



**PENGARUH KOMPENSASI DAN KESEHATAN KESELAMATAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEKERJA MELALUI MOTIVASI PADA  
UD. MAKMUR JAYA KABUPATEN PROBOLINGGO**

*THE EFFECT OF COMPENSATION AND HEALTH AND SAFETY OF WORK  
ON PERFORMANCE OF WORKERS THROUGH MOTIVATION IN UD.  
MAKMUR JAYA PROBOLINGGO DISTRICT*

**SKRIPSI**

Oleh

FATMAWATI

NIM. 150810201087

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2019**



**PENGARUH KOMPENSASI DAN KESEHATAN KESELAMATAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEKERJA MELALUI MOTIVASI PADA  
UD. MAKMUR JAYA KABUPATEN PROBOLINGGO**

*THE EFFECT OF COMPENSATION AND HEALTH AND SAFETY OF WORK  
ON PERFORMANCE OF WORKERS THROUGH MOTIVATION IN UD.  
MAKMUR JAYA PROBOLINGGO DISTRICT*

**SKRIPSI**

Oleh

FATMAWATI

NIM. 150810201087

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2019**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Fatmawati  
NIM : 150810201087  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Kesehatan Keselamatan  
Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pekerja Pada  
UD. Makmur Jaya Kabupaten Probolinggo.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahaan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus saya junjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 26 September 2019  
Yang Menyatakan,

Fatmawati  
NIM : 150810201087

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN KESEHATAN  
KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEKERJA MELALUI MOTIVASI PADA UD.  
MAKMUR JAYA KABUPATEN PROBOLINGGO

Nama Mahasiswa : Fatmawati

NIM : 150810201087

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 26 September 2019

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Sampeadi, M.S.  
NIP. 195604041985031002

Drs. Markus Apriono, M.M.  
NIP. 196404041989021001

Mengetahui,  
Koordinator Program S1 Manajemen

Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D.

NIP. 196901201993031002

**PENGESAHAN**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEKERJA MELALUI MOTIVASI PADA  
UD. MAKMUR JAYA KABUPATEN PROBOLINGGO**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama Mahasiswa : Fatmawati**  
**NIM : 150810201087**  
**Jurusan : Manajemen**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

**17 Oktober 2019**

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua : Dr. Sri Wahyu Lely Hana S, S.E., M.Si. : (.....)**  
**NIP. 197405022000032001**

