



SKRIPSI

**IMPLEMENTASI PERAN EFEKTIFITAS KOMUNIKASI
ORGANISASI, PELAKSANAAN K3 (KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA) DAN BUDAYA PERUSAHAAN
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Studi kasus
pada PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati)**

Diajukan dalam rangka Penyelesaian Studi Strata 1
untuk mencapai Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

Muntik Nur Hanifah

NPM. 19810115

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Muntik Nur Hanifah
NPM : 19810115
Fakultas : FEB/Manajemen
Judul : “ implementasi peran efektifitas komunikasi organisasi, pelaksanaan k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dan budaya perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan (studi kasus pada pt kebon agung pabrik gula unit trangkil pati) “

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya buat ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti atau dibuktikan skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, 8 Desember 2023

Yang membuat pernyataan



Muntik Nur Hanifah

NPM 19810115

PERSETUJUAN PENYELESAIAN BIMBINGAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa Draft Skripsi yang
Berjudul

**IMPLEMENTASI PERAN EFEKTIFITAS KOMUNIKASI
ORGANISASI, PELAKSANAAN K3 (KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA) DAN BUDAYA PERUSAHAAN
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Studi kasus
pada PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati)**

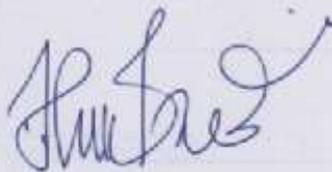
Disusun Oleh :

Muntik Nur Hanifah

19810115

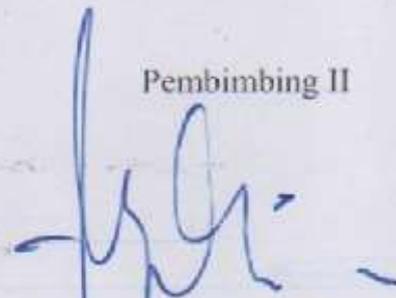
Telah menyelesaikan Bimbingan Skripsi

Pembimbing I



Dr. Raully Sijabat, S.Km., S.E., M.M.
NPP. 187901539

Pembimbing II



M. Fajar Darmaputra, S.E., M.Kom.
NPP. 076901188

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

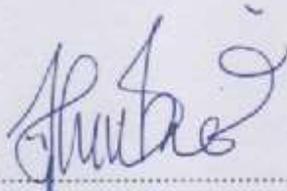
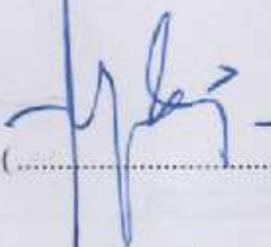
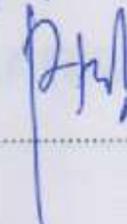
Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Muntik Nur Hanifah
NPM : 19810115
Progam Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi & Bisnis
Judul : Implementasi Peran Efektifitas Komunikasi Organisasi, Pelaksanaan K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati)

Telah berhasil dipertaruhkan dihadapan Dewan Penguji :

Tanggal : 2023

Dewan Penguji

Penguji I	<u>Dr. Raully Sijabat, S.Km., S.E., M.M</u> NPP. 187901539	()
Penguji II	<u>M. Fadjar Darmaputra, S.E., M.Kom</u> NPP. 076901188	()
Penguji III	<u>Ratih Hesty Utami P.,S.E.,M.M</u> NPP. 188301541	()

PENGESAHAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :
**IMPLEMENTASI PERAN EFEKTIFITAS KOMUNIKASI ORGANISASI,
PELAKSANAAN K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) DAN
BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
(Studi kasus PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati)**

Disusun Oleh :

Muntik Nur Hanifah

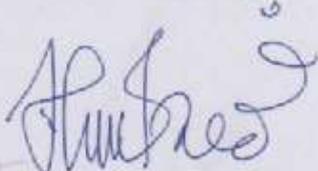
19810115

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi

Pada Tanggal 2023

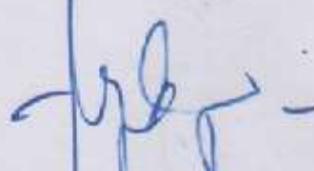
Dan dinyatakan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk
memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
pada Program Studi Manajemen, Universitas PGRI Semarang

Pembimbing I



Dr. Rauli Sijabat, S.Km., S.E., M.M.
NPP. 187901539

Pembimbing II



M. Fajar Darmaputra, S.E., M.Kom.
NPP. 076901188

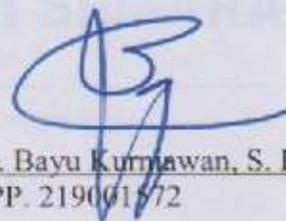
Mengetahui,

Dekan



Dr. Heli Prabowo, S.E., M.M.
NPP. 187901540

Ketua Program Studi



Dr. Bayu Kurniawan, S. Kom, M.M.
NPP. 219001572

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

1. “Tidak ada ujian yang tidak bisa diselesaikan. Tidak ada kesulitan yang melebihi batas kesanggupan. Karena Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya”. (QS. AL-Baqarah: 286)
2. “Maka sesungguhnya Bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.
3. “Memulai dengan penuh keyakinan, menjalankan dengan penuh keikhlasan, menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan (Penulis)
4. “Saya dating, saya bimbingan, saya ujian, saya revisi dan saya menang (Penulis)

Persembahan

Skripsi ini dipersembahkan kepada :

1. Kepada kedua orang tua saya Bapak Subari dan Ibu Riswati yang selalu mendoakan saya, kakak saya Ika Dian Lestari dan adek saya Faris Fatihul Ihsan yang selalu mendukung dan selalu mengingatkan saya setiap waktu semoga dilancarkan rejekinya dan dipermudahkan segala urusannya. Terimakasih atas doa dan restunya yang sebanyak-banyaknya dengan ini kupersembahkan karya dan hasilku belajar selama di bangku kuliah sehingga saya dapat menyelesaikan studi ini.
2. Tidak lupa untuk semua teman – teman, sahabat dan semua support system yang telah mendampingi, merangkul dan memberiku kekuatan untuk terus bangkit dalam setiap kegagalan, Lingga, Dita, Anggi, Nadya, Farah, Adila, Putri, dan teman-teman lainnya yang senantiasa mendoakan dan selalu memberikan dukungan, terima kasih banyak.

3. Ibu Rauly Sijabat dan Bapak M. Fadjar Darmaputra selaku dosen pembimbing I & II yang telah membimbing dan memberikan motivasi untuk terus semangat mengerjakan skripsi.
4. Bapak dan Ibu dosen, pembimbing, penguji dan pengajar yang tanpa lelah dan sabar dalam memberikan ilmu kepada mahasiswa. Terimakasih bapak, ibu atas dedikasinya selama ini, tanpa bapak ibu saya tidak bisa apa – apa di kampus.
5. Almamater Universitas PGRI Semarang dan civitas akademik, yang menjadi tempatku berpijak, menuntut ilmu dan mewujudkan cita – cita.

ABSTRACT

This research aims to understand the implementation of the role of organizational communication effectiveness, implementation of K3 (work health and safety) and company culture on employee work motivation.

The research method in this research is a quantitative research method. The population in this study were all permanent employees of PT Kebon Agung Trangkil Pati Sugar Factory, while the sample in this study was 100 respondents. Determining the sample size used a non-probability sampling technique because the population was relatively small, so the technique taken was saturated sampling (census). Data analysis in this study used the SPSS version 24 program. The data analysis technique used was the Multiple Linear Regression Analysis equation model.

The results of the analysis and discussion show that there is no influence between the role of organizational communication variables (X1) on employee work motivation variables, There is an influence between the role of occupational health and safety variables (X2) on employee work motivation variables, There is an influence between corporate culture variables (X3) on employee work motivation variables, Variables The influence of the role of organizational communication, work health and safety and company culture simultaneously have a positive and significant effect on employee work motivation at PT Kebon Agung Sugar Factory Unit Trangkil Pati.

Keywords: Company Culture, Effectiveness of Organizational Communication, Employee Work Motivation, Implementation of K3 (Occupational Health and Safety)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi Peran Efektifitas Komunikasi Organisasi, Pelaksanaan K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati, sedangkan sampel pada penelitian ini sebanyak 100 responden. Penentuan besarnya sampel menggunakan metode teknik non probability sampling karena jumlah populasi relative sedikit maka teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Analisis data pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 24. Teknik analisis data yang digunakan model persamaan Analisis Regresi Linear Berganda.

Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan tidak memiliki pengaruh antara variabel peran komunikasi organisasi (X1) terhadap variabel motivasi kerja karyawan, Terdapat pengaruh antara variabel peran kesehatan dan keselamatan kerja (X2) terhadap variabel motivasi kerja karyawan, Terdapat pengaruh antara variabel budaya perusahaan (X3) terhadap variabel motivasi kerja karyawan, Variabel Pengaruh peran komunikasi organisasi, kesehatan dan keselamatan kerja dan budaya perusahaan terhadap secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati.

Kata Kunci: Budaya Perusahaan, Efektifitas Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja Karyawan, Pelaksanaan K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Implementasi Peran Efektifitas Komunikasi Organisasi, Pelaksanaan K3 (Kesehatan dan keselamatan kerja) Dan Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi kasus pada PT Kebon Agung Pabrik Gula UnitTrangkil Pati)”.

Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi ini tidak lepas dari peran serta berbagai pihak yang mendukung dan membantu selesainya penulis skripsi. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini perkenalkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih atas bantuan dan perannya pada penyelesaian penulis skripsi ini kepada:

1. Dr. Sri Suciati, M.Hum., Rektor Universitas PGRI Semarang yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Universitas PGRI Semarang.
2. Dr. Heri Prabowo, S.E., M.M., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan ijin penelitian.
3. Dr. Bayu Kurniawan, S.Kom., M.M., Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang yang telah menyetujui skripsi ini.
4. Dr. Raully Sijabat, S.KM., S.E., M.M., selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan banyak waktunya dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. M. Fadjar Darmaputra, S.E., M.Kom., selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan banyak waktunya dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Pengampu Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang.
7. Kepala PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Tangkil Pati yang telah memberikan ijin penelitian.

8. Staff dan karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan informasi selama penelitian berlangsung.
9. Orang tua dan keluarga yang selalu memberikan perhatian, kasih sayang, semangat dan doa yang tidak pernah putus dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman serta semua pihak yang telah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi.

Semoga Bapak/Ibu berkenan untuk menerima skripsi ini, walaupun penyusunan skripsi jauh dari kata sempurna maka dari itu saran dan kritik sangat diperlukan. Saya sangat berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan. Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih.

Semarang, 8 Desember 2023
Penulis

Muntik Nur Hanifah

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN PENYELESAIAN BIMBINGAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRACT	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Masalah Penelitian	7
1.3 Pertanyaan Penelitian	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
1.6 Sistematika Penulisan Skripsi	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1 Motivasi Kerja.....	11
2.2 Komunikasi Organisasi	15
2.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	17
2.4 Budaya Perusahaan.....	22
2.5 Kajian Penelitian Terdahulu	24
2.6 Pengaruh Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis.....	25
2.7 Model Empiris Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Desain Penelitian	30

3.2 Populasi, Sampel, Teknik Pengumpulan Sampel	30
3.3 Pengembangan Pengukuran Variabel Operasioanl	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Deskripsi Umum Objek Penelitian	43
4.2 Hasil Penyebaran Data	45
4.3 Hasil Karakteristik Responden	46
4.4 Hasil Uji Instrumen	50
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	52
4.6 Pembahasan	62
BAB V PENUTUP	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data keterlambatan karyawan PT Kebon Agung PG Trangkil Pati Bulan Juli-Desember Tahun 2022	5
Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Indikator Pada Penelitian	32
Tabel 4.1 Hasil Dari Penyebaran Kuesioner	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas.....	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel 4. 8 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	53
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas	54
Tabel 4.10 Hasil Analisis Linier Berganda	56
Tabel 4.11 Hasil Uji F	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengembangan Model Penelitian	29
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	74
Lampiran 2 Data Karakteristik Responden	78
Lampiran 3 Tabulasi Data.....	81
Lampiran 4 Hasil Analisis.....	87
Lampiran 5 balasan Penelitian	92
Lampiran 6 Buku bimbingan	93

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau instansi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam organisasi, untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mendukung tercapainya tujuan dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni untuk mengatur maupun mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan bersama.

Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di belakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi, sehingga membentuk satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu mengevaluasi hal-hal yang berkaitan dengan masalah-masalah yang dapat memberikan motivasi, gairah dan keinginan bekerja lebih baik, yang akhirnya memberi kontribusi positif pada perusahaan.

