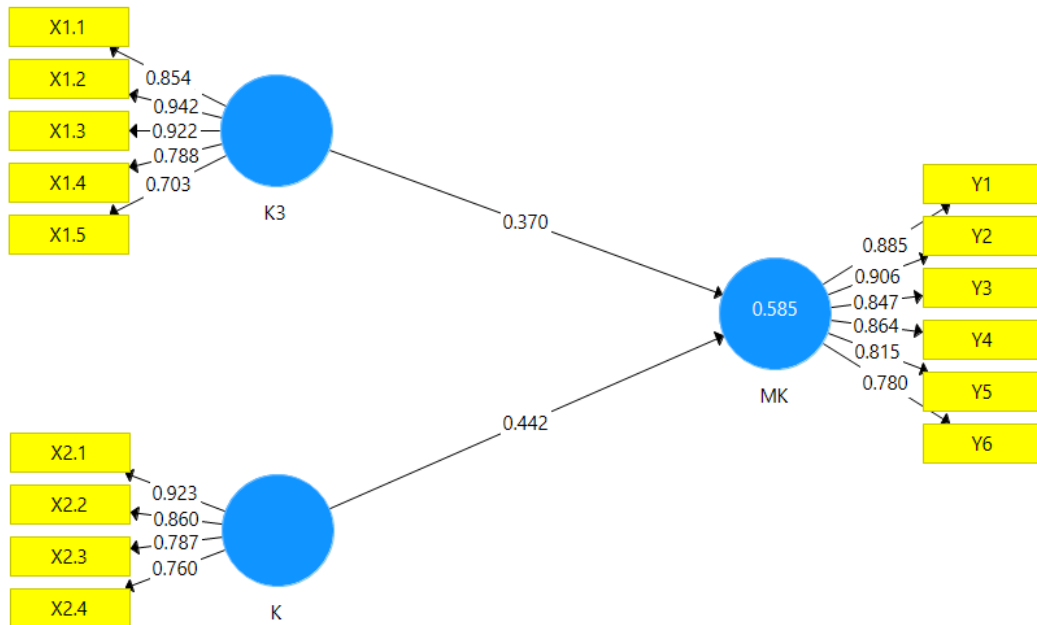
Konstruk	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Organisasi Pembelajaran	0.936	0.913
Perilaku Kerja Inovatif	0.865	0.792
Kapabilitas Inovasi	0.951	0.923

(Sumber: Data diolah menggunakan PLS 3, 2024)

Dari nilai output pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa konstruk memiliki nilai reliabel yang baik, dimana suatu konstruk dinyatakan baik apabila memiliki *nilai Composite Reliability* konstruk dengan nilai $> 0,7$ dan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,5$.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Model ini dievaluasi dengan melihat r-square (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (path coefficient). Semakin tinggi nilai r-square maka semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis adalah nilai path coefficient.



Gambar 1 Output PLS Algorithm

Analisis Variant (R2) atau Uji Determinasi

Analisis ini untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Ghazali (2012) membagi level kriteria nilai R-Square menjadi level kuat, moderat dan lemah. Nilai R-Square 0,70 mengidentifikasi model pada level kuat, 0,50 mengidentifikasi model beradapada level moderate dan 0,25 mengidentifikasi model berada pada level lemah. nilai dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Nilai R-Square

Konstruk	R-Square
Motivasi Kerja	0.585

(Sumber: Data diolah menggunakan PLS 3, 2024)