**Sekretaris : Drs. Budi Nurhardjo, M.Si. : (.....)**  
**NIP. 195703101984031003**

**Anggota : Prof. Dr. Isti Fadah, M.S. : (.....)**  
**NIP. 196610201990022001**



Foto 4x6

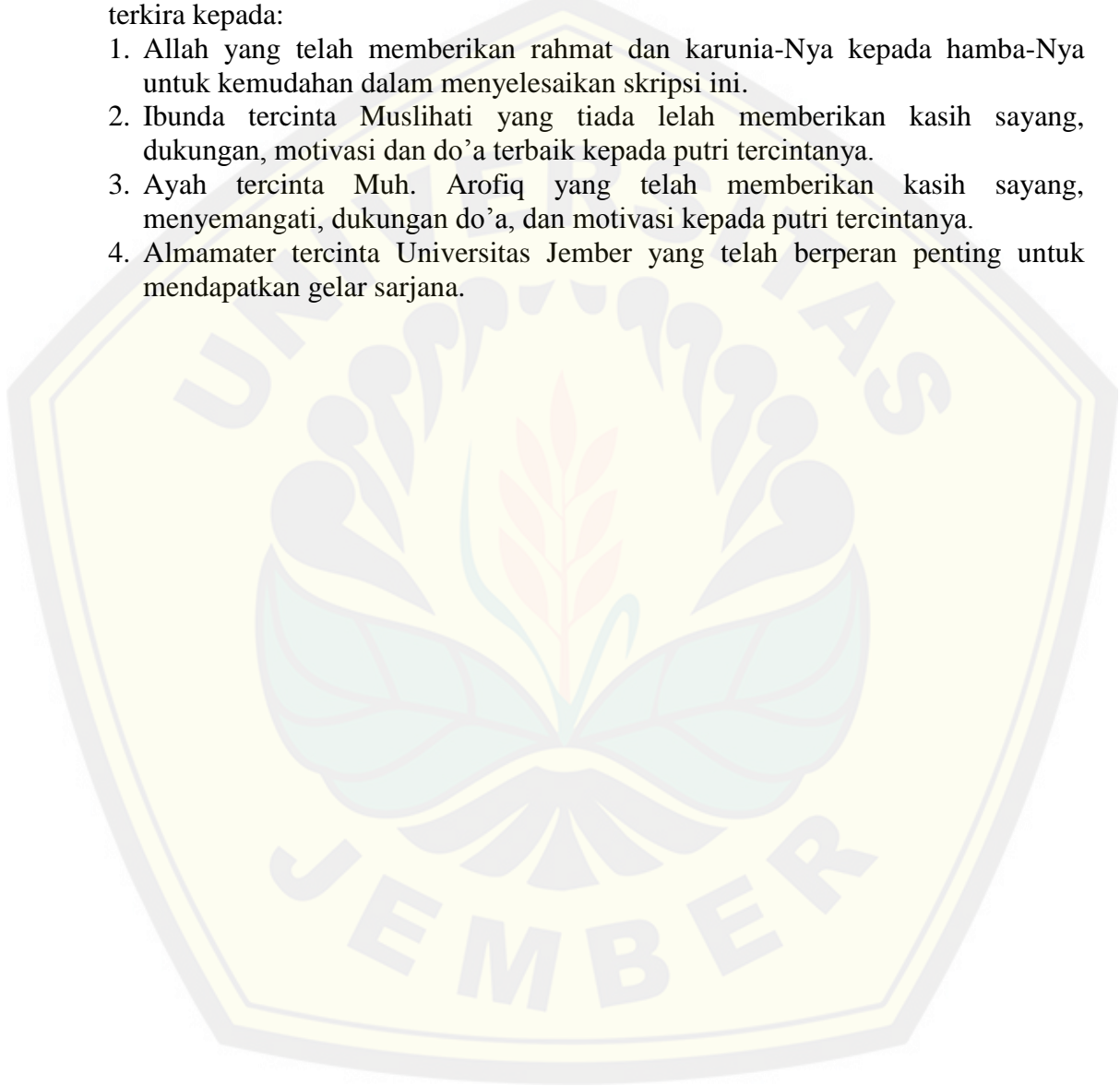
Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Jember

**Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak.**  
**NIP. 197107271995121001**

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur saya ucapkan kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai rasa sayang dan terimakasih yang tidak terkira kepada:

1. Allah yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibunda tercinta Muslihati yang tiada lelah memberikan kasih sayang, dukungan, motivasi dan do'a terbaik kepada putri tercintanya.
3. Ayah tercinta Muh. Arofiq yang telah memberikan kasih sayang, menyemangati, dukungan do'a, dan motivasi kepada putri tercintanya.
4. Almamater tercinta Universitas Jember yang telah berperan penting untuk mendapatkan gelar sarjana.





**MOTTO**

“Jika kamu benar menginginkan sesuatu, kamu akan menemukan caranya. Namun jika tak serius, kau hanya akan menemukan alasan”  
( Jim Rohn)

“Agar sukses, kemauanmu untuk berhasil harus lebih besar dari ketakutanmu akan kegagalan”  
(Bill Cosby)

“Betapa bodohnya manusia, dia menghancurkan masa kini tanpa mengkhawatirkan masa depan, tapi menangis di masa depan dengan mengingat masa lalunya”  
(Ali bin Abi Thalib)



## RINGKASAN

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEKERJA MELALUI MOTIVASI PEKERJA PADA UD. MAKMUR JAYA KABUPATEN PROBOLINGGO;** Fatmawati; 150810201087; 2019: 137 halaman; Jurusan Manajemen; Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.

