

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, KOMPETENSI,  
PENGHARGAAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA  
PT. BUSSAN AUTO FINANCE CABANG MANADO**

*EFFECT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY, COMPETENCE, ON ACHIEVEMENT  
AWARD TO EMPLOYEES PT. BUSSAN SATURN AUTO FINANCE BRANCH*

Oleh:

**Meylan Mersilina<sup>1</sup>**  
**Bernhard Tewal<sup>2</sup>**  
**Genita G. Lumintang<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[meylanirot@gmail.com](mailto:meylanirot@gmail.com)

<sup>2</sup>[tewalb@yahoo.com](mailto:tewalb@yahoo.com)

<sup>3</sup>[genitagracia73@gmail.com](mailto:genitagracia73@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompetensi, dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yang berada di PT. Bussan Auto Finance Cabang Manado yang berjumlah 58 karyawan dan mereka dijadikan sampel penelitian, namun dari kuesioner yang diedarkan kepada mereka hanya 39 karyawan yang mengembalikan dan digunakan dalam analisa. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis menggunakan uji t untuk pengujian secara parsial dan uji F untuk pengujian secara simultan dengan menggunakan software SPSS versi 23. Secara simultan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompetensi, Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan. Secara parsial, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Penghargaan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja. Secara parsial, kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Perusahaan perlu meningkatkan kompetensi yang ada guna meningkatkan kinerja karyawan dalam persaingan yang ketat.

**Kata Kunci:** *keselamatan dan kesehatan kerja, kompetensi, penghargaan, prestasi kerja karyawan*

**Abstract:** *This study aimed to determine the effect of Occupational Safety and Health, Competencies, and Job Performance appraisals of employees. This type of research is associative with quantitative approach. The technique of collecting data using questionnaires. The population in this study all employees who are in PT. Bussan Auto Finance Branch of Manado, amounting to 58 employees and their research sample, but of a questionnaire circulated to them only 39 employees who restore and used in the analysis. The analysis technique used is multiple linear regression analysis and hypothesis testing using t test for the partial test and F test for simultaneous testing using SPSS software version 23. Simultaneously the results of the study showed that the Occupational Safety and Health, Competence, Respect significant effect on employee work achievement. Partially, Occupational Safety and Health, and awards no significant positive effect on Job Performance. Partially, competence significant positive effect on job performance. Companies need to improve the existing competence in order to improve the performance of employees in a tight competition.*

**Keywords:** *occupational safety and health, competence, respect, achievement employee*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang dapat dan harus dikelola oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Dalam suatu perusahaan, pemimpin perlu mengetahui hasil kerja yang sudah dilakukan oleh karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan suatu penilaian terhadap prestasi yang sudah dicapai. Sukses sebuah organisasi bisnis atau perusahaan serta industri tergantung pada prestasi kerja karyawan yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan, sehingga perencanaan pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian yang perlu diperhatikan dalam mencapai tujuan tersebut. Pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan (Danuarta, 2014). Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Prestasi Kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya: keselamatan dan kesehatan kerja, kompetensi, dan penghargaan.

Perusahaan perlu memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja para karyawan demi terbentuknya kinerja yang maksimal. Keselamatan dan kesehatan kerja sangatlah penting bagi keberlanjutan organisasi karena hal tersebut merupakan sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Peran kompetensi juga sangat diperlukan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, karyawan yang mempunyai kompetensi kerja yang baik tentu akan mudah untuk melaksanakan semua tanggung jawab pekerjaan. Kompetensi karyawan meliputi pendidikan, keterampilan, pengetahuan dan sikap. Pemberian penghargaan juga merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai sehingga dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat dan berpotensi. Karyawan memerlukan suatu penghargaan pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan bekerja mempunyai tujuan antara lain untuk memperoleh penghasilan agar kebutuhan dan keinginannya dapat direalisasikan. Penghargaan merupakan salah satu bentuk pengakuan yang diberikan kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi yang luar biasa. Penghargaan bisa bermacam-macam ada dalam bentuk bonus, promosi penambahan tanggung jawab yang bagi beberapa karyawan lainnya dapat menjadi poin penghargaan bagi dirinya.

### Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja, kompetensi, penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finance cabang manado
2. Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finance cabang manado
3. Kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finance cabang Manado
4. Penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finance cabang Manado

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2015:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Hasibuan (2007:9)

### Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Swasto (2011:107) berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan. Menurut Paramita dan Wijayanto (2012), tujuan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

- a. Setiap pegawai dapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya.

- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan gizi pegawai
- e. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- f. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan lingkungan kerja.
- g. Agar pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Indikator keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2010:170) meliputi: Lingkungan Kerja, Peralatan Kerja, Personal Faktor, dan Jaminan Kesehatan.

### **Kompetensi**

Sadarmayanti (2009:32) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik – karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan.

Adapun tipe-tipe kompetensi menurut Wibowo (2010:328):

1. Kompetensi Perencanaan
2. Kompetensi Mempengaruhi
3. Kompetensi Berkomunikasi
4. Kompetensi Interpersonal
5. Kompetensi Berpikir
6. Kompetensi Organisasional

Indikator Kompetensi menurut Sedarmayanti (2006:32) meliputi: Pengetahuan, Keterampilan, Konsep diri dan nilai-nilai, Karakteristik Pribadi, dan Motif.

### **Penghargaan**

Hasibuan (2007) Penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Mahmudi (2005:89) penghargaan adalah reward dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Indikator penghargaan menurut Suryo (2007:28) meliputi: Gaji, Insentif, Asuransi, Pelatihan dan Pengembangan.

### **Prestasi Kerja**

Hasibuan (2015: 105), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Mangkunegara (2009: 153) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2010:152) meliputi: Hasil Kerja, Pengetahuan Pekerjaan, Inisiatif, Kecekatan Mental, Sikap, dan Disiplin waktu dan absensi.

### **Hubungan antara variabel penelitian**

#### **1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Prestasi Kerja**

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan salah satu dari program pemeliharaan yang ada diperusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya yang dilakukan perusahaan dalam memberikan perlindungan kesehatan kepada karyawan dari risiko yang ditimbulkan akibat melakukan pekerjaan. Keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dilakukan oleh organisasi atau perusahaan, maka meningkatkan karyawannya berkinerja tinggi. Likdanawati, Hamdiah, Santoso (2017) dan Putri, Triatmanto, dan Setiyadi (2017) dalam penelitian mereka menemukan bahwa adanya pengaruh signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja dan prestasi kerja.

#### **2. Kompetensi dan Prestasi Kerja**

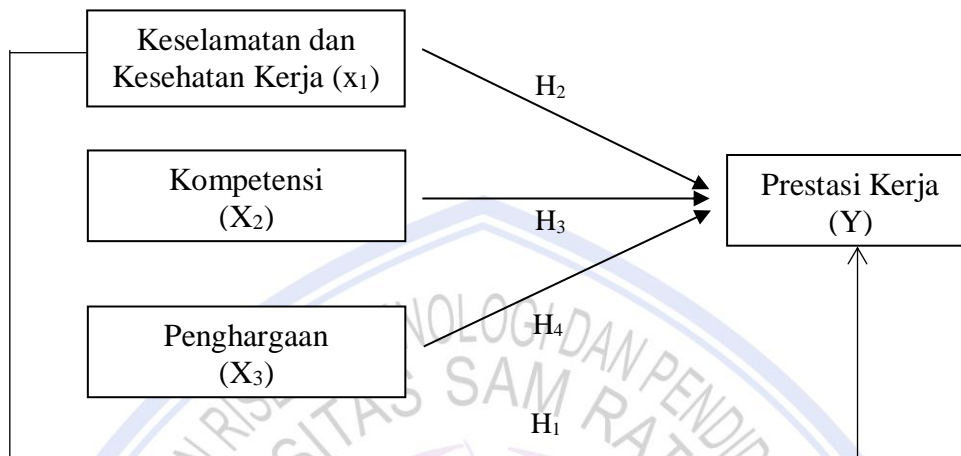
Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Kompetensi karyawan yang baik akan meningkatkan mereka untuk berprestasi tinggi. Nurlela (2016) dalam penelitian mereka menemukan bahwa adanya pengaruh signifikan antara karakteristik individu dan kinerja karyawan.



### 3. Penghargaan dan Prestasi Kerja

Penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi. Nurpina (2016) dan Njoroge, Kwasira (2015) dalam penelitian mereka menemukan bahwa adanya pengaruh signifikan antara penghargaan dan prestasi kerja.

#### Model Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

*Sumber: Kajian Teori, 2019*

#### Hipotesis Penelitian

- H1: Keselamatan dan kesehatan kerja, kompetensi, penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BAF cabang Manado.
- H2: Keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finance cabang Manado.
- H3: Kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BAF cabang Manado.
- H4: Penghargaan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BAF cabang Manado.

#### METODE PENELITIAN

##### Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bussan Auto Finance) dengan alamat Jl. Wolter Monginsidi No.66 A, Bahu, Malalayang, Kota Manado, Sulawesi Utara.

##### Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 58 karyawan yang bekerja di PT. Bussan Auto Finance Cabang Manado. Pada dasarnya penelitian menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh (maksudnya semua karyawan dijadikan sampel), namun dari kuesioner yang diedarkan kepada mereka hanya 39 karyawan yang mengembalikan.

##### Sumber dan Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari jurnal, text book, dan dari dokumen perusahaan terkait.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha memperoleh data dan informasi yang sesuai dengan penelitian ini, maka penulis menggunakan wawancara, dan daftar pertanyaan (kuesioner/Angket) yang dapat diisi secara langsung oleh responden.

### Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan melakukan pengujian asumsi klasik dan dinilai dari koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

### Analisis Regresi Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen keselamatan dan kesehatan kerja (X1), kompetensi (X2) dan penghargaan (X3) berpengaruh terhadap variabel dependen prestasi kerja karyawan. Persamaan regresi linear bergandanya adalah:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_1$$

## HASIL PENELITIAN

**Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	36	92,3%
Perempuan	3	7,7%
Jumlah	39	100%

Sumber: Hasil Olah Data Statistik (2019)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki dengan jumlah 36 orang atau 92,3% dari total responden. Sedangkan perempuan berjumlah 3 orang atau 7,7% dari total responden.

### Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

**Tabel 2**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	10	25,6%
D3	6	15,4%
S1	23	59%
Jumlah	39	100%

Sumber: Hasil Olah Data Statistik 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu berjumlah 23 orang atau 59% dari total responden. Sedangkan responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA berjumlah 10 orang. Responden yang memiliki pendidikan terakhir D3 berjumlah 6 orang.

### Uji Validitas Dan Reliabilitas

**Tabel 3 Uji Validitas Dan Reliabilitas**

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Keterangan	Cronback Alpha	Status
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	X1.1	0,688	Valid	0,607	Reliabel
	X1.2	0,695	Valid		Reliabel
	X1.3	0,712	Valid		Reliabel
	X1.4	0,619	Valid		Reliabel
Kompetensi (X2)	X2.1	0,670	Valid	0,782	Reliabel
	X2.2	0,787	Valid		Reliabel
	X2.3	0,770	Valid		Reliabel
	X2.4	0,643	Valid		Reliabel
	X2.5	0,784	Valid		Reliabel

Penghargaan (X3)	X3.1	0,625	Valid	0,723	Reliabel
	X3.2	0,537	Valid		Reliabel
	X3.3	0,711	Valid		Reliabel
	X3.4	0,701	Valid		Reliabel
	X3.5	0,762	Valid		Reliabel
	X3.6	0,638	Valid		Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	Y.1	0,663	Valid	0,819	Reliabel
	Y.2	0,448	Valid		Reliabel
	Y.3	0,795	Valid		Reliabel
	Y.4	0,694	Valid		Reliabel
	Y.5	0,796	Valid		Reliabel
	Y.6	0,646	Valid		Reliabel
	Y.7	0,846	Valid		Reliabel

Sumber: Hasil Olahan data 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan indikator dari variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), Kompetensi (X2), Penghargaan (X3), dan Prestasi Kerja (Y) mempunyai nilai *pearson correlation* lebih besar dari *r table* (0,3246). Dengan demikian semua item pernyataan untuk semua variabel dinyatakan valid.

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi berganda, maka perlu dilakukan pengujian kualitas dari data yang ditandai oleh terpenuhinya sejumlah asumsi regresi.

### Uji Multikolinearitas

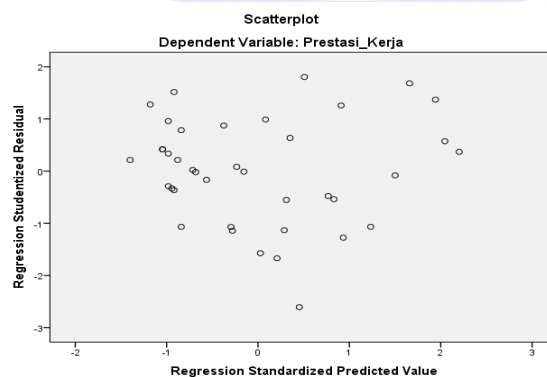
Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.883	1.133
Kompetensi	.646	1.548
Penghargaan	.674	1.484

Sumber: Hasil Olahan Data 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja, kompetensi dan penghargaan dalam model regresi di atas tidak terjadi hubungan yang sempurna antara variabel (multikolinearitas) karena  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,1$ .