Dalam konsep manajemen, manusia sebagai sumber daya dalam perusahaan/instansi diharapkan mampu untuk memanfaatkan dan meningkatkan tenaga sepenuhnya atau seoptimal mungkin untuk meningkatkan produktifitas yang diikuti oleh terciptanya hubungan kerja yang bermutu dengan konotasi yang menyenangkan, penuh tanggung rasa dan saling membangun. Memanfaatkan sumber daya manusia terkandung pengertian pembinaan struktur organisasi dan pengembangan mutu tenaga kerja baik secara aktual maupun potensial. Manajemen sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dimana sumber daya manusia dituntut untuk terus berkembang dan memiliki kemampuan yang handal untuk menjawab tantangan globalisasi.

Karyawan dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan bukan semata objek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subjek/pelaku. Karyawan dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam pekerjaan. Selain itu, karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan motivasi kerja.

PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang mengelola tanaman tebu menjadi gula. Dalam pencapaian tujuannya perusahaan mengalami masalah pada motivasi kerja yang menyebabkan kinerja sumber daya manusia menurun sehingga sulit untuk pencapaian tujuan organisasi. Menurunnya motivasi kerja karyawan disebabkan karena rendahnya komunikasi organisasi pada perusahaan masih belum optimal, seperti masih adanya karyawan yang datang terlambat, waktu atau jam kerja kurang dimanfaatkan sepenuhnya, karyawan sering keluar kantor pada jam kerja yang tidak berhubungan dengan tugas kantor dan kurangnya semangat dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan masih kurangnya tingkat kemampuan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Setiap perusahaan mengharapkan motivasi kerja yang baik bagi karyawannya, untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi kerja dapat dikatakan baik apabila mereka mengerjakan atau menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien, Dimana tujuan entitas dapat tercapai pada waktu yang telah ditetapkan. Karyawan juga harus memiliki inisiatif yang tinggi dalam berkreaitifitas untuk membentuk ide-ide baru dalam perencanaan segala sesuatu yang berkaitan dengan tujuan

organisasi. Umumnya motivasi merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Sesuai hasil pengamatan yang dilakukan penulis, pada bulan Juli-Desember 2022 terlihat beberapa masalah yang mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja karyawan dari berbagai bagian. Hal ini dapat dilihat dari fenomena seperti : (1) masih adanya karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal, (2) masih adanya karyawan yang tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya, (3) Masih adanya karyawan yang keluar masuk kantor pada saat jam kerja, (4) Masih ada Sebagian karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, (5) Bukan hanya itu, masih banyak juga karyawan yang tidak menggunakan APD (alat pelindung diri) dengan lengkap pada saat masuk pabrik.

Dari fenomena yang ada masih terdapat pegawai dalam bekerja mengalami penurunan motivasi kerja atau rendahnya motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan keterlambatan pegawai yang merupakan penurunan terhadap rendahnya motivasi kerja seorang pegawai dengan pekerjaannya. Tingkat keterlambatan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Data keterlambatan karyawan PT Kebon Agung PG Trangkil Pati
Bulan Juli-Desember Tahun 2022

Bulan	Jumlah karyawan tetap	Jumlah hari kerja	Jumlah keterlambatan karyawan
Juli	159	26	96
Agustus	159	26	85
September	159	26	75
Oktober	159	24	65
November	159	24	65
Desember	159	24	50

Sumber : PT Kebon Agung PG Trangkil Pati, 2022

Berdasarkan data diatas, masalah yang ditemukan adanya penurunan terhadap motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari banyaknya keterlambatan karyawan bulan juli-desember. Sedangkan di PT Kebon Agung Pabrik Gula unit Trangkil jam masuk kerja dari jam 06.30 – 07.00. Hal ini mengindikasikan motivasi kerja karyawan menurun sehingga dibutuhkan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung PG Trangkil Pati.

Rendahnya motivasi kerja karyawan disebabkan kurangnya karyawan memperhatikan keselamatan dirinya dengan tidak menggunakan alat pelindung diri pada saat masuk kerja/di didalam pabrik. Selain itu, karyawan juga sering terlambat masuk kerja, hal ini disabkan kurangnya komunikasi organisasi dan peraturan yang tegas bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya. Permasalahn ini dijadikan indikasi bahwa Sebagian karyawan kurang memiliki kebutuhan untuk meraih prestasi dalam bekerja, dimana kebanyakan karyawan datang ke kantor hanyalah untuk melaksanakan rutinitas sehari-hari tanpa mengutamakan pencapaian prestasi yang tinggi dalam bekerja.

Berdasarkan tabel diatas, keterlambatan karyawan di PT Kebon Agung PG Trangkil Pati dapat disimpulkan mengalami penurunan motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor, misalnya: kesejahteraan karyawan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, serta pendidikan dan latihan kerja. Dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, maka dalam penelitian ini diambil faktor sebagai berikut : komunikasi organisasi, budaya perusahaan dan keselamatan dan Kesehatan kerja.

Menurut (Mulyani & Syafitri, 2019) motivasi merupakan elemen penting dari setiap organisasi dan faktor yang paling penting bagi keberhasilan organisasi dan motivasinya. Suatu informasi tentang motivasi organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang motivasi dalam organisasinya.

Berdasarkan perbedaan penelitian terdahulu (*research gap*) dan *phenomena gap* yang ada pada motivasi kerja karyawan di PT Kebon Agung PG Trangkil Pati maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ **Implementasi Peran Efektifitas Komunikasi Organisasi, Pelaksanaan K3 (Keselamatan dan kesehatan kerja), Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Kaaryawan (studi pada PT Kebon Agung PG Trangkil Pati).**

1.2 Masalah Penelitian

Seperti diuraikan di atas, permasalahan yang ada pada PT Kebon Agung PG Trangkil Pati adalah data keterlambatan karyawan yang menyebabkan motivasi kerja menurun selama bulan Juli-Desember. Sehingga perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung PG Trangkil Pati agar target tercapai sesuai tujuan perusahaan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah peran komunikasi organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung PG Trangkil Pati?
2. Apakah pelaksanaan program Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung PG Trangkil Pati?
3. Apakah budaya perusahaan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung PG Trangkil Pati?
4. Apakah komunikasi organisasi, K3 (Kesehatan dan keselamatan kerja), dan budaya perusahaan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung PG Trangkil Pati?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui peran komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung PG Trangkil Pati
2. Mengetahui peran Kesehatan dan keselamatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung PG Trangkil Pati

3. Mengetahui peran budaya perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung PG Trangkil Pati
4. Mengetahui peran komunikasi organisasi, K3 (Kesehatan dan keselamatan kerja), dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung PG Trangkil Pati

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan konseptual bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen, terutama tentang implementasi peran efektifitas komunikasi organisasi, pelaksanaan K3 (Kesehatan dan keselamatan kerja) dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Instansi, diharapkan dapat memberikan informasi tentang pengetahuan pentingnya komunikasi organisasi, pelaksanaan k3, dan budaya organisasi yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.
2. Bagi Program Studi, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi organisasi, pelaksanaan k3 (Kesehatan dan keselamatan kerja), dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja.

3. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman dalam menyelesaikan permasalahan sumber daya manusia untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.
4. Bagi Peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan, sumber informasi dan referensi penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mempermudah dan mencerna masalah yang dibahas dalam penelitian ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan skripsi sebagai berikut.

Bagian awal terdiri dari Halaman Judul, Halaman Persetujuan, Halaman Pengesahan, Motto dan Persembahan, Pernyataan Keaslian Tulisan, Abstrak, Kata Pengantar, Daftar Isi, Daftar Tabel, Daftar Gambar, Daftar Lampiran.

Bagian Isi terdiri dari Bab I Pendahuluan terdiri dari Latar Belakang Masalah, Masalah Penelitian, Pertanyaan Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan Skripsi.

Bab II Landasan Teori, pada bab ini diuraikan tentang kajian teori penelitian, kajian pustaka penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti lain, pengaruh antar variabel dan pengembangan hipotesis serta model empiris penelitian.

Bab III Metode Penelitian, pada bab ini diuraikan tentang metode dan desain yang digunakan dalam penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, pada bab ini diuraikan tentang deskripsi pengumpulan data di lapangan, deskripsi umum obyek penelitian, deskripsi karakteristik responden, hasil uji validitas dan reliabilitas, deskripsi jawaban responden pada variabel penelitian, hasil uji asumsi, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan.

Bab V Penutup terdiri dari Simpulan dan Saran.

Bagian Akhir terdiri dari Daftar Pustaka dan Lampiran-Lampiran.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar - kecil prestasinya. Motivasi kerja merupakan usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku individu sesuai lingkungan kerja sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai (Kristine, 2017).

Menurut Wibowo (2016: 111), motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Adapun elemen yang terdapat dalam motivasi diantaranya unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Mangkunegara (2015: 61), “Motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Jadi dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang dapat membuat karyawan ingin dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Supaya tujuan karyawan dan instansi dapat tercapai secara maksimal dan

baik, pekerja yang menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan pekerja tersebut mempunyai motivasi untuk bekerja.

2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan

Menurut (Page, 2018) menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya :

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam

pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Fauzi Agustini (2019: 45), motivasi kerja sebagai proses pada diri seseorang yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya :

1. Faktor di dalam diri individu (internal), yaitu:
 - a. Usia, atau Kematangan pribadi,
 - b. Tingkat pendidikan,
 - c. Keinginan pribadi,
 - d. Kebutuhan,
 - e. Kelelahan dan rasa bosan,
 - f. Kepuasan kerja.
2. Faktor di luar diri individu (eksternal), yaitu:
 - a. Lingkungan kerja yang mendukung,
 - b. Kompensasi yang cukup,
 - c. Supervisi yang baik,
 - d. Penghargaan atas prestasi,
 - e. Status dan tanggung jawab,
 - f. Peraturan yang berlaku,
 - g. Budaya organisasi.

Menurut Purwanto (2006), motivasi dipengaruhi oleh 2 faktor, diantaranya :

1. Faktor Ketidakpuasan

Faktor ketidakpuasan memberikan penekanan bahwa pada proses melakukan pekerjaan seseorang pekerja akan dipengaruhi oleh beberapa indikator ketidakpuasan seperti kondisi kerja, kebijakan perusahaan, hubungan sosial dan lingkungan.

2. Faktor Motivasi

Faktor motivasi akan mempengaruhi dorongan karyawan untuk dapat menyelesaikan kegiatan kerja dengan lebih baik lagi.

Menurut (Sutrisno, 2020 hlm.116), motivasi kerja dipengaruhi oleh :

1. Faktor Intern

Kemauan untuk hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk meraih penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan dapat berkuasa.

2. Faktor Ekstren

Kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang memadai, adanya jaminan pekerjaan, serta status dan tanggung jawab.

2.1.3 Indikator Motivasi Kerja Karyawan

Adapun indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017: 111), yaitu:

1. Kerja keras
Melakukan kegiatan dengan kemampuan yang dimiliki sepenuhnya.
2. Orientasi masa depan
Menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana kedepan.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi
Memiliki kemauan yang lebih.
4. Orientasi tugas atau sasaran
Selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
5. Usaha untuk maju
Melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh suatu tujuan.
6. Ketekunan
Melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan sungguh-sungguh.
7. Pemanfaatan waktu
Menggunakan waktu dengan baik.
8. Rekan kerja yang dipilih
Memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan Bersama.

2.2 Komunikasi Organisasi

2.2.1 Pengertian Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi menjadi dasar yang harus digunakan oleh suatu organisasi untuk menyampaikan kebutuhan organisasi. Semakin majunya perkembangan yang ada, kompetisi bisnis dewasa ini pun

memaksa perusahaan untuk dapat memperdayakan serta mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya semaksimal mungkin.

Menurut Maria et al., (2021) memaparkan bahwa komunikasi organisasi juga berperan sebagai media interaksi antar individu dalam perusahaan. Salah satu pengoptimalan SDM dalam suatu perusahaan adalah dengan pemberian motivasi kepada karyawannya.

Menurut "Pace dan Fulles dalam Rinawati (2019) mengemukakan bahwa komunikasi organisasi merupakan penampilan dan pemaknaan informasi diantara bagian-bagian komunikasi yang merupakan aspek dari dari suatu organisasi tertentu. Dalam proses pertukaran pesan tersebut arus komunikasi organisasi terbagi menjadi 3 bagian yaitu komunikasi keatas, kebawah dan sejajar dari ketiga arus komunikasi tersebut memiliki peran masing masing dalam memberikan pertukaran informasi seperti perintah kerja, laporan kerja intruksi dll.

Menurut Gondowahjudi et. al (2018) selain 3 jenis pertukaran informasi tersebut persepsi karyawan juga mempengaruhi kualitas dari komunikasi organisasi itu sendiri karena melalui persepsi seorang karyawan akan mencoba merealisasikan kognitif mereka dan dapat memunculkan sikap atau perilaku tertentu pada karyawan lain.