Persaingan dunia industri di Indonesia saat ini menuntut perusahaan untuk dapat berkembang agar dapat bertahan dengan persaingan yang ada. Perusahaan akan membutuhkan sumber daya manusia sebagai kunci utama yang dapat mengendalikan faktor penggerak semua aktifitas yang ada dalam perusahaan dan mengeksploitasi seluruh Pekerja. UD. Makmur Jaya merupakan usaha daerah yang sedang sangat berkembang yang bergerak di bidang industri kapuk. Kegiatan yang dilakukan oleh UD makmur jaya yaitu pengelolaan kapuk dari barang mentah sampai barang jadi. UD. Makmur Jaya memberi upah yang tidak sebanding dengan tugas atau Pekerjaan yang diselesaikan. Pekerja juga tidak mendapatkan hak jaminan kesehatan keselamatan kerja dari perusahaan atas Pekerjaan pengolahan biji kapuk yang berisiko memunculkan berbagai kesehatan. Hal ini dapat menyulitkan Pekerja untuk mencapai target harian dari perusahaan sehingga berdampak pada kinerja Pekerja. Berdasarkan fenomena yang ada di UD. Makmur Jaya dengan banyaknya jumlah Pekerja dan pentingnya peranan Pekerja yang trampil demi keberlangsungan kegiatan perusahaan, diperlukan perhatian khusus dari perusahaan. Sehingga kompensasi, motivasi dan kesehatan keselamatan kerja penting dibahas. Dalam penelitian ini akan dibahas kompensasi, motivasi, dan kesehatan keselamatan kerja kaitannya dengan kinerja Pekerja di UD. Makmur Jaya di Kabupaten Probolinggo.

Penelitian ini menggunakan metode *porportional stratified sampling*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan UD. Makmur Jaya Kapuk Jangur Kabupaten probolinggo adalah 120 Pekerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 92 responden dengan teknik *slovin*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan alat analisis *path analysis* (analisis jalur) pada program SPSS.

Berdasarkan hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) hasil uji analisis jalur pada uji t terhadap hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi dengan koefisien bernilai positif yang berarti semakin baik kompensasi yang diberikan akan meningkatkan motivasi kerja. 2) hasil uji analisis jalur pada uji t terhadap hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap motivasi dengan koefisien bernilai positif yang berarti semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan akan meningkatkan motivasi kerja. 3) hasil uji analisis jalur pada uji t terhadap hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Pekerja dengan koefisien bernilai positif yang berarti semakin baik kompensasi yang diberikan akan meningkatkan



kinerja Pekerja. 4) hasil uji analisis jalur pada uji t terhadap hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pekerja dengan koefisien bernilai positif yang berarti semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan akan meningkatkan kinerja Pekerja. 5) hasil uji analisis jalur pada uji t terhadap hipotesis kelima (H5) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pekerja dengan koefisien bernilai positif yang berarti semakin baik motivasi yang diberikan akan meningkatkan kinerja Pekerja.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah 1) Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. 2) kesehatan keselamatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Pekerja. 3) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Pekerja. 4) Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pekerja. 5) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pekerja.



## SUMMARY

**The Influence Of Compensation And Health And Safety Of Work Toward Work Performance Through Employee Motivation In UD. Makmur Jaya Probolinggo District; Fatmawati; 150810201087; 2019; 137 APage; Management; The Faculty Of The Department Of Economic And Business Jember University.**

Competition in the industrial world in Indonesia currently requires companies to be able to develop in order to survive with existing competition. The company will need human resources as the main key that can control the driving factors of all existing activities in the company and exploit all workers. UD. Makmur Jaya is a highly developed regional business which is engaged in the cotton industry. The activities carried out by UD Prosperous Jaya are management of cottonwood from raw goods to finished goods. UD. Makmur Jaya provides wages that are not comparable with the task or work completed. Workers also do not get the right to work health safety from the company for the management of cotton seed seeds which has the risk of causing various health issues. This can make it difficult for workers to reach the daily target of the company so that it has an impact on employee performance. Based on the phenomena in UD. Makmur Jaya with the large number of workers and the importance of the role of skilled workers for the sustainability of company activities, special attention is needed from the company. So compensation, motivation and occupational health safety are important to discuss. In this study, compensation, motivation, and occupational health safety will be discussed in relation to the performance of workers at UD. Makmur Jaya in Probolinggo Regency.