### Uji Heterokedastisitas

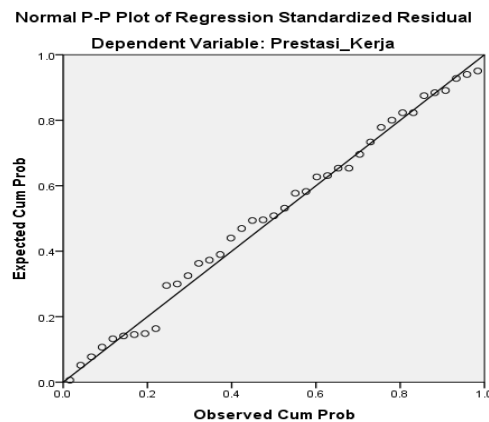


Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Olahan Data, 2019

Gambar 2. Grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heterokedstisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini menunjukkan model regresi bebas heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas



**Gambar 3. Grafik Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Olah Data Statistik, 2019

Gambar 3 menunjukkan bahwa data plotting (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	4.128	4.600		.897	.376
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.192	.217	.103	.887	.381
	Kompetensi	1.096	.197	.757	5.566	.000
	Penghargaan	-.074	.160	-.061	-.462	.647

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Olahan data 2019

Persamaan dari regresi ini menjelaskan bahwa:

$$Y = 4,128 + 0,192 X_1 + 1,096 X_2 - 0,074 X_3$$

1. Nilai konstanta pada persamaan linier berganda adalah 4,128, hal ini menjelaskan bahwa jika variabel keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), dan Penghargaan ( $X_3$ ) nilainya 0 (nol), maka nilai Prestasi Kerja ( $Y$ ) adalah 4,128 satuan.
2. Koefisien regresi variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( $X_1$ ) adalah 0,192 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ). Nilai signifikansi variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,381 yang berarti > dari 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ). Jadi  $H_1$  yang menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan tidak terbukti (ditolak).
3. Koefisien regresi variabel Kompetensi ( $X_2$ ) adalah 1,096 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa Kompetensi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ). Nilai signifikansi variabel Kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 0,000 yang berarti < dari 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa variabel independen yaitu Kompetensi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja ( $Y$ ). Jadi  $H_2$  menyatakan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan diterima.



4. Koefisien regresi variabel Penghargaan (X3) adalah -0,074 dan bertanda negatif, hal ini menjelaskan bahwa Penghargaan (X3) mempunyai pengaruh negatif terhadap Prestasi Kerja (Y). Nilai signifikansi variabel Penghargaan (X3) sebesar 0,647 yang berarti > dari 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa Penghargaan (X3) secara parsial berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Jadi H3 yang menyatakan penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan tidak terbukti (ditolak).

### Uji Signifikan Uji F

Tabel 5. Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.099	3	44.700	16.261	.000 <sup>b</sup>
	Residual	96.209	35	2.749		
	Total	230.308	38			

a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

b. Predictors: (Constant), Penghargaan, K3, Kompetensi

Sumber: Hasil Olah Data Statistik 2019

Tabel 5 menunjukkan nilai F hitung sebesar 16,261 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti < 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa variabel-variabel independen yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Penghargaan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja (Y).

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompetensi, Penghargaan terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompetensi, dan Penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Artinya bahwa karyawan pada PT. Bussan Auto Finance cabang manado perlu dan penting dalam meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompetensi, dan Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan agar Prestasi Kerja Karyawannya dapat lebih baik lagi dan dapat membantu keberhasilan suatu perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Catarina dan Andi (2012) menunjukkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja dan penelitian dari Nurlela (2016) menunjukkan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dan penelitian Dianingtyas (2014) menunjukkan Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

### Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bussan Auto Finance cabang Manado. Artinya keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan PT. Bussan Auto Finance belum memadai, terutama untuk karyawan yang melaksanakan tugas dan kewajibannya diluar ruangan. Sehingga belum mampu meningkatkan prestasi kerja. Apabila kesehatan tidak terpenuhi maka karyawan tidak merasa sejahtera dan apabila kesejahteraan buruk, maka karyawan tidak memiliki motivasi dalam bekerja sehingga berpengaruh pada prestasinya. Hal ini dapat menjadi perhatian bagi instansi tersebut untuk lebih memperhatikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, agar karyawan dapat meningkatkan Prestasi Kerja sehingga instansi atau perusahaan tersebut mendapatkan peningkatan atau keuntungan bagi perusahaan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Matantu, Tewal, dan Sepang (2016) yang menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

### Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finance cabang Manado. Artinya bahwa adanya hubungan yang signifikan dari Kompetensi terhadap Prestasi Kerja. Seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang



dimiliki karyawan bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dapat Disimpulkan bahwa karyawan PT. Bussan Auto Finance cabang Manado sudah memiliki Kompetensi yang baik, hal itu menjadi faktor pendukung prestasi kerja karyawan. Hal tersebut dapat menjadi perhatian bagi perusahaan tersebut untuk lebih memperhatikan Kompetensi karyawan agar terjadi peningkatan dan keuntungan bagi perusahaan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Larasati (2017) yang menyatakan bahwa berpengaruh signifikan antara kompetensi terhadap Prestasi Kerja.