Berdasarkan Tabel 4 di atas menunjukkan nilai R-Square konstruk Motivasi Kerja sebesar 0.585 atau 58,5%. Oleh variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebesar 0,370 dan Kompensasi sebesar 0,442, sedangkan untuk sisanya sebesar 41,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Sehingga dalam hal ini pengaruh determinasi variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Kompensasi memiliki kategori Sedang. Dapat diartikan bahwa PT. Putra Mekongga Sejahtera sudah cukup baik dari segi Kesehatan dan Keselamatan Kerja yaitu Yaitu Karyawan merasa memiliki ruang kerja yang sehat seperti tersedianya sirkulasi udara yang cukup, untuk memastikan kesehatan karyawan saat bekerja di dalam ruangan, dan karyawan juga merasa bahwa PT. Putra mekongga sejahtera Kabupaten Kolaka memiliki ruang kerja yang aman seperti jalur

evakuasi untuk memastikan keamanan karyawan saat bekerja di dalam ruangan. Sedangkan dari segi Kompensasi pada PT. Putra Mekongga Sejahtera yaitu menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa Tunjangan yang diberikan oleh PT. Putra Mekongga Sejahtera sudah sesuai dengan posisi dan beban kerja Karyawan, dan para karyawan merasakan bahwa mendapatkan fasilitas kerja yang baik dari PT. Putra Mekongga Sejahtera berdasarkan hasil kerja karyawan, dalam hal ini bahwa Kompensasi yang di berikan Perusahaan kepada karyawan cukup puas karena fasilitas serta tunjangan karyawan cukup terpenuhi. Namun dalam hal ini Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Kompensasi masih belum bisa menjadi predicator dominant yang kuat terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Tabel 5
 Nilai *Path Coefficients*

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P Value
K3->MK	0.370	0.370	0.154	2.404	0.008
K->MK	0.442	0.449	0.139	3.183	0.001

(Sumber: Data diolah menggunakan PLS 3, 2024)

Berdasarkan Tabel 5 Nilai Path Coefficient dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat hubungan antara konstruk dalam setiap hipotesis. Path Coefficient dilakukan pengujian menggunakan PLS Boothstrapping dengan melihat T-Statistic variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015:197) ketentuan rule of thumb yang dipakai dalam sebuah penelitian adalah T-Statistic > 1,64 dengan taraf signifikansi P-Value atau nilai probabilitas < 0,05 (5%) dan bernilai positif.

Pembahasan

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis jalur tentang pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample Estimate sebesar 0.370 dan nilai T-Statistic sebesar 2.404 > 1.64 dengan P-Value 0.008.

Kesehatan yang baik merupakan hal terpenting sebelum memulai pekerjaan, dengan kondisi fisik prima dapat menjadi motivasi pegawai untuk melakukan setiap pekerjaannya. Kekhawatiran pegawai mengenai kesehatan mereka karena bekerja terus menerus merupakan hal yang perlu perusahaan perhatikan, dengan menerapkan segala bentuk

program kesehatan bagi pegawai merupakan keputusan baik, sehingga hal ini relevan dengan pemikiran pegawai yang akan termotivasi bekerja karena tidak ada lagi yang perlu mereka khawatirkan mengenai kondisi kesehatan mereka karena ada perusahaan yang akan menunjang semua hal tersebut. Keselamatan kerja dapat menjadi motivasi kerja kepada para pegawai karena dengan perlindungan yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka akan menghasilkan timbal balik dari pegawai, seperti contoh dedikasi atau rasa ingin memberikan yang terbaik untuk Perusahaan (Febriana, 2024).

Sehubungan dengan hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa menurut Destiani (2018) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Motivasi Kerja menyimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu menurut Igarani et al., (2016) Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Hal ini menunjukkan sebagian besar responden beranggapan bahwa di PT. Putra Mekongga Sejahtera Kabupaten Kolaka sudah cukup puas dari segi Kesehatan dan Keselamatan Kerjanya. Yaitu Karyawan merasa memiliki ruang kerja yang sehat seperti tersedianya sirkulasi udara yang cukup, untuk memastikan kesehatan karyawan saat bekerja di dalam ruangan, dan karyawan juga merasa bahwa PT. Putra mekongga sejahtera Kabupaten Kolaka memiliki ruang kerja yang aman seperti jalur evakuasi untuk memastikan keamanan karyawan saat bekerja di dalam ruangan. Sehingga dalam hal ini Kesehatan dan Keselamatan Kerja mampu meningkatkan Motivasi Kerja pada PT. Putra mekongga sejahtera Kabupaten Kolaka