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Organisasi :

Menurut (Pruwanto 1996), berikut beberapa faktor yang mempengaruhi komunikasi organisasi :

1. Kompetensi

Kemampuan atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

2. Media

Segala bentuk yang dipergunakan untuk proses penyaluran informasi.

3. Bahasa

Bahasa adalah sarana komunikasi dengan menyimpulkan pikiran dan perasaan untuk menyimpulkan makna kepada orang lain.

2.2.3 Indikator Komunikasi Organisasi

Menurut Arni (2007:107), indikator komunikasi organisasi yaitu :

1. Komunikasi kepada bawahan
2. Komunikasi kepada atasan
3. Komunikasi horizontal
4. Komunikasi antar rekan kerja

2.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.3.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) timbulnya kecelakaan dan penyakit kerja akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit kerja

akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian.

Menurut Setiawan (2015:17) “Program yaitu rancangan mengenai asas serta usaha (dalam ketatanegaraan, perekonomian, dan sebagainya) yang akan dijalankan. Kesehatan dan Keselamatan Kerja, biasa disingkat K3, adalah suatu upaya guna mengembangkan kerja sama, saling pengertian, dan partisipasi efektif dari pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja dalam tempat-tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama di bidang kesehatan dan keselamatan kerja dalam rangka melancarkan usaha produksi.

Menurut Noegroho (2019: 44), keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Semua itu dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik, dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan serta pelatihan. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Menurut Mathis dan Jackson (dalam bhastary 2018:49), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa, keselamatan dan Kesehatan kerja adalah kondisi yang aman dan atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja, serta kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pelatihan dan pembinaan, terhadap pelaksanaan tugas para karyawan.

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut (W, Mahmudah Enny, 2019:8), faktor yang mempengaruhi keselamatan dan Kesehatan kerja yaitu :

1. Kelengkapan peralatan kerja Artinya adalah bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik demikian pula sebaliknya jika perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja juga tidak ikut terjamin.

2. Kualitas Peralatan Kerja Disamping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri.
3. Kedisiplinan Karyawan, Artinya hal berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tak terjamin.
4. Ketegasan Pimpinan, Artinya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawannya
5. Semangat Kerja, Artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja.
6. Motivasi Kerja, Artinya sama dengan semangat kerja, motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna. Demikian pula sebaliknya

jika peralatan keselamatan kerja tidak lengkap, baik dan sempurna maka motivasi kerja karyawan juga akan lemah.

7. Pengawasan, Artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar. Hal ini tentu akan mempengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi secara baik. Pengawasan dapat dilakukan oleh pimpinan atau menggunakan peralatan seperti CCTV ditempat-tempat tertentu.
8. Kelayakan Alat Kerja, Artinya kelayakan dari peralatan kerja juga akan mempengaruhi keselamatan kerja karyawan. Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka membahayakan keselamatan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu sebaiknya peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus diganti dengan yang baru, sekalipun masih terlihat baik.

2.3.3 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja :

Menurut Samamur (2017:7), indikator yang mempengaruhi keselamatan dan Kesehatan kerja yaitu :

1. Alat-alat pelindung kerja, yaitu tersedianya alat-alat pelindung diri bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Ruang kerja yang aman, yaitu tersedianya ruangan yang memberikan rasa aman bagi karyawan dalam bekerja.

3. Penggunaan peralatan kerja, yaitu karyawan bekerja dengan peralatan kerja yang sesuai dengan standar untuk mendukung pekerjaannya.
4. Ruang kerja yang sehat, yaitu terjaganya kebersihan dan kesehatan tempat karyawan bekerja, terhindar dari benda-benda dan zat berbahaya bagi kesehatan tubuh.
5. Penerangan di ruang kerja, yaitu tersedianya alat penerangan yang memadai untuk menunjang aktivitas kerja karyawan.

2.4 Budaya Perusahaan

2.4.1 Pengertian Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Budaya perusahaan adalah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan Bersama (Siagian, 2012).

Robbins (2014) mendefinisikan budaya perusahaan sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lain. Lebih lanjut, ia menyatakan bahwa sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain.

Menurut Turner (2008), budaya perusahaan adalah norma-norma perilaku, sosial, dan moral yang mendasari setiap tindakan dalam organisasi dan dibentuk oleh kepercayaan, sikap, dan prioritas

anggotanya. Sedangkan menurut Victor Tan dalam Wibowo (2012) budaya organisasi adalah cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya perusahaan adalah suatu sistem kesepakatan bersama dari nilai, norma, maupun perilaku yang berlaku dalam suatu organisasi yang sifatnya mengikat dan membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi lain.

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Perusahaan :

Menurut (Tosi, 2017 hlm.112), faktor dari budaya perusahaan yaitu :

1. Pengaruh eksternal yang luas
2. Nilai-nilai budaya dan budaya nasional
3. Unsur-unsur tertentu dari organisasi

2.4.3 Indikator Budaya Perusahaan

Menurut (Afandi, 2018 hlm.101), Indikator dari budaya Perusahaan yaitu

- 2.1 Pelaksanaan norma
- 2.2 Pelaksanaan nilai – nilai
- 2.3 Kepercayaan
- 2.4 Pelaksanaan kode etik, dan
- 2.5 Pelaksanaan seremoni

2.5 Kajian Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Kajian Penelitian Terdahulu

No	JUDUL	PENELITI	VARIABEL	TEKNIK ANALISIS	HASIL
1.	Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Marga Agung 2022	Chandra Rio Himawan 1 , Eldhea Verenisa Kristy1 , Annisa Farida Hasibuan1 , M. Nastain1 , Naela Faza Fariha2 2023	Variabel Y : Motivasi Kerja Variabel X : Komunikasi Organisasi	Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linier berganda, dengan bantuan software SPSS Versi 25.	Berdasarkan hasil uji, komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
2.	Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP3, NIAS	Elvin Suka Adil Zebua1 Eliagus Telaumbanua2 Arianto Lahagu3 2022	Variabel Y: Motivasi Kerja Variabel X: Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan software SPSS versi 21	Berdasarkan hasil uji, ada pengaruh langsung dari program K3 terhadap motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3, NIAS
3.	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Mega Anggrek di Jakarta	Clariza Febriandiny1 *,Renny Husniati2 2022	Variabel Y : Motivasi kerja Variabel X: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Gaya Kepemimpinan	Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan software SmartPLS	1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan 2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan 3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan

					signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
4.	Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Budaya dan Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja di PT Sura Manggala	Ahsya Ainus Shifak ¹ ; Yudithia Dian Putra ² ; Ilyas Indra ³ 2022	Variabel Y : Motivasi Kerja Variabel X : Kompensasi Karyawan dan Budaya Perusahaan	Menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan bantuan software SPSS	1. Kompensasi mampu meningkatkan dan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. 2. Budaya Perusahaan mampu memberikan dorongan dan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.
5.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tarakan	Rozi Djoko Arfiono ¹ , Nurul Hidayat ² , Isfarudi	Variabel Y : Kinerja karyawan 1. Motivasi Kerja Variabel X : Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan.	Menggunakan metode eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif	1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. 2. Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai.

2.6 Pengaruh Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja

Komunikasi organisasi merupakan proses penyampaian pesan atau informasi antara atasan ke bawahan ataupun sebaliknya untuk saling mempengaruhi dalam upaya mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

Menurut “Pace dan Fulles dalam Rinawati (2019), komunikasi organisasi merupakan penampilan dan pemaknaan informasi diantara bagian-bagian komunikasi yang merupakan aspek dari suatu organisasi tertentu.

Menurut Maria et al., (2021) memaparkan bahwa komunikasi organisasi juga berperan sebagai media interaksi antar individu dalam perusahaan. Salah satu pengoptimalan SDM dalam suatu perusahaan adalah dengan pemberian motivasi kepada karyawan.

Pengaruh komunikasi organisasi telah diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu Ambarwati et al. (2022), Situmeang (2021), Pramanik (2020) menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, namun hasil studi tersebut tidak selaras dengan Gondowahjudi et. al (2018), Maha dan Simanora (2020) bahwa tidak ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan.

Merujuk pada uraian yang menjelaskan keterpengaruhan dan diperkuat dengan studi terdahulu, dikembangkan hipotesis berikut :

H1 : Komunikasi Organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan

2.6.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) timbulnya kecelakaan dan penyakit kerja

akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit kerja akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian.

Menurut Mathis dan Jackson (dalam bhastary 2018:49), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja.

Pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap motivasi kerja telah diteliti oleh beberapa penelitian terdahulu seperti Dessy Ana Pinimet, dkk (2021), Hansen Kartajaya (2020) menunjukkan bahwa keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, namun hasil studi tersebut tidak selaras dengan Bayu Ramdan Herdianto (2014) bahwa tidak ada pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

Merujuk pada uraian yang menjelaskan keterpengaruhan dan diperkuat dengan studi terdahulu, dikembangkan hipotesis berikut :

H2 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan.

2.6.3 Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja

Budaya perusahaan adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Budaya perusahaan adalah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan Bersama (Siagian, 2012).

Menurut Robbins (2014) mendefinisikan budaya perusahaan sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lain. Lebih lanjut, ia menyatakan bahwa sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain.

Pengaruh budaya perusahaan terhadap motivasi kerja telah diteliti oleh beberapa penelitian terdahulu oleh Anna Mariana, dkk (2014) menunjukkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, namun hasil studi tersebut tidak selaras dengan Ilma Megantara, dkk (2019) bahwa tidak ada pengaruh budaya perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan.

Merujuk pada uraian yang menjelaskan keterpengaruhan dan diperkuat dengan studi terdahulu dikembangkan hipotesis berikut :

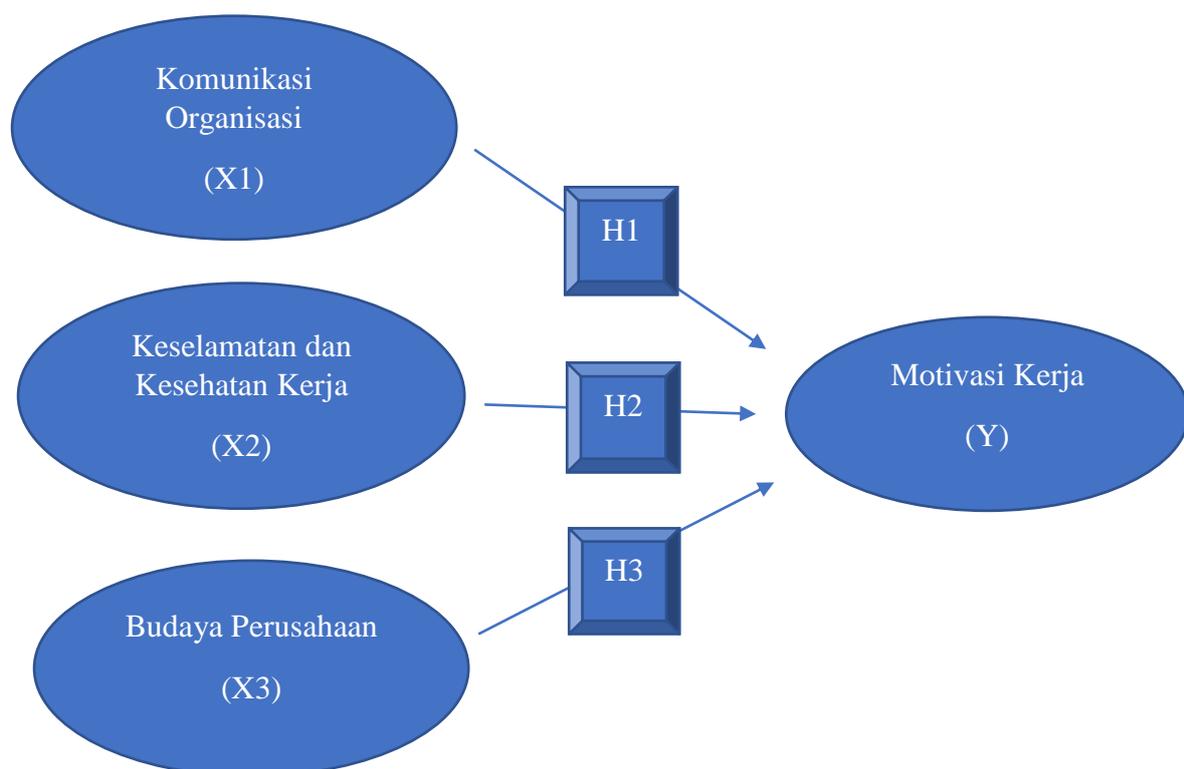
H3 : Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap Motivasi kerja karyawan

2.7 Model Empiris Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan hipotesis di atas, maka dapat disimpulkan kerangka pemikiran teori mengenai komunikasi organisasi, keselamatan dan Kesehatan kerja, dan budaya perusahaan berpengaruh terhadap motivasi ekrja karyawan, dinyatakan dalm empiris penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1

Pengembangan Model Penelitian



Sumber : Dikembangkan untuk Studi ini, 2023

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian *survey* dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan mengungkapkan suatu apa adanya. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2010:417), metode *survey* yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil. Data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi dan hubungan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. Menurut (Sekaran 2017), penelitian *survey* berusaha untuk mengumpulkan data untuk mendapatkan opini yang sesuai. Informasi yang dikumpulkan dengan bantuan kuesioner untuk mendapatkan data primer. Responden akan mengisi daftar pertanyaan yang telah diberikan oleh peneliti sebagai bentuk upaya mendapatkan data awal.