This research uses poratifional stratified sampling method. The population used in this study is the total number of UD. Makmur Jaya Kapuk Jangur, Probolinggo Regency is 120 workers. The sample in this study amounted to 92 respondents with Slovin technique. The type of data used in this study is quantitative data with path analysis tools in the SPSS program.

Based on the results of the analysis can be concluded as follows: 1) the results of the path analysis test on the t test of the first hypothesis (H1) shows that compensation has an effect on motivation with a positive value coefficient which means the better compensation given will increase work motivation. 2) the results of the path analysis test on the t test of the second hypothesis (H2) shows that occupational safety and health affect the motivation with a positive coefficient that means the better safety and health given will increase work motivation. 3) the results of the path analysis test on t test on the third hypothesis (H3) shows that compensation affects the performance of workers with a positive coefficient which means that the better the compensation provided will improve the performance of workers. 4) the results of the path analysis test on the t test on the fourth hypothesis (H4) show that occupational safety and health affect the performance

of workers with a positive coefficient that means the better the safety and health provided will increase the performance of workers. 5) the results of the path analysis test on the t test of the fifth hypothesis (H5) show that motivation influences the performance of workers with a coefficient of positive value which means the better the motivation provided will improve the performance of workers.

The conclusions of this study are 1) Compensation affects work motivation. 2) occupational safety health affects the work motivation of workers. 3) compensation affects the performance of workers. 4) Safety and work safety have a significant effect on employee performance. 5) Motivation has a significant effect on employee performance.



## PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Melalui Motivasi Pekerja Pada UD. Makmur Jaya Kabupaten Probolinggo”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

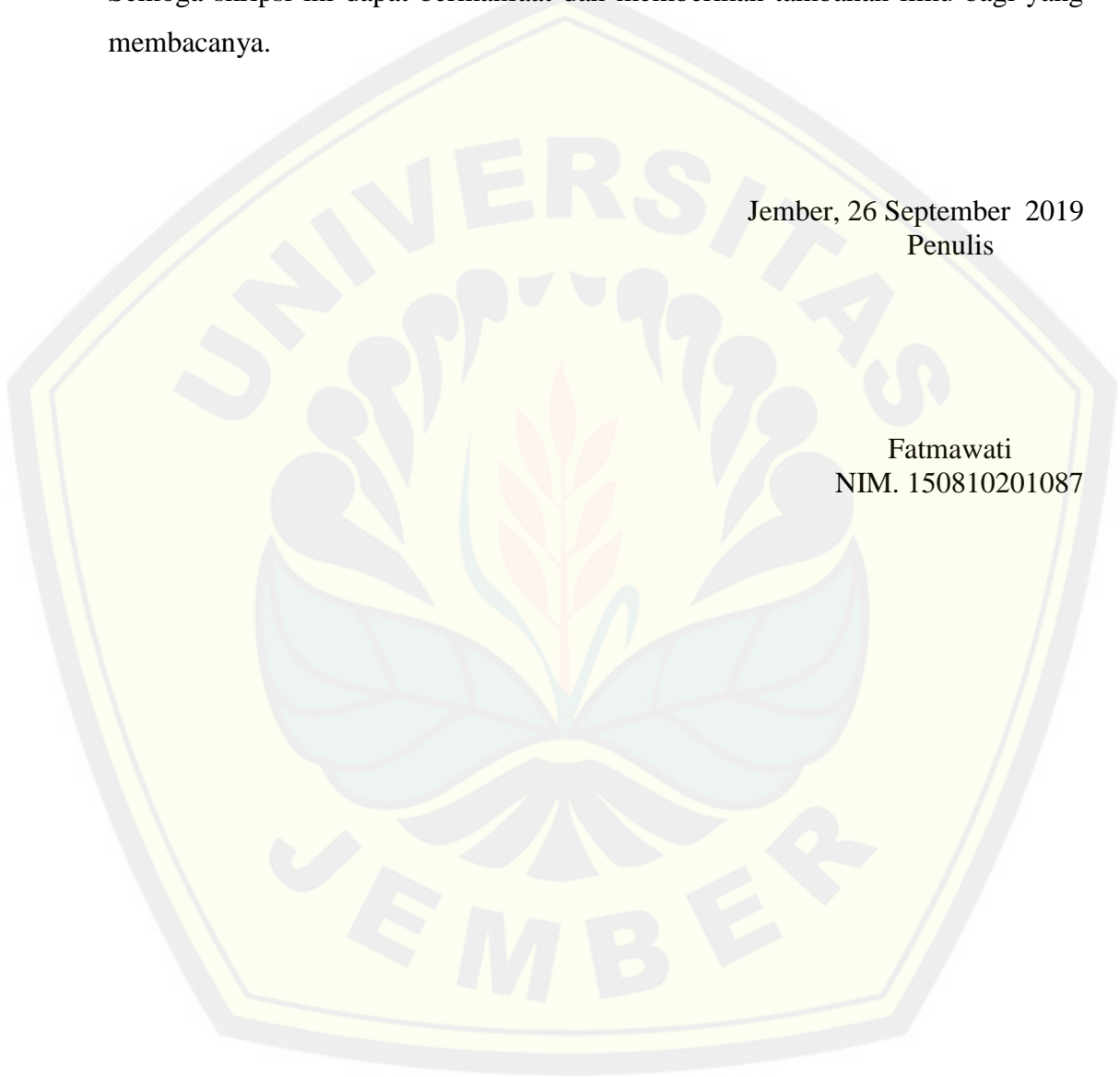
Penulisan Skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Bapak Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D. selaku koordinator program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Bapak Drs. Sampeadi, M.S. selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Drs. Markus Apriono, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
4. Dr. Sri Wahyu Lely Hana S, S.E., M.Si., Drs. Budi Nurhardjo, M.Si., dan Prof. Dr. Isti Fadah, M.S. selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi.
5. Seluruh Dosen dan Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
6. Kedua orang tuaku Ayahanda Muh. Arofik dan Ibunda Muslihati yang telah memberikan cinta kasih yang berlimpah untukku, motivasi, semangat dan doa yang tiada henti selama ini.
7. Kakak Hosnah dan adikku Ahmad Habibi yang telah memberikan cinta kasih yang berlimpah untukku, motivasi, semangat dan doa yang tiada henti selama ini.
8. Partner dalam segala keadaan, Muh. Fahmi Widiyanto terimakasih untuk segalanya
9. Teman satu kosku dan sahabat Hilda Meita Siswati, Desi triani, Emilias Astutik, Uum, Feby terimakasih telah memberikan dukungan, saran, dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabatku Group Ciwi-Ciwi, Group Istri Sholehah, Group Ghibah terimakasih telah memberikan dukungan, semangat serta menemaniku selama di kampus.

Semoga Allah SWT, selalu memberikan rahmat kepada pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan Skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan ilmu bagi yang membacanya.

Jember, 26 September 2019  
Penulis

Fatmawati  
NIM. 150810201087





**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>HALAMAN SAMBUNG</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>x</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xviii</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 LatarBelakang .....	1
1.2 PerumusanMasalah .....	4
1.3 TujuanPenelitian .....	5
1.4 ManfaatPenelitian .....	5
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
2.1 Tinjauan Teori.....	6
2.1.1 Kompensasi.....	6
2.1.2 Motivasi .....	11
2.1.3 Kesehatan Keselamatan Kerja (K3).....	16
2.1.4 Kinerja Pekerja.....	23
2.2 Penelitian Terdahulu .....	27
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian .....	33
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian .....	34
2.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi.....	34

2.4.2 Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi.....	35
2.4.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja.....	35
2.4.4 Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja.....	36
2.4.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pekerja.....	36
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	38
3.2 Populasi dan Sampel.....	38
3.2.1 Populasi.....	38
3.2.2 Sampel.....	38
3.3 Jenis dan Sumber Daya .....	40
3.4 Metode Pengambilan Sampel.....	40
3.4.1 Studi Pustaka.....	40
3.4.2 Kuisisioner.....	40
3.4.3 Wawancara.....	41
3.5 Identifikasi Variabel.....	41
3.5.1 ( <i>Variabel independent</i> ) variabel bebas (X).....	41
3.5.2 ( <i>Variabel intervening</i> ) variabel perantara (Z).....	41
3.5.3 ( <i>Variabel dependen</i> ) variabel terikat (Y).....	41
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	41
3.7 Skala Pengukuran Variabel.....	44
3.8 Metode Analisis Data.....	44
a. Uji Validasi.....	44
b. Uji Reliabilitas .....	45
c. Uji Normalitas Data.....	45
3.9 Analisis Jalur.....	46
3.10 Uji Asumsi Klasik.....	49
a. Uji Asumsi Model .....	49
b. Uji Multikolinearitas .....	50
c. Uji Heteroskedastisitas .....	50
d. Uji Hipotesis (Uji t).....	52
e. Dasar Pengambilan Keputusan.....	53

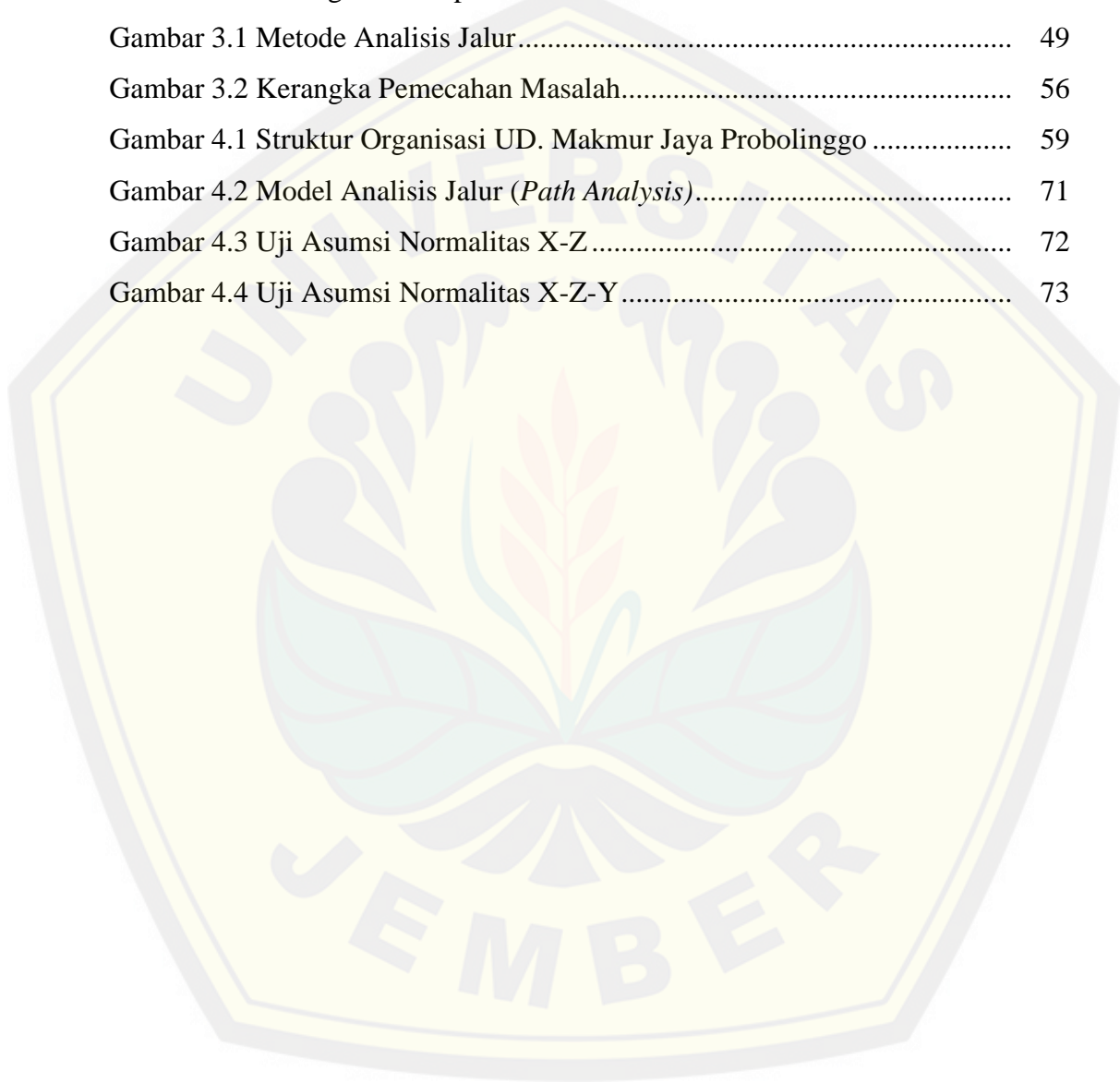
3.11 Kerangka Konseptual .....	54
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>56</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	56
4.1.1 Sejarah UD.Makmur Jaya Probolinggo .....	56
4.1.2 Struktur UD.Makmur Jaya Probolinggo .....	57
4.1.3 Tugas dan Wewenang .....	58
4.2 Statistik Deskriptif .....	59
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden .....	59
4.2.2 Deskriptif Variabel Penelitian .....	62
4.3 Uji Instrumen .....	65
4.3.1 Uji Validasi .....	65
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	67
4.3.3 Uji Normalitas .....	67
4.4 Analisis Jalur (Path Analysis) .....	68
4.5 Uji Asumsi Klasik .....	70
1. Uji Asumsi Model .....	70
2. Uji Multikolinieritas .....	71
3. Uji Heteroskedastisitas .....	72
4.6 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	73
4.7 Uji Hipotesis (Uji t) .....	74
4.8 Menghitung Jalur .....	75
4.9 Pembahasan .....	78
4.7.1 Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Motivasi (Z) .....	78
4.7.2 Pengaruh K3 (X2) terhadap Motivasi .....	79
4.7.3 Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pekerja .....	79
4.7.4 Pengaruh K3 (X2) terhadap Kinerja Pekerja (Y) .....	80
4.7.5 Pengaruh Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pekerja (Y) .....	81
4.11 Keterbatasan Penelitian .....	82
<b>BAB 5. PENUTUP .....</b>	<b>83</b>
5.1. Kesimpulan .....	83
5.2. Saran .....	84

**DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel 4.1 orang yang berkontribusi di UD.Makmur Jaya Probolinggo.....	60
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	63
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	63
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Kompensasi ( $X_1$ ).....	64
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden K3 ( $X_2$ ) .....	65
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Motivasi (Z) .....	66
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Pekerja (Y) .....	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Validasi.....	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas .....	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas .....	69
Tabel 4.13 Hasil Analisis Jalur (Path Analysis) .....	70
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas .....	74
Tabel 4.15 Hasil Uji Glejser .....	75
Tabel 4.16 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	75
Tabel 4.17 Uji t .....	76
Tabel 4.18 Rekapitulasi Hasil Perhitungan Jalur .....	78

**DAFTAR GAMBAR**