Hal inilah yang membuat Kesehatan dan Keselamatan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis jalur tentang pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompensasi terhadap Motivasi Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample Estimate sebesar 0.442 dan nilai T-Statistic sebesar $3.183 > 1.64$ dengan P-Value 0.001. Menurut Hasibuan (2017) berkaitan dengan tujuan dan asas pemberian kompensasi salah satunya yaitu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, Oleh karena itu, salah satu faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja dan motivasi karyawan dapat dipengaruhi dengan pemberian kompensasi (Soegestil, 2021).

Sehubungan dengan hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, hal ini sejalan dengan hipotesis

yang diajukan oleh peneliti, yang menjelaskan menurut Muchzen et al., (2019) mengatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Penelitian Nuryandin et al., (2022) menunjukkan hasil penelitian bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Hal ini menunjukkan sebagian besar responden merasa bahwa Tunjangan yang diberikan oleh PT. Putra Mekongga Sejahtera sudah sesuai dengan posisi dan beban kerja Karyawan, dan para karyawan merasakan bahwa mendapatkan fasilitas kerja yang baik dari PT. Putra Mekongga Sejahtera berdasarkan hasil kerja karyawan, dalam hal ini bahwa Kompensasi yang di berikan Perusahaan kepada karyawan cukup puas karena fasilitas serta tunjangan karyawan cukup terpenuhi. sehingga dalam hal ini Kompensasi mampu meningkatkan Motivasi Kerja pada PT. Putra Mekongga Sejahtera Kabupaten Kolaka.

Sehingga dalam hal ini Kompensasi mampu meningkatkan Motivasi Kerja pada PT. Putra Mekongga Sejahtera Kabupaten Kolaka. Hal inilah yang membuat Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan penjelasan latar belakang, fenomena, hasil, dan lain-lain pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa: 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample Estimate sebesar 0.370 dan nilai T-Statistic sebesar $2.404 > 1.64$ dengan P-Value 0.008. Sesuai dengan tanggapan responden pada deskripsi Kesehatan dan Keselamatan Kerja beranggapan bahwa PT. Putra Mekongga Sejahtera Kabupaten Kolaka sudah cukup baik dari segi Kesehatan dan Keselamatan Kerjanya. Yaitu Karyawan merasa memiliki ruang kerja yang sehat seperti tersedianya sirkulasi udara yang cukup, untuk memastikan kesehatan karyawan saat bekerja di dalam ruangan, dan karyawan juga merasa bahwa PT. Putra mekongga sejahtera Kabupaten Kolaka memiliki ruang kerja yang aman seperti jalur evakuasi untuk memastikan keamanan karyawan saat bekerja di dalam ruangan. Sehingga dalam hal ini Kesehatan dan Keselamatan Kerja mampu meningkatkan Motivasi Kerja pada PT. Putra mekongga sejahtera Kabupaten Kolaka. Hal inilah yang membuat Kesehatan dan Keselamatan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompensasi terhadap Motivasi Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample Estimate sebesar 0.442 dan nilai T-Statistic sebesar $3.183 > 1.64$ dengan P-Value 0.001. Sesuai dengan tanggapan responden pada variabel Kompensasi bahwa Kompensasi PT. Putra Mekongga Sejahtera di Kabupaten Kolaka dapat dikatakan cukup baik karena