3.2 Populasi, Sampel, Teknik Pengumpulan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2016:80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan tetap PT Kebon Agung Pabrik Gula

Trangkil Pati yang berjumlah 100 orang karyawan tetap dari bagian personalia, TUK, Satpam, Pabrikasi.

3.2.2 Sampel

Menurut Sekaran (2006), Sampel merupakan proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat kita dapat menggeneralisasikan karakteristik tersebut pada elemen populasi.

3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh yaitu Teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016:85). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel. Jadi, sampel yang digunakan sebanyak 100 sampel dari semua anggota populasi.

3.3 Pengembangan Pengukuran Variabel Operasioanl

3.2.4 Variabel Penelitian

Variabel Penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan antara lain :

1. Variabel terikat (dependent variabel), yaitu suatu variabel yang memiliki ketergantungan antara variabel yang satu dengan yang lain, sedangkan dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah motivasi kerja karyawan (Y).
2. Variabel bebas (independent variabel), yaitu variabel yang tidak mempunyai ketergantungan. Dalam penelitian ini yang termasuk ke dalam variabel bebas adalah komunikasi organisasi (X1), keselamatan dan Kesehatan kerja (X2), budaya perusahaan (X3).

3.2.5 Definisi Operasional

Adapun defisi operasioanal variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional dan Indikator Pada Penelitian

Variabel/Aribu t	Definisi Operasional	Indikator
Komunikasi Organisasi	Komunikasi Organisasi adalah penampilan dan pemaknaan informasi diantara bagian-bagian komunikasi yang merupakan aspek dari dari suatu organisasi tertentu.	1. Komunikasi pada bawahan 2. Komunikasi kepada atasan 3. Komunikasi horizontal 4. Komunikasi antar rekan kerja Sumber: Arni (2007:107)
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah kodnisi yang aman dan atau selamat dari	1. Alat pelindung diri 2. Ruang kerja yang aman 3. Penggunaan

	<p>penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja, serta kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pelatihan dan pembinaan, terhadap pelaksanaan tugas para karyawan.</p>	<p>peralatan kerja 4. Ruang kerja yang sehat 5. Penerangan di ruang kerja.</p> <p>Sumber: Sumamur (2017:7)</p>
Budaya Perusahaan	<p>Budaya perusahaan adalah suatu sistem kesepakatan bersama dari nilai, norma, maupun perilaku yang berlaku dalam suatu organisasi yang sifatnya mengikat dan membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi lain.</p>	<p>1. Pelaksanan norma 2. Pelaksanaan nilai-nilai 3. Pelaksanaan Kode etik 4. Pelaksanaan Seremoni</p> <p>Sumber: Afandi (2018, hlm 101)</p>
Motivasi Kerja	<p>Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang dapat membuat karyawan ingin dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.</p>	<p>1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Tingkat cita-cita yang tinggi 4. Usaha untuk maju 5. Ketekunan 6. Pemanfaatan waktu 7. Rekan kerja yang dipilih</p> <p>Sumber: Mangkunegara (2017:111)</p>

3.2.6 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan cara dengan membagikan kuesioner kepada responden. Menurut Sugiyono (2014), kuesioner adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner langsung yang berbentuk skala bertingkat, sehingga responden dapat memilih pada kolom jawab yang telah disediakan mengenai Implementasi Komunikasi Organisasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Budaya Perusahaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

3.2.7 Teknik Analisi Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yang merupakan analisis yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil survey di lapangan. Data tersebut harus digolongkan kedalam kategori-kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel dan alat analisis statistic (Sugiyono, 2009). Analisis kuantitatif ini melalui tahapan-tahapan yaitu :

1. Membuat pernyataan (questioner) penelitian
2. Menyebarkan pernyataan kepada responden
3. *Coding*. Adalah proses pemberian kode tertentu terhadap aneka ragam jawaban di kuesioner untuk dikelompokkan dalam kategori yang sama.

4. *Scoring*, kegiatan memberi nilai berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesa. Skor meliputi :
 - 1) Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)
 - 2) Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
 - 3) Skor 3 untuk Jawaban Kurang Setuju (KS)
 - 4) Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
 - 5) Skor 5 untuk jawaba Sangat Setuju (SS)
5. Tabulasi, yaitu pengelompokan atas jawaban yang diteliti dan teratur kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk tabel yang berguna. Dalam hal ini ditabulasi dengan Ms. Exel dan program SPSS Versi 25.

3.2.8 Uji instrument Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatau instrument. Suatu instrument yang valid atau sahih memiliki validitas rendah (Arikunto, 2006, h, 168). Validitas sebuah alat ukur ditentukan dengan mengkorelasikan antara skor masing-masing item dengan total skor masing-masing. Valid tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* pearson dengan level signifikan 5%, rumus *product moment* dapat diketahui sebagai berikut :

Rumus :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - (\sum X)(\sum Y)/n}{\sqrt{[\sum X^2 - (\sum X)^2/n][\sum Y^2 - (\sum Y)^2/n]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi

X = skor korelasi setiap item X

Y = skor dari setiap item Y

N = banyaknya sampel dalam penelitian

Tingkat validitas diperoleh dengan syarat, bila korelasi setiap faktor dari indikator 0,3 ke atas, maka faktor tersebut memiliki validitas yang bagus. Bila harga korelasi di bawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid, sehingga harus diperbarui atau dibuang (Sugiyono, 2004, hal 142-143).

2. Uji Reliabilitas

Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*), sedangkan dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Menurut Arikunto (2006, h, 178), reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.

Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran teradap suatu kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relative sama. Dalam hal ini, relative sama berarti

tetap adanya toeransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil bebrapa kali pengukuran. Bila perbedaan sangat besar dari waktu ke waktu maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya an dikatakan sebagai tidak reliabel, untuk mengujinya digunakan *alpha Cronbach*.

Instrument dapat dikatakan handal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Bila nanti alpha lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya jila alpha lebih besar dari 0,6 maka dinyatakan reliabel.

3.2.9 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data berdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik akan memiliki distribusi data normala atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal darai grafik distribusi normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat menggunakan analisis grafik melalui grafik normal P-P *Plot*. Normal atau tidaknya data dapat dilihat dengan pegambilan keputusan sebagi berikut :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka, model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh atau mengikuti arah garis atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal maka, model regresi tidak memenuhi asumsi normalits.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Menurut Imam Ghozali (2011), tidak ada gejala gangguan multikolinieritas, jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* $< 10,00$, jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan *VIF* $> 10,00$ maka ada gangguan multikolinieritas. Alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi merupakan dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *variance Inflation Faktor* (*VIF*). *Tolerance* mengukur variabilitas independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas, Ghozali (2016).

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antar prediksi variabel dependen (*ZPRED*) dengan residualnya (*SRESID*). Atau dengan melihat ada tidaknya pola titik pada grafik *scatterplot* antar *SRESID* dan *ZPRED*, dimana sumbu Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah di *Standardized*. Dimana analisisnya sebagai berikut :

- 1) Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti geombang melebar, kemudian menyempit maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika titik-titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar itas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas.

3.2.10 Analisis Regresi Linier Berganda

Penggunaan analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel terikat, yaitu antara komunikas organisasi (X1), keselamatan dan kesehatan kerja (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap motivasi kerja (Y).

Dimana :

Y = subyek dalam variabel yang di prediksi (motivasi kerja)

a = harga Y bila X = 0 (harga konstanta)

b₁ = koefisian regresi dari X₁

X₁ = frekuensi komunikasi organisasi (variabel bebas)

b₂ = koefisien regresi dari X₂

X₂ = frekuensi keselamatan dan Kesehatan kerja (variabel bebas)

b₃ = koefisien regresi X₃

X₃ = frekuensi budaya perusahaan (variabel bebas)

Persamaan umum regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$\text{Rumus : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

3.2.11 Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji T (parsial) bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Pada pengujian penelitian ini dengan uji T dibantu menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Berdasarkan Uji T untuk menguji setiap variabel harus dilihat tingkat signifikannya terlebih dahulu. Adapun rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2014), rumus uji T yaitu ;

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = korelasi

n = banyaknya sampel

t = tingkat signifikan t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} .

Hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan kriteria berikut :

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka hipotesis diterima.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka hipotesis ditolak.

b. Uji F

Tujuan dari uji F yaitu digunakan untuk melihat atau menguji pengaruh sub variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. penggunaan uji F dengan tingkat signifikan sebesar 5% untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh komunikasi organisasi, keselamatan dan Kesehatan kerja, dan budaya perusahaan terhadap motivasi kerja. Dengan tingkat signifikan sebesar 5% dengan nilai *level of confidence* sebesar 95%.

3.2.12 Koefisien Determinasi (R^2)

Pada penelitian ini menggunakan uji koefisien determinasi dipakai untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independent yaitu komunikasi organisasi, keselamatan dan Kesehatan kerja, dan budaya perusahaan terhadap variabel dependen motivasi kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (komunikasi organisasi, keselamatan dan Kesehatan kerja, budaya perusahaan) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (motivasi kerja) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah PT. Kebon Agung

PT Kebon Agung memiliki sejarah cukup panjang. Cikal bakal perusahaan ini diawali dari kepemilikan "*Naamloze Vennootschap* (NV) *Suiker Fabriek Ke-bon Agoeng*" atau NV S.F. Kebon Agoeng oleh *De J avasche Bank* pada 1935, kemudian disusul dengan pembelian seluruh saham NV *Cultuur Maatschap-pij* Trangkil pada 1962. Sejak saat itu sampai hari ini, PT Kebon Agung mempunyai 2 PG: Kebon Agung dan Trangkil. PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil berdiri pada 2 Desember 1835 di Desa Suwaduk Kecamatan Wedarijaksa Kabupaten Pati, sekitar 75 km dari Ibukota Propinsi Jawa Tengah dan 11 km dari Ibukota Kabupaten Pati dan dimiliki oleh H. Muller.

Pada periode tahun 1838-1841 lokasi PG Trangkil pindah ke Desa Trangkil dan dimiliki oleh *PAO Waveren Pancras Clifford*. Antara tahun 184- 1917 kepemilikan PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil berpindah beberapa kali mulai dari P Andreas s.d *Ny Ade Donariere* EMSDA E. Janies van Herment. Pada tahun 1917-1945 PG Trangkil berubah bentuk menjadi Perseroan NV "*Cultuur Maatschappij* Trangkil" dan dikelola oleh NV *Handel-Landbouw Maatschappij* "*Tiedeman van Kerchem*" yang pada akhirnya seluruh saham dikuasai

oleh *De Indische Pensioenfondsvan de Javasche Bank*. Antara tahun 1946-1949 PG Trangkil dikelola oleh Badan Penyelenggara Perusahaan Gula Negara. Pada periode tahun 1950-1957 PG Trangkil diserahkan kembali pengelolaannya kepada TVK. Pada tahun 1958-1962 PG Trangkil dinasionalisir pengelolaannya berada di bawah Badan Pimpinan Umum –Perusahaan Perkebunan Gula (BPU-PPN Gula). Pada tahun 1962- 1968 PT PG Kebon Agung membeli seluruh saham NV “Cultuur Maatschappij Trangkil”.

Mulai tahun 1974 PT. Kebon Agung Pabrik Agung Pabrik Gula Trangkil dalam rangka merehabilitasi alat-alat dan meningkatkan kapasitas giling serta peningkatan efisiensi melakukan perbaikan dan penggantian alatalat giling dan mesin yang ada. Dalam pengelolaan bahan baku tebu, PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil dibagi menjadi dua yaitu : tebu milik rakyat dan tebu milik PG sendiri. Sebagai penyangga tebu rakyat ada yang ditebang oleh PG namun ada juga yang ditebang oleh petani sendiri.

4.1.2 Visi dan Misi PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil

Visi

“Menjadi perusahaan gula yang berdaya saing tinggi dan teraik di Indonesia”

Misi

1. Memberikan nilai tambah yang optimal kepada pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya

2. Meningkatkan kualitas produk yang memberi nilai tambah kepada konsumen
3. Meningkatkan efisiensi perusahaan melalui : kecukupan bahan baku berkualitas, teknologi handal, serta SDM yang professional
4. Membangun usaha agribisnis berbasis tebu yang berwawasan lingkungan Mengembangkan budaya kerja perusahaan untuk mewujudkan terciptanya budaya kerja keras, kerja cerdas, dan kerja ikhlas.

Objek penelitian yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati diperoleh sebanyak 100 sampel yang akan diuraikan dalam beberapa karakteristik menurut jenis kelamin, usia pendidikan terakhir dan lama bekerja yang akan dijelaskan secara detail pada bagian selanjutnya.

4.2 Hasil Penyebaran Data

Penelitian ini ditunjukkan kepada seluruh karyawan tetap PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner menggunakan *google form*. Kuesioner penelitian ini mengadopsi dari kuesioner penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dari segi variabel independen dan variabel dependen. Penyebaran kuesioner dimulai pada tanggal 3 Agustus 2023 hingga 1 September 2023 dengan responden sejumlah 100 karyawan tetap PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati

Jumlah butir pertanyaan kuesioner yaitu 20 pernyataan yang terdiri dari 4 butir pernyataan mewakili Variabel Komunikasi Organisasi (X1), 5 butir pernyataan mewakili Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2) , 4 butir pertanyaan mewakili Variabel Budaya Organisasi (X3) dan 7 butir pernyataan mewakili Variabel Motivasi Kerja (Y)

. Tabel 4.1
Hasil Dari Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang didapat	100	100%
Kuesioner yang diolah	100	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah (2023)

Berdasarkan hasil table di atas dapat disimpulkan bahwa ada 100 jumlah kuesioner yang didapatkan, dan dari 100 kuesioner tersebut akan menentukan data yang akan diolah.

4.3 Hasil Karakteristik Responden

4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	21	21%
Perempuan	79	79%
Total	100	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner yang ditampilkan pada Tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh responden yang berasal dari

jenis kelamin Perempuan dengan persentase sebesar 79% di bandingkan jenis kelamin laki-laki dengan persentase 21% artinya pada karyawan tetap PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati lebih didominasi karyawan perempuan daripada laki-laki. Karena dalam pekerjaan menjadi karyawan PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil lebih termotivasi karyawan perempuan yang lebih semangat, teliti dan mudah diatur dalam mengerjakan pekerjaannya.

4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil karakteristik responden berdasarkan usia ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 20 Tahun	3	3%
20 – 30 Tahun	81	81%
31 – 40 Tahun	12	12%
41 – 50 Tahun	4	4%
≥ 50 Tahun	0	0%
Total	100	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner yang ditampilkan pada Tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh responden yang berasal dari usia 20 – 30 Tahun dengan persentase sebesar 81% di bandingkan usia 41 – 50 Tahun dengan persentase 4%, usia 31 – 40 Tahun dengan persentase

12% dan usia < 20 Tahun dengan persentase 3% artinya pada karyawan tetap PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati lebih didominasi karyawan dengan usia 20 – 30 Tahun. Karena dalam pekerjaan menjadi karyawan PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil di didominasi umur 20–30 Tahun yang lebih memiliki semangat dan motivasi dalam mengerjakan pekerjaannya.

4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir ditunjukkan pada tabel dibawah ini

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SLTP	0	0%
SMA	30	30%
D3	2	2%
S1	63	63%
S2	5	5%
S3	0	0%
Total	100	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner yang ditampilkan pada Tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh responden yang berasal dari pendidikan terakhir S1 dengan persentase sebesar 63% di bandingkan pendidikan terakhir SMA dengan persentase 30%, pendidikan terakhir D3 dengan persentase 3% dan pendidikan terakhir

S2 dengan persentase 5% artinya pada karyawan tetap PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati lebih didominasi karyawan dengan pendidikan terakhir S1. Karena dalam pekerjaan menjadi karyawan PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil pendidikan S1 lebih diutamakan yang memiliki pola pikir yang lebih maju yang dapat meningkatkan pabrik PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil

4.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Hasil karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja ditunjukkan pada tabel dibawah ini

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
≤ 3 Tahun	56	56%
4 – 6 Tahun	22	22%
7 – 10 Tahun	16	16%
11 – 13 Tahun	3	3%
14 – 16 Tahun	3	3%
17 – 20 Tahun	0	0%
≥ 21 Tahun	0	0%
Total	100	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner yang ditampilkan pada Tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja didominasi oleh responden yang berasal dari lama bekerja ≤ 3 Tahun dengan persentase sebesar 56% di bandingkan lama bekerja 4 – 6 Tahun dengan persentase 22%, lama bekerja 7 – 10

Tahun dengan persentase 16%, lama bekerja 11 – 13 Tahun dengan persentase 3% dan lama bekerja 14 – 16 Tahun dengan persentase 3% artinya pada karyawan tetap PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati lebih didominasi karyawan dengan lama bekerja ≤ 3 Tahun. Karena dalam pekerjaan menjadi karyawan PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil harus memiliki tenaga yang bagus dan semangat yang tinggi agar timbul motivasi setiap karyawan, hal itulah kebanyakan pekerja mayoritas < 3 Tahun.

4.4 Hasil Uji Instrumen

4.4.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah uji yang digunakan untuk alat pengukuran yang sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Hasil dari penelitian ini dari pengolahan data menggunakan spss disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1 Peran Komunikasi Organisasi	0,531	0,1966	Valid
	0,776	0,1966	Valid
	0,909	0,1966	Valid
	0,899	0,1966	Valid
X2 Pelaksanaan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja	0,710	0,1966	Valid
	0,672	0,1966	Valid
	0,741	0,1966	Valid
	0,522	0,1966	Valid
X3 Budaya Perusahaan	0,810	0,1966	Valid
	0,805	0,1966	Valid
	0,826	0,1966	Valid
	0,884	0,1966	Valid

	0,887	0,1966	Valid
(Y) Motivasi Kerja	0,801	0,1966	Valid
	0,633	0,1966	Valid
	0,871	0,1966	Valid
	0,833	0,1966	Valid
	0,868	0,1966	Valid
	0,804	0,1966	Valid
	0,849	0,1966	Valid

Sumber Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas, dengan menggunakan jumlah responden 100 karyawan maka didapati nilai r_{table} dari data r pearson product moment dengan df (*degree of freedom*) = $n-2$, jadi df $100-2 = 98$, maka dapat diperoleh $r_{table} = 0,1966$. Dari semua hasil variabel Peran Komunikasi Organisasi (X1), Pelaksanaan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (X2), Budaya Perusahaan (X3) dan Motivasi Kerja (Y) dengan 20 item pertanyaan didapati semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang dapat dikatakan semua variabel valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Instrument yang reliabel yaitu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan tetap menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini pengujian reabilitas yang digunakan adalah teknik *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS IMB. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas yaitu nilai Cronbach Alpha $> 0,06$ maka kuesioner atau angket dianggap reliabel atau konsisten dan apabils nilai *Cronbach Alpha* $< 0,06$ maka kuesioner tidak reliabel atau tidak konsisten.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel		<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
X1	Peran Komunikasi Organisasi	0,803	Reliabel
X2	Pelaksanaan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja	0,736	Reliabel
X3	Budaya Perusahaan	0,867	Reliabel
Y	Motivasi Kerja	0,912	Reliabel

Sumber Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil diatas, yang menunjukkan hasil dari uji reliabilitas yang dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* bahwa semua variabel dependen maupun independen memiliki nilai lebih dari 0,6, variabel peran komunikasi organisasi dengan nilai 0,803, variabel pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja dengan nilai 0,736, variabel Budaya Perusahaan dengan nilai 0,761 dan variabel keputusan menjadi siswa baru 0,912, yang dapat dinyatakan reliabel.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak, dengan analisis grafik dan uji statistic (Ghozali, 2018). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan grafik dan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria, Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa distribusi residual data penelitian normal, sebaliknya Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa distribusi residual data penelitian tidak normal. Berikut adalah hasil uji normalitas :

Tabel 4. 8
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.80827751
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.050
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber Data primer diolah, 2023

Hasil pada tabel diatas dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data pada penelitian ini berdistribusi secara normal dan dapat memenuhi asumsi normalitas karena nilai sig > 0,05.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2018). Kriteria dalam menyimpulkan uji VIF adalah Jika nilai tolerance lebih dari 0,1 atau sama dengan VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas dan sebaliknya jika nilai tolerance

kurang dari 0,1 atau sama dengan $VIF < 10$ maka terjadi multikolinieritas. Berikut hasil uji multikolinieritas :

Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.557	3.489		1.019	.311		
	TOTALX1	.307	.170	.147	1.813	.073	.911	1.098
	TOTALX2	.462	.142	.273	3.246	.002	.846	1.182
	TOTALX3	.679	.113	.482	5.993	.000	.925	1.081

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil data tabel diatas, dapat dilihat nilai Tolerance Semua variabel lebih besar (>) dari 0,1 dan nilai VIF semua variabel diatas kurang dari (<) 10. Yang dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel dari model persamaan regresi tidak terdapat gejala Multikolinieritas dan semua variabel pada penelitian ini dapat digunakan.

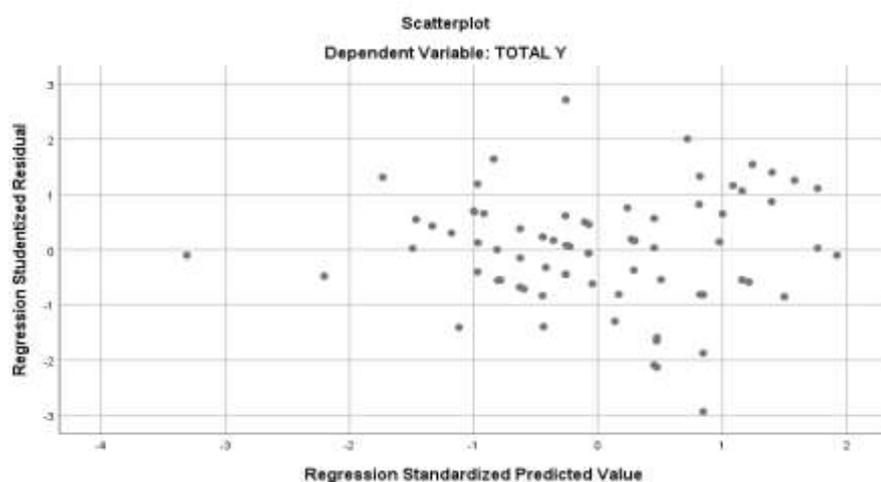
3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot*. Jika tidak ada pola yang pasti dan tidak meluas di atas atau di bawah angka nol pada sumbu y, dapat dikatakan bahwa tidak ada heteroskedastisitas. Selain menggunakan grafik *scatterplot*. Model penelitian yang baik adalah model yang tidak

ada gejala heteroskedastisitas. Ghozali (2018). Berikut hasil Uji Heteroskedastisitas :

Gambar 4. 1

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber Data primer diolah, 2023

Berdasarkan dari hasil gambar diatas, yang menggunakan uji heteroskedastisitas dengan grafik scatterplot terdapat titik-titik yang berpola tidak jelas dan menyebar diantara angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.5.2. Uji Regresi Berganda

1. Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara independen (X) dengan variabel dependen (Y). Adapun langkah-langkah yang digunakan dalam analisis regresi linear berganda yaitu dengan persamaan sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.557	3.489		1.019	.311
	TOTALX1	.307	.170	.147	1.813	.073
	TOTALX2	.462	.142	.273	3.246	.002
	TOTALX3	.679	.113	.482	5.993	.000

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber Data primer diolah, 2023

2. Uji T (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen, pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Kriteria hasil pada Uji t berdasarkan nilai Sig. nilai t ($\alpha = 0,05$) adalah sebagai berikut Jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai t hitung $<$

t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji t parsial :

Berdasarkan nilai pada tabel 4.10, pada tabel t dan tabel signifikansi maka dapat diartikan sebagai berikut:

a. Peran Komunikasi Organisasi (X1)

Variabel peran komunikasi organisasi memiliki nilai t hitung sebesar $1.813 < 1,994$ t tabel dan memiliki nilai signifikansi $0,073 > 0,05$. Maka H_1 ditolak yang artinya variabel peran komunikasi organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Dapat disimpulkan apabila peran komunikasi organisasi (X1) semakin tinggi maka keputusan menjadi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Hal ini memberikan arti bahwa peran komunikasi organisasi belum dapat memiliki pengaruh dengan memiliki nilai t hitung kurang dari t table.

b. Peran Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (X2)

Variabel peran kesehatan dan keselamatan kerja memiliki nilai t hitung sebesar $3.246 > 1,994$ t tabel dan memiliki nilai signifikansi $0,02 < 0,05$. Maka H_2 diterima yang artinya variabel peran kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Dapat disimpulkan apabila peran kesehatan dan keselamatan kerja (X2)

semakin tinggi maka peran kesehatan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Hal ini memberikan arti bahwa daya tarik lulus peran kesehatan dan keselamatan kerja dapat memiliki pengaruh dengan memiliki nilai t hitung kurang dari t table.

c. Peran Budaya Perusahaan (X3)

Variabel peran budaya perusahaan memiliki nilai t hitung sebesar $5.993 > 1,994$ t tabel dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H3 diterima yang artinya variabel p peran budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Dapat disimpulkan apabila peran budaya perusahaan (X3) semakin tinggi maka peran budaya perusahaan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Hal ini memberikan arti bahwa peran budaya perusahaan dapat memiliki pengaruh dengan memiliki nilai t hitung kurang dari t table.

Berdasarkan tabel diatas persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3.557 + 0,307X_1 + 0,462X_2 + 0,679X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Motivasi Kerja

a = Konstanta

$b_1b_2b_3$ = Koefisien Regresi

- X_1 = Peran Komunikasi Organisasi
 X_2 = Peran Kesehatan Dan Keselamatan Kerja
 X_3 = Peran Budaya Perusahaan
 e = Standar *error*

Dari persamaan diatas dapat diartikan bahwa:

- a. Nilai konstanta memiliki nilai sebesar 3.557 yang menjelaskan jika variabel peran komunikasi organisasi, peran kesehatan dan keselamatan kerja, peran budaya perusahaan, maka motivasi kerja bernilai 3.557
- b. Hasil tabel diatas, nilai koefisien regresi variabel peran komunikasi organisasi (X_1) 0,307 yang dapat diartikan variabel peran komunikasi organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini apabila terjadi kenaikan 1 variabel peran komunikasi organisasi dapat mempengaruhi variabel motivasi kerja karyawan sebesar 30,7%
- c. Hasil tabel diatas, nilai koefisien regresi variabel peran kesehatan dan keselamatan kerja (X_2) 0,462 yang dapat diartikan variabel peran kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini apabila terjadi kenaikan 1 variabel peran kesehatan dan keselamatan kerja dapat mempengaruhi variabel motivasi kerja karyawan sebesar 46,2%

d. Hasil tabel diatas, nilai koefisien regresi variabel peran budaya perusahaan (X3) 0,679 yang dapat diartikan variabel peran budaya perusahaan mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini apabila terjadi kenaikan 1 variabel peran budaya perusahaan dapat mempengaruhi variabel motivasi kerja karyawan sebesar 67,9%

3. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model penelitian yang dikembangkan layak atau tidak untuk digunakan dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Apabila nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel (sebesar 2,28), atau jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka model yang dikembangkan layak (fit).
- b. Apabila nilai F hitung kurang dari nilai F tabel (sebesar 2,28), atau jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka model yang dikembangkan tidak fit

Tabel statistik menunjukkan bahwa tingkat signifikansi adalah 0,05, bahwa $df_1 = (k-1)$ dan $df_2 = (n-k)$, dan bahwa $df_1 = (4-1) = 3$ dan $df_2 = (100-4) = 96$, berturut-turut. Nilai F-tabel adalah 2,69. Tabel 4.11 di bawah ini menampilkan temuan uji F yang digunakan dalam penelitian ini :

**Tabel 4.11 Hasil Uji F
ANOVAa**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	579.804	3	193.268	23.764	.000 ^b
	Residual	780.756	96	8.133		
	Total	1360.560	99			
a. Dependent Variable: TOTALY						
b. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2						

Sumber : Data yang diolah SPSS Tahun 2023

Nilai signifikansi adalah 0,000, < signifikansi 0,05, sebagaimana Tabel 4.11, dan nilai F estimasi sebesar 23.764 jauh lebih tinggi dari nilai F tabel sebesar 2,69. Maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian yang dikembangkan adalah model yang baik atau fit

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Semakin besar R^2 (mendekati 1) semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan apabila semakin mendekati 0 maka variabel independen tidak dapat menjelaskan variabel dependen secara menyeluruh. Berikut hasil uji koefisien determinasi (R^2):

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.426	.408	2.85182

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

b. Dependent Variable: TOTALY

Sumber Data primer diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, bahwa nilai koefisien determinasi (R²) yang dapat dilihat pada tabel *Adjusted R Square* sebesar 0,408 yang berarti pengaruh variabel peran komunikasi organisasi (X1), pelaksanaan program Kesehatan dan keselamatan kerja (X2), dan budaya perusahaan (X3) terhadap variabel motivasi kerja karyawan sebesar 40,8% sedangkan sisanya sebesar 59,2% dipengaruhi variabel lainnya, seperti promosi, harga dan tempat.

4.6 Pembahasan

Hasil dari penelitian ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh peran komunikasi organisasi, pelaksanaan program Kesehatan dan keselamatan kerja dan budaya perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati sebagai berikut :

4.6.1 Pengaruh Peran Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Hasil hipotesis peran komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati diperoleh hasil bahwa peran komunikasi organisasi

tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati dibuktikan dengan perhitungan $t_{hitung} < t_{tabel}$. Variabel peran komunikasi organisasi menunjukkan uji t_{hitung} sebesar $1.813 < t_{tabel} 1,994$ dengan nilai signifikan $0,073 > 0,05$ maka H1 ditolak. Maka dari itu peran komunikasi organisasi belum dapat mempengaruhi terhadap motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati.

Menurut “Pace dan Fulles dalam Rinawati (2019), komunikasi organisasi merupakan penampilan dan pemaknaan informasi diantara bagian-bagian komunikasi yang merupakan aspek dari suatu organisasi tertentu. Menurut Maria et al., (2021) memaparkan bahwa komunikasi organisasi juga berperan sebagai media interaksi antar individu dalam perusahaan. Salah satu pengoptimalan SDM dalam suatu perusahaan adalah dengan pemberian motivasi kepada karyawan.

Pengaruh komunikasi organisasi telah diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu Ambarwati et al. (2022), Situmeang (2021), Pramanik (2020) menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, namun hasil studi terbut tidak selaras dengan Gondowahjudi et. al (2018), Maha dan Simanora (2020) bahwa tidak ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan sejalan dengan pendapat (Sururin et al., 2020) dan (Prasetyo, 2022) yang mengungkapkan bahwa

komunikasi organisasi berpengaruh tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

4.6.2 Pengaruh Peran Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Hasil hipotesis Peran Kesehatan Dan Keselamatan Kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati diperoleh hasil bahwa Peran Kesehatan Dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati dibuktikan dengan perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Variabel Peran Kesehatan Dan Keselamatan Kerja menunjukkan uji t_{hitung} sebesar $3.246 > t_{tabel} 1,994$ dengan nilai signifikan $0,02 < 0,05$ maka H_2 diterima. Maka dari itu Peran Kesehatan Dan Keselamatan Kerja dapat mempengaruhi terhadap motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati.

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) timbulnya kecelakaan dan penyakit kerja akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja. Menurut Mathis dan Jackson (dalam bhastary 2018:49), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap

pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja.

Pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap motivasi kerja telah diteliti oleh beberapa penelitian terdahulu seperti Dessy Ana Pinimet, dkk (2021), Hansen Kartajaya (2020) menunjukkan bahwa keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, namun hasil studi tersebut tidak selaras dengan Bayu Ramdan Herdianto (2014) bahwa tidak ada pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

4.6.3 Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Hasil hipotesis peran budaya perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati diperoleh hasil bahwa peran budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati dibuktikan dengan perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Variabel peran budaya perusahaan menunjukkan uji t_{hitung} sebesar $5.993 > t_{tabel} 1,994$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_3 diterima. Maka dari itu peran budaya perusahaan dapat mempengaruhi terhadap motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati.

Robbins (2014) mendefinisikan budaya perusahaan sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lain. Lebih lanjut, ia menyatakan bahwa sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain.

Pengaruh budaya perusahaan terhadap motivasi kerja telah diteliti oleh beberapa penelitian terdahulu oleh Anna Mariana, dkk (2014) menunjukkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, namun hasil studi tersebut tidak selaras dengan Ilma Megantara, dkk (2019) bahwa tidak ada pengaruh budaya perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan.

4.6.4 Pengaruh Peran Komunikasi Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja dan Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Hipotesis yang keempat pada penelitian ini adalah Pengaruh peran komunikasi organisasi, kesehatan dan keselamatan kerja dan budaya perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati. Berdasarkan pengujian uji F (uji simultan) dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu peran komunikasi organisasi, kesehatan dan keselamatan kerja dan budaya perusahaan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja karyawan

PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati. Hal ini terjadi karena hasil signifikansi dari pengujian sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung sebesar 23.764. Maka dapat dijelaskan jika hipotesis (H4) diterima.

Sebaliknya berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) memperlihatkan nilai sebesar 40,8% % variabel independen yaitu peran komunikasi organisasi, kesehatan dan keselamatan kerja dan budaya perusahaan sedangkan sisanya 59,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari penjelasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel peran komunikasi organisasi, kesehatan dan keselamatan kerja dan budaya perusahaan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati dengan signifikansinya sebesar 0,000 dimana nilainya lebih kecil dari 0,05.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak memiliki pengaruh antara variabel peran komunikasi organisasi (X1) terhadap variabel motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati (Y) dengan hasil uji parsial memiliki nilai t hitung sebesar 1.813 dan nilai signifikansinya 0,073.
2. Terdapat pengaruh antara variabel peran kesehatan dan keselamatan kerja (X2) terhadap variabel motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati (Y) dengan hasil uji parsial memiliki nilai t hitung sebesar 3.246 dan nilai signifikansinya 0,02.
3. Terdapat pengaruh antara variabel budaya perusahaan (X3) terhadap variabel motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati (Y) dengan hasil uji parsial memiliki nilai t hitung sebesar 5.993 dan nilai signifikansinya 0,000.
4. Variabel Pengaruh peran komunikasi organisasi, kesehatan dan keselamatan kerja dan budaya perusahaan terhadap secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian diatas. Terdapat saran yang dapat penulis sampaikan sehubungan dengan pembahasan dan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Bagi penelitian selanjutnya masih banyak faktor yang harus dipelajari seperti masih ada beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati namun belum dimasukkan oleh peneliti, oleh karena itu disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah variable lainnya. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel dari berbagai daerah yang berbeda yang dapat menjadi beberapa faktor penentu dalam peningkatan motivasi kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati dapat menambah referensi dan melengkapi penelitian ini.
2. Karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati diharapkan lebih memperhatikan kinerjanya dengan meningkatkan motivasi kerja sehingga tercipta hubungan timbal balik yang memuaskan kedua belah pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Data, U., & Rifai, D. F. (2022). Pengaruh Kompetensi Komunikasi dan Iklim Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Insan Cita Bongaya Research Journal*, 2(1), 1-11.
- Chandra, C. R. H., Kristy, E. V., Hasibuan, A. F., Fariha, N. F., & Nastain, M. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Marga Agung Tahun 2022. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Media Sosial (JKOMDIS)*, 3(1), 1-7.
- Febriandiny, C., & Husniati, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Mega Anggrek Jakarta di Masa Pandemi Covid 19. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 6(2), 1990-2004.
- Samade, S., & Taba, M. I. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 1(1).
- Safitri, R. P. (2018). Pengaruh budaya perusahaan terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan. *Journal of Management Review*, 2(2), 198-202.
- 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.
- Pranitasari, D. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (S3).
- Renistianah, R. (2013). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN APJ Mojokerto. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 9, 18.
- Anna Mariana, dkk (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Trasti Global Konverta. *Journal of business studies*. V
- Dessy Ana Pinimet, dkk. (2021). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap motivasi kerja karyawan (Studi pada Karyawan bagian Drilling & Oilfield Services PT Elnusa Tbk. Jakarta). *Jurnal*.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9. Universitas Diponegoro.

- Ilma Magenta. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT KIMIA FARMA (PERSERO) Tbk
- Maria et al., (2021) Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan pada PT. Mandalatama Armada Motor Semarang . Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis .A5
- Pace dan Fulles dalam Rinawati (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam-Jakarta Selatan. Jurnal Disrupsi Bisnis , 3(1), 28–43.
- Sururin, dkk. (2020). KOMUNIKASI ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA SINGARAJA HOTEL. 2(1)
- Yusuf Atstsaqifi.dkk 2014. Pengaruh peran komunikasi organisasi, kesehatan dan keselamatan kerja dan budaya perusahaan Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trasti Global Konverta
- Saputra, Y. D., & Setiadi, Y. W. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DI PT. BSP CABANG AIR MURING. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 4(1), 269-279.
- Maulidya, S. D. (2023). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. FAVORITE KAOS KAKI DAN KONVEKSI JOMBANG (STUDI KASUS TERHADAP KARYAWAN BAGIAN KAOS KAKI)* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Safitri, N., & Ali, S. (2023). Pengaruh Employee Involvement, Job Design, dan Flexible Work Arrangement Terhadap Motivasi. *Journal of Young Entrepreneurs*, 2(3), 107-121.
- Shifak, A. A., Putra, Y. D., & Indra, I. (2022). Kompensasi Karyawan dan Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 7(3), 115-127.v
- Saputra, F., Gustari, I., & Sihite, M. (2023). Pengaruh Budaya Perusahaan, Pendidikan Pelatihan Dan Ethos Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan OPD BNI Syariah Pusat. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(3), 328-340.
- Ksamawan, M., & Aisah, S. (2023). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT.

- MULTI MANAO INDONESIA. *WORLD MANAGEMENT*, 1(02), 324-333.
- Arfiono, R. D., & Hidayat, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tarakan. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), 184-196.
- Mirawati, R., Ihsani, N., Gunawan, N. F., Putri, N., & Teresya, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(3), 647-659.
- Latif, D. R., & Harahap, H. (2022). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan di Universitas Esa Unggul. *UEU Journal*, 19, 182-199.
- Rifqi, F. A. (2023). *PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Putra, C. R. A., & Susilo, H. (2021). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dengan Knowledge Sharing Sebagai Variable Intervening (Survei Pada Karyawan Pt. Citra Mitra Anugrah Surabaya)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Wijayanto, R. (2013). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai Dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN IMPLEMENTASI KOMUNIKASI ORGANISASI, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT KEBON AGUNG PABRIK GULA UNIT TRANGKIL PATI)

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/Sdri

di PT Kebon Agung Unit Trangkil

Pati

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi dengan judul “**Implementasi Komunikasi Organisasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Kebon Agung Unit Trangkil Pati)**”, maka bersama ini saya :

Nama : MUNTIK NUR HANIFAH

NPM : 19810115

Pada kesempatan ini saya mengharapkan kesediaan Ibu/Bapak/Sdr/Sdri berkenan menjadi responden dalam penelitian ini sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang. Maka dengan segala kerendahan hati penulis, mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri untuk sedikit meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner yang telah dilampirkan, hanya membutuhkan waktu sekitar 10-15 menit saja.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/sdri untuk menjawab semua pertanyaan yang ada secara jujur dan terbuka, mengingat data yang saya perlukan sangat besar sekali artinya. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas dan jawab setiap responden. Atas segala bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu/Sdr/Sdri berikan, saya ucapkan terima kasih.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Mohon Bapak / Ibu / Saudara-i untuk dapat menjawab isian tentang data identitas di bawah ini dan beri tanda centang (✓) pada yang akan dipilih.

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
3. Usia : < 20 Tahun
 20 – 30 Tahun
 31 – 40 Tahun
 41 – 50 Tahun
 ≥ 50 Tahun
4. Pendidikan Terakhir : SLTP
 SMA
 D3
 S1
 S2
 S3
5. Lama Bekerja : ≤ 3 Tahun
 4 – 6 Tahun
 7 – 10 Tahun
 11 – 13 Tahun
 14 – 16 Tahun
 17 – 20 Tahun
 ≥ 21 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Berikan tanda (\surd) pada tempat yang telah tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr/Sdi.
2. Bacalah setiap pertanyaan yang ada dengan seksama.
3. Pilih salah satu jawaban yang sesuai dengan kondisi diri anda saat ini dengan sejujur-jujurnya, sebab tidak ada jawaban yang salah.
4. Setiap pertanyaan hanya diisi dengan satu jawaban saja.
5. Penilaian dilakukan berdasarkan skala berikut :
 - a. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)
 - b. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
 - c. Skor 3 untuk jawaban Netral (N)
 - d. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
 - e. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)

PERNYATAAN KUESIONER
IMPLEMENTASI KOMUNKASI ORGANISASI, KESEHATAN DAN
KESELAMATAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
MOTIVASI KERJA
(STUDI PADA PT KEBON AGUNG PABRIK GULA UNIT TRANGKIL
PATI)

Variabel Komunikasi Organisasi (X1)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya dengan mudah dapat melaksanakan komunikasi kepada atasan.					
2.	Dengan rekan kerja, koordinasi dan Kerjasama terhadap penyelesaian pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk.					
3.	Atasan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas, kebijakan-kebijakan terkait organisasi.					
4.	Setiap kendala pekerjaan yang terjadi saya komunikasikan kepada atasan.					

Variabel Kesehatan dan Keslamatan Kerja (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memiliki kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih.					
2.	Saya mendapatkan pelayanan Kesehatan dari perusahaan.					
3.	Perusahaan menyediakan perlengkapan alat pelindung diri (APD) seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker yang dapat melindungi saya dari kecelakaan kerja.					
4.	Perusahaan memberikan metode atau petunjuk kerja serta metode penggunaan peralatan keamanan yang dapat mepermudah pekerjaan saya.					
5.	Saya mendapatkan sarana olahraga dan kesempatan rekreasi di perusahaan.					

Variabel Budaya Organisasi (X3)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Dalam bekerja saya dituntut untuk berfikir inovatif dan berani mengambil keputusan.					
2.	Setiap pekerjaan saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok.					
3.	Apabila diberikan tugas saya berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu.					
4.	Pekerjaan yang saya lakukan mengutamakan Kerjasama tim.					

Variabel Motivasi Kerja (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai prestasi yang saya inginkan.					
2.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk kemajuan dirinya.					
3.	Saya mampu mengarahkan, mendorong, dan mempengaruhi rekan kerja atau bawahan saya dalam menyelesaikan tugas.					
4.	Saya tidak menyerah apabila mendapatkan teguran dari atasan, melainkan semakin termotivasi.					
5.	Perusahaan memberikan reward atau penghargaan apabila saya bekerja dengan baik dan melebihi target yang ditetapkan perusahaan					
6.	Bekerja di perusahaan ini membuat kemampuan dan keterampilan saya berkembang.					
7.	Hasil pekerjaan saya dijadikan rujukan evaluasi oleh rekan kerja saya.					

Lampiran 2 Data Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
Laki-laki	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	3 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	3 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	S2	4-6 Tahun
Perempuan	31 - 0 Tahun	S1	3 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	3 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	3 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	3 Tahun
Perempuan	41 - 50 Tahun	S1	7 - 10 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	3 Tahun
Laki-laki	31 - 0 Tahun	S1	3 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	4-6 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	3 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	3 Tahun
Laki-laki	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	4-6 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	3 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	4-6 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	3 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	3 Tahun
Perempuan	31 - 0 Tahun	S1	3 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	3 Tahun
Perempuan	31 - 0 Tahun	S2	4-6 Tahun
Laki-laki	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	3 Tahun
Laki-laki	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	4-6 Tahun
Perempuan	< 20 Tahun	SMA/SMK	3 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	3 Tahun
Laki-laki	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	3 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	3 Tahun
Perempuan	31 - 0 Tahun	SMA/SMK	11 - 14 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	3 Tahun
Perempuan	31 - 0 Tahun	D3, S1	4-6 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	3 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	4-6 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	3 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	3 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	3 Tahun

Laki-laki	20 - 30 Tahun	S1	3 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	3 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	D3	7 - 10 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	3 Tahun
Laki-laki	41 - 50 Tahun	SMA/SMK	4-6 Tahun
Perempuan	31 - 0 Tahun	S1	3 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	D3	3 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	3 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	3 Tahun
Perempuan	31 - 0 Tahun	SMA/SMK, S1	4-6 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	7 - 10 Tahun
Laki-laki	31 - 0 Tahun	D3	11 - 14 Tahun
Laki-laki	31 - 0 Tahun	SMA/SMK	4-6 Tahun
Laki-laki	20 - 30 Tahun	S1	3 Tahun
Perempuan	31 - 0 Tahun	S1	7 - 10 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	3 Tahun
Perempuan	31 - 0 Tahun	D3, S1	4-6 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	3 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	4-6 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	3 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	3 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	3 Tahun
Laki-laki	20 - 30 Tahun	S1	3 Tahun
Perempuan	31 - 0 Tahun	D3, S1	4-6 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	3 Tahun
Laki-laki	41 - 50 Tahun	SMA/SMK	7 - 10 Tahun
Laki-laki	20 - 30 Tahun	S1	4-6 Tahun
Perempuan	< 20 Tahun	SMA/SMK	3 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	3 Tahun
Laki-laki	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	3 Tahun
Perempuan	31 - 0 Tahun	SMA/SMK	3 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	3 Tahun
Laki-laki	41 - 50 Tahun	SMA/SMK	7 - 10 Tahun
Laki-laki	20 - 30 Tahun	S1	4-6 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	3 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	3 Tahun
Perempuan	31 - 0 Tahun	S1	4-6 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	S2	3 Tahun

Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	11 - 14 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	3 Tahun
Laki-laki	41 - 50 Tahun	SMA/SMK	7 - 10 Tahun
Laki-laki	20 - 30 Tahun	S1	4-6 Tahun
Perempuan	< 20 Tahun	SMA/SMK	3 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	3 Tahun
Laki-laki	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	3 Tahun
Perempuan	31 - 0 Tahun	SMA/SMK	3 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	3 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	3 Tahun
Laki-laki	41 - 50 Tahun	S1	3 Tahun
Laki-laki	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	3 Tahun
Perempuan	31 - 0 Tahun, 41 - 50 Tahun	S1	4-6 Tahun
Laki-laki	20 - 30 Tahun	S1	7 - 10 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	7 - 10 Tahun
Laki-laki	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	3 Tahun
Laki-laki	20 - 30 Tahun	S1	4-6 Tahun
Laki-laki, Perempuan	< 20 Tahun	SMA/SMK	3 Tahun
Laki-laki	20 - 30 Tahun	S1	4-6 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	3 Tahun
Laki-laki, Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	3 Tahun

Lampiran 3 Tabulasi Data

1. Variabel Komunikasi Organisasi dan Kesehatan dan keselamatan kerja

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL X2
3	4	4	5	16	3	4	3	4	3	17
4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19
3	4	4	4	15	3	3	4	4	4	18
4	4	4	5	17	3	4	4	4	5	20
4	4	4	4	16	3	3	4	5	4	19
4	4	4	4	16	3	3	4	4	4	18
4	4	4	4	16	3	4	3	3	3	16
4	4	4	4	16	3	3	4	4	3	17
4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	16	4	4	4	5	5	22
3	4	4	4	15	5	5	4	4	4	22
4	5	5	5	19	3	4	4	4	4	19
3	3	3	3	12	4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	16	3	4	4	4	3	18
4	4	4	4	16	4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	19
4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	18	4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	16	3	4	3	4	3	17
4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	19
4	4	5	5	18	4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	16	3	3	3	4	3	16
4	4	4	4	16	4	4	3	3	4	18
3	3	4	4	14	4	5	4	5	4	22
3	3	4	4	14	4	5	5	4	5	23
3	4	4	4	15	4	4	3	4	3	18
4	4	5	5	18	4	3	3	3	4	17
4	5	4	4	17	3	4	3	4	4	18
4	4	3	3	14	4	4	3	4	4	19

3	3	3	3	12	3	3	3	4	3	16
4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	21
5	5	5	5	20	5	4	4	4	5	22
3	3	3	3	12	4	4	4	4	3	19
3	3	3	3	12	4	3	4	3	3	17
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
5	4	3	3	15	4	4	4	4	3	19
5	4	4	4	17	5	4	4	5	4	22
4	4	4	4	16	4	3	4	3	4	18
4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	14	5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	16	5	5	4	5	4	23
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	17	5	4	4	5	4	22
4	4	5	5	18	5	5	4	5	5	24
4	4	5	5	18	4	4	5	4	5	22
4	3	4	4	15	5	5	4	4	4	22
4	3	5	5	17	4	3	3	4	4	18
5	4	4	4	17	4	5	5	5	4	23
4	3	4	4	15	3	5	4	4	4	20
4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	18	4	4	5	5	5	23
4	4	3	3	14	5	4	5	4	4	22
4	5	5	5	19	5	4	5	4	4	22
3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
4	5	5	5	19	4	5	5	4	5	23
4	3	3	3	13	4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	16	4	5	4	4	5	22
4	4	4	4	16	4	5	4	4	5	22
3	3	4	4	14	5	5	4	4	5	23
4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	16	5	4	5	4	5	23
4	4	5	5	18	4	4	5	4	5	22

4	4	4	4	16	5	5	4	4	5	23
4	4	4	4	16	4	3	4	4	3	18
4	4	4	4	16	4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	14	4	5	4	4	5	22
4	4	4	4	16	4	4	5	4	5	22
4	3	3	3	13	5	4	5	4	5	23
4	4	5	5	18	4	4	5	4	5	22
4	5	5	5	19	4	4	5	4	5	22
4	4	4	4	16	5	4	5	4	5	23
5	4	4	4	17	4	5	5	5	4	23
4	3	4	4	15	3	5	4	4	4	20
4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	18	4	4	5	5	5	23
4	4	3	3	14	5	4	5	4	4	22
4	5	5	5	19	5	4	5	4	4	22
3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
4	5	5	5	19	4	5	5	4	5	23
4	3	3	3	13	4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	16	4	5	4	4	5	22
4	4	4	4	16	4	5	4	4	5	22
3	3	4	4	14	5	5	4	4	5	23
4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	16	5	4	5	4	5	23
4	4	5	5	18	4	4	5	4	5	22
4	4	4	4	16	5	5	4	4	5	23
4	4	4	4	16	4	3	4	4	3	18
4	4	4	4	16	4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	14	4	5	4	4	5	22
4	4	4	4	16	4	4	5	4	5	22
4	3	3	3	13	5	4	5	4	5	23
4	4	5	5	18	4	4	5	4	5	22
4	5	5	5	19	4	4	5	4	5	22
4	4	4	4	16	5	4	5	4	5	23

4	4	4	4	16	5	4	5	4	5	23
---	---	---	---	----	---	---	---	---	---	----

2. Variabel budaya Peusahaan dan motivasi Kerja

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTAL X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	TOTAL Y
4	4	5	3	16	3	4	4	4	4	5	4	28
4	3	2	4	13	3	4	4	4	4	4	5	28
3	4	4	4	15	4	4	5	4	4	4	4	29
3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	4	4	17	5	4	4	4	4	3	4	28
3	3	2	2	10	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	3	14	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	5	5	19	4	4	4	4	4	4	3	27
4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	3	3	13	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	4	4	15	4	4	5	5	4	5	4	31
4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	5	4	29
4	5	5	5	19	3	4	3	3	4	3	4	24
5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	4	4	14	4	4	4	4	3	4	5	28
4	5	4	4	17	4	4	3	4	3	4	3	25
5	4	4	4	17	4	5	5	5	4	5	4	32
4	4	4	4	16	3	4	4	4	3	4	3	25
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	12	4	4	5	5	4	5	4	31
5	5	5	5	20	3	4	3	4	4	4	4	26
5	3	4	4	16	4	4	4	5	4	5	4	30
4	4	5	5	18	3	4	4	4	4	4	4	27
3	3	3	3	12	3	3	3	4	3	4	3	23
4	4	3	3	14	3	3	4	4	4	4	4	26
4	3	5	5	17	4	5	4	4	4	4	4	29
4	5	5	5	19	5	4	5	4	5	4	5	32
3	4	4	4	15	4	4	3	3	4	3	4	25
5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	5	4	30
3	3	5	5	16	4	4	5	4	4	4	4	29
4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	4	4	29

3	4	4	4	15	4	4	4	4	3	4	3	26
3	4	3	3	13	3	3	3	4	3	4	3	23
4	4	3	3	14	4	4	3	4	4	4	4	27
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	4	15	4	3	3	4	3	4	3	24
4	4	4	4	16	4	4	3	5	3	5	3	27
3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	4	4	14	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	4	27
3	2	3	3	11	4	4	3	4	3	4	3	25
3	3	4	4	14	4	4	4	3	4	3	4	26
3	4	4	4	15	5	4	5	4	4	4	4	30
3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	4	4	15	4	4	4	5	4	5	4	30
3	3	4	4	14	3	4	4	4	3	4	3	25
3	4	4	4	15	4	4	4	3	3	3	3	24
3	3	3	3	12	4	4	3	3	3	3	3	23
3	2	4	4	13	3	4	4	4	4	4	4	27
2	4	4	4	14	3	4	4	4	4	4	4	27
3	3	4	4	14	4	4	5	4	4	4	4	29
3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	4	4	29
3	2	3	3	11	3	3	3	3	3	3	3	21
3	4	4	4	15	5	5	4	4	4	4	4	30
4	3	3	3	13	3	3	4	4	4	4	4	26
5	4	4	4	17	3	4	3	4	4	4	4	26
5	5	4	4	18	4	4	4	4	5	4	5	30
5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	4	5	33
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	20	5	5	5	4	4	4	4	31
4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	5	5	19	4	3	4	4	3	4	3	25
4	4	5	5	18	3	3	3	3	4	3	4	23
3	4	4	4	15	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	5	5	34
4	4	4	4	16	5	4	5	5	5	5	5	34

4	4	4	4	16	5	4	5	5	5	5	5	34
5	5	5	5	20	5	3	5	5	5	5	5	33
3	3	3	3	12	4	4	3	3	3	3	3	23
3	2	4	4	13	3	4	4	4	4	4	4	27
2	4	4	4	14	3	4	4	4	4	4	4	27
3	3	4	4	14	4	4	5	4	4	4	4	29
3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	4	4	29
3	2	3	3	11	3	3	3	3	3	3	3	21
3	4	4	4	15	5	5	4	4	4	4	4	30
4	3	3	3	13	3	3	4	4	4	4	4	26
5	4	4	4	17	3	4	3	4	4	4	4	26
5	5	4	4	18	4	4	4	4	5	4	5	30
5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	4	5	33
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	20	5	5	5	4	4	4	4	31
4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	5	5	19	4	3	4	4	3	4	3	25
4	4	5	5	18	3	3	3	3	4	3	4	23
3	4	4	4	15	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	5	5	34
4	4	4	4	16	5	4	5	5	5	5	5	34
4	4	4	4	16	5	4	5	5	5	5	5	34
5	5	5	5	20	5	3	5	5	5	5	5	33
5	5	5	5	20	5	3	5	5	5	5	5	33

Lampiran 4 Hasil Analisis

1. Uji Validitas Variabel Komunikasi Organisasi

		Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	TOTALY
Y1	Pearson Correlation	1	.532**	.692**	.564**	.615**	.496**	.579**	.801**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y2	Pearson Correlation	.532**	1	.474**	.367**	.446**	.352**	.435**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y3	Pearson Correlation	.692**	.474**	1	.676**	.713**	.650**	.693**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y4	Pearson Correlation	.564**	.367**	.676**	1	.611**	.909**	.590**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y5	Pearson Correlation	.615**	.446**	.713**	.611**	1	.586**	.931**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y6	Pearson Correlation	.496**	.352**	.650**	.959**	.586**	1	.566**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y7	Pearson Correlation	.579**	.435**	.693**	.590**	.931**	.566**	1	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
TOTALY	Pearson Correlation	.801**	.633**	.871**	.833**	.868**	.804**	.849**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.430**	.242*	.205*	.531**
	Sig. (2-tailed)		.000	.015	.040	.000
	N	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.430**	1	.523**	.517**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.242*	.523**	1	.974**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	.205*	.517**	.974**	1	.899**
	Sig. (2-tailed)	.040	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
TOTALX1	Pearson Correlation	.531**	.776**	.909**	.899**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Kesehatan dan keselamatan kerja

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.344**	.442**	.190	.428**	.710**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.058	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.344**	1	.254*	.296**	.455**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000		.011	.003	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.442**	.254*	1	.268**	.557**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011		.007	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	.190	.296**	.268**	1	.272**	.522**
	Sig. (2-tailed)	.058	.003	.007		.006	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	.428**	.455**	.557**	.272**	1	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006		.000
	N	100	100	100	100	100	100
TOTALX2	Pearson Correlation	.710**	.672**	.741**	.522**	.810**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Budaya Perusahaan

		Correlations				
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTALX3
X3.1	Pearson Correlation	1	.588**	.538**	.560**	.805**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X3.2	Pearson Correlation	.588**	1	.601**	.590**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X3.3	Pearson Correlation	.538**	.601**	1	.922**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X3.4	Pearson Correlation	.560**	.590**	.922**	1	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
TOTALX3	Pearson Correlation	.805**	.826**	.884**	.887**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Motivasi Kerja

		Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	TOTALY
Y1	Pearson Correlation	1	.532**	.692**	.564**	.615**	.496**	.579**	.801**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y2	Pearson Correlation	.532**	1	.474**	.367**	.446**	.352**	.435**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y3	Pearson Correlation	.692**	.474**	1	.676**	.713**	.650**	.693**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y4	Pearson Correlation	.564**	.367**	.676**	1	.611**	.609**	.590**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y5	Pearson Correlation	.615**	.446**	.713**	.611**	1	.586**	.931**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y6	Pearson Correlation	.496**	.352**	.650**	.609**	.586**	1	.566**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y7	Pearson Correlation	.579**	.435**	.693**	.590**	.931**	.566**	1	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
TOTALY	Pearson Correlation	.801**	.633**	.871**	.833**	.868**	.804**	.849**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100

Uji Reliabilitas

1. Komunikasi Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	4

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	7

3. Budaya Perusahaan

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	5

4. Motivasi Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	4

3. Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.557	3.489		1.019	.311
	TOTALX1	.307	.170	.147	1.813	.073
	TOTALX2	.462	.142	.273	3.246	.002
	TOTALX3	.679	.113	.482	5.993	.000

a. Dependent Variable: TOTALY

4. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	579.804	3	193.268	23.764	.000 ^p
	Residual	780.756	96	8.133		
	Total	1360.560	99			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

5. Uji R²**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.426	.408	2.85182

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

b. Dependent Variable: TOTALY

Lampiran 5 balasan Penelitian

KA **PT WEDOW AGUNG**
PABRIK GULA TRANCKIL

Nomor : 641 / 23 / 2023 Pati, 26 Agustus 2023

Kepada
Yth. Dekan Akademik dan Kemahasiswaan
Universitas PGRI Semarang
Fakultas Ekonomi & Bisnis

Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Dengan hormat,

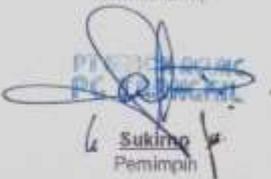
Menunjuk surat saudara Nomor **006/SPm-IP/FEB/UPGRIS/VI/2023** tanggal **10 Agustus 2023**, perihal permohonan izin Penelitian, dengan ini diberitahukan bahwa pada prinsipnya kami dapat menyetujui permohonan hal tersebut diatas bagi siswa saudara yaitu:

NO.	NAMA	NIM	PROGRAM STUDI
1.	MUNTIK NUR HANIFAH	19810115	Manajemen SDM

Berlaksanaan dengan perihal tersebut, kami memberikan ketentuan sebagai berikut :

- Pelaksanaan sesuai dengan yang Saudara rencanakan yaitu tanggal 10 Agustus 2023 sampai dengan 26 Agustus 2023.
- Berpakaian rapi dengan memakai atribut atau identitas sekolah yang bersangkutan, untuk perempuan diwajibkan memakai celana panjang. Untuk keahlian teknik diwajibkan menyediakan sendiri helm K3 warna pink atau orange dan sepatu safety / sepatu tertutup dengan alas karet yang tidak licin.
- Diwajibkan memiliki BPJS Ketenagakerjaan Bukan Penerima Upah.
- Perusahaan tidak memberikan fasilitas dalam bentuk apapun.
- Menaati peraturan yang berlaku di perusahaan dan dapat menjamin rahasia perusahaan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

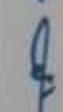
Hormat kami,

Sukirno
Pemimpin



Lampiran 6 Buku bimbingan

PEMBIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Pembimbing II
 Nama : M. Fadjar Dharma Putra, S.E

No.	Tanggal	Keterangan	Paraf
1.	03-03-2023	Mencari data permasalahan	
2.	15-03-2023	ACC judul + lanjut Bab 1	
3.	16/05-2023	- lanjut Bab 2-3	
4.	9/8 2023	lanjut ke penelitian ACC 9/5 WA	 

PEMBIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Pembimbing I:

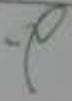
Nama : Dr. Rowly Sijabat, S.E., M.M.

No.	Tanggal	Keterangan	Paraf
1	03-03-2023	mencari data permasalahan	f
2	20-03-2023	mencari data pendukung permasalahan	f
3	20-03-2023	ACC judul + lanjut Bab 1	f
4	30/03 2023	- perbaiki sesuai Catatan - menyiapkan b 223	f
5	10/7 2023	- Memperse kuesioner	f
6			
7	2/8 2023	Perbaiki Bab 1-3 + daftar pustaka	f
8	9/8 2023	Perbaiki Kuesioner	f
9	10/8 2023	ACC proposal	f

PEMBIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Pembimbing I

Nama : Dr. Rouly Sijabat, S.E, M.M

No.	Tanggal	Keterangan	Paraf
10	18/10 2023	Perbaiki bab 4-5	
11	20/10 2023	-lengkapi draft -persiapkan naskah publikasi	
12	10/11 2023	ACC SKRIPSI	