### **Pengaruh Penghargaan terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Artinya Penghargaan terhadap PT. Bussan Auto Finance cabang Manado dalam memberikan penghargaan dinilai oleh karyawan kurang efektif dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Seperti pemberian gaji yang diterima selama ini sudah mencukupi kebutuhan karyawan. Selain itu ketika seorang karyawan telah menerima promosi jabatan maka muncul ketidakinginan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zulfah (2019) yang menyatakan bahwa Penghargaan tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Hal ini juga Penghargaan dalam bentuk insentif maupun tunjangan tidak menjadi pengaruh utama dalam Prestasi Kerja karyawan, maka dari itu penting untuk instansi lebih memperhatikan serta mendukung karyawan dalam bekerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja, kompetensi dan penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finance cabang Manado
2. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finance cabang Manado
3. Variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finance cabang Manado
4. Variabel penghargaan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finance cabang Manado

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis memberi saran PT. Bussan Auto Finance (BAF) cabang Manado perlu meningkatkan dan mempertahankan terus kompetensi yang ada, guna meningkatkan kinerja karyawan dalam persaingan yang ketat. Perusahaan juga harus lebih memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan baik dalam ruangan maupun luar ruangan, mengingat angka kecelakaan yang sangat tinggi. Selain itu PT. Bussan Auto Finance cabang Manado perlu memperhatikan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik dalam bentuk non materil.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Catarina., dan Andi. 2012. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.PLN (PERSERO) APJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/janis/article/view/4313> diakses 31 Maret 2019
- Danuarta, A. 2014. *Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli*.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dianingtyas, A. 2014. Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telkom Kotabaru, Yogyakarta: *Jurnal*, <https://eprints.uny.ac.id/16791/1/SKRIPSI%20Azizah%20Dianingtyas.pdf> diakses 07 Maret 2019
- Hasibuan, S. P. M. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara: Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta

- Larasati, T. 2017. Pengaruh Kompetensi Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus: *Jurnal*, <https://eprints.umk.ac.id/7102/1/hal/judul.pdf> diakses 10 Maret 2019
- Likdanawati., Hamdiah., dan Santoso. 2017. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) Rayon Panton Labu Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Visioner dan Strategis*, Vol. 6. No. 1. <https://journal.unimal.ac.id/visi/article/view/207> diakses 10 Maret 2019
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Matantu., Tewal., dan Sepang. 2016. Analisis Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Evaluasi Kinerja, dan Pembagian Kerja serta Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi kasus pada PT. PLN (PERSERO) Area Manado). *Jurnal Emba*. Vo. 16. No. 03. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/viewfile/13183/12769> diakses 19 Agustus 2019.
- Nurlela. 2016. Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Lingga, Kabupaten Lingga. *Jurnal Umrah*. [https://Jurnal.umrah.ac.id/wp-content/uploads/gravity\\_forms](https://Jurnal.umrah.ac.id/wp-content/uploads/gravity_forms) diakses 21 Maret 2019
- Nurpina, S. 2016. Pengaruh Penghargaan (reward) dan Motivasi Berprestasi terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Sukabumi : <https://Jurnal.unj.ac.id/unj/index.php/jmp/article/view/1850> diakses 22 Maret 2019
- Njoroge., Kwasira. 2015. Influence of compensation and reward on performance of employees at nakura county government. *Journal*. <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/vol17-issue11/version-1/M0171118793.pdf> diakses 11 September 2019
- Paramita, C. C., dan Wijayanto, A. 2012. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) APJ Semarang. *Jurnal Administrasi* Vol. 1 No. 1, 1-11. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/janis/article/view/4313> diakses 21 Maret 2019
- Putri., Triatmanto., Setiyadi. 2017. *The effect of occupational health and safety, work environment and discipline on employee performance in a consumer goods company*. *Journal*. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1757-899X/337/1/012036/pdf>. diakses 11 september 2019
- Zulfah. 2019. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan dikantor PDAM Kabupaten Sragen. *Journal*. Diakses 30 Agustus 2019
- Sadarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung
- Sadarmayanti. 2006. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Suryo, A. 2007. *Sitogenetika*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.