mampu meningkatkan Motivasi Kerja, Hal ini menunjukkan sebagian besar responden merasa bahwa Tunjangan yang diberikan oleh PT. Putra Mekongga Sejahtera sudah sesuai dengan posisi dan beban kerja Karyawan, dan para karyawan merasakan bahwa mendapatkan fasilitas kerja yang baik dari PT. Putra Mekongga Sejahtera berdasarkan hasil kerja karyawan, dalam hal ini bahwa Kompensasi yang di berikan Perusahaan kepada karyawan cukup puas karena fasilitas serta tunjangan karyawan cukup terpenuhi. sehingga dalam hal ini Kompensasi mampu meningkatkan Motivasi Kerja pada PT. Putra Mekongga Sejahtera Kabupaten Kolaka. Sehingga dalam hal ini Kompensasi mampu meningkatkan Motivasi Kerja pada PT. Putra Mekongga Sejahtera Kabupaten Kolaka. Hal inilah yang membuat Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Untuk penelitian selanjutnya, penulis menyarankan agar menambah referensi dan jumlah variabel dalam penelitian, sehingga variabel-variabel lain yang memiliki pengaruh dapat dianalisis pengaruhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, H. (2017). Tanggung jawab negara dalam pemenuhan hak atas pendidikan menurut undang-undang dasar tahun 1945. *Jurnal Hukum Positum*, 1(2), 218-243.
- Agathanisa, C., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308-319.
- Effendi, M., & Surya, P. (2022). Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Sebagai Peran Pencegahan Kecelakaan Kerja Di PT Konsul Perdana Indonesia Area Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 27(3), 18-28.
- Ghozali, I., & Latan H. (2016). *Structur Equation modeling metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hernilawati, H., Sutriswanto, S., & Rusvitawati, D. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Riset Akuntansi Politala*, 4(1)
- Ikningtyas, M., Al Musadieg, M., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh K3 Pada Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Ytl "Paiton-Jawa Timur). *PROFIT: Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1), 63-69.

- Indriantoro, Nur., & Supomo, B. (2018). Metodologi Penelitian bisnis B untuk Akuntansi dan Manajemen.
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018
- Koljaan, C. A., & Rahadi, D. R. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Saat Pandemi COVID 19 (PT. Takagi Sari Multi Utama). The Asia Pacific Journal of Management Studies, 8(1)..
- Mangku Negara, (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kab, Jember. Jurnal Ilmiah Indonesia, 18(2)
- Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Melalui variabel mediator motivasi kerja (studi pada karyawan pt. Telkom indonesia, tbk witel jatim selatan, jalan a. Yani, Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Muchzen, M., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. YUME: Journal of Management, 2(1).
- Nasution, M. D. M., Mada, A. A., Asnawi, A., Rudiansyah, M., & Wahab, A. (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Maritim Barito Perkasa Banjarmasin. Indonesian Journal of Intellectual Publication, 1(3), 150-156.
- Nuryadin, A., & Irfan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Makassar. Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR), 2(2), 129-135.
- Rizky, M. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 3(3), 290-301.
- Sari, M. L., & Sari, R. K. (2021). Pengaruh pelaksanaan program pelatihan dan penerapan system manajemen K3 terhadap produktivitas kerja anggota pada dinas pemadam kebakaran Kota Bekasi. Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 16(2), 53-60.
- Sembiring, J. H., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di Biznet Networks. Jurnal Mitra Manajemen, 2(4), 263-272.
- Silkyanti, F. (2019). Analisis Peran Budaya Sekolah yang Religius dalam Pembentukan Karakter Siswa. Indonesian Values and Character Education Journal, 2(1), 36-42.
- Sugiyono. (2019). metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Alfabeta.

- Tamrin, N., Dipoaatmodjo, T. S. P., Natsir, U. D., Sahabuddin, R., & Burhanuddin, B. (2023). Pengaruh Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Semen Indonesia Unit Tonasa Di Kabupaten Pangkep. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 502-519.
- Wonua, A. R., Astaginy, N., & Ismanto. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Karya Ilmiah Mahasiswa*. Kendari. Penerbit Literacy Institute.
- Zebua, E. S. A., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 NIAS. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1417-1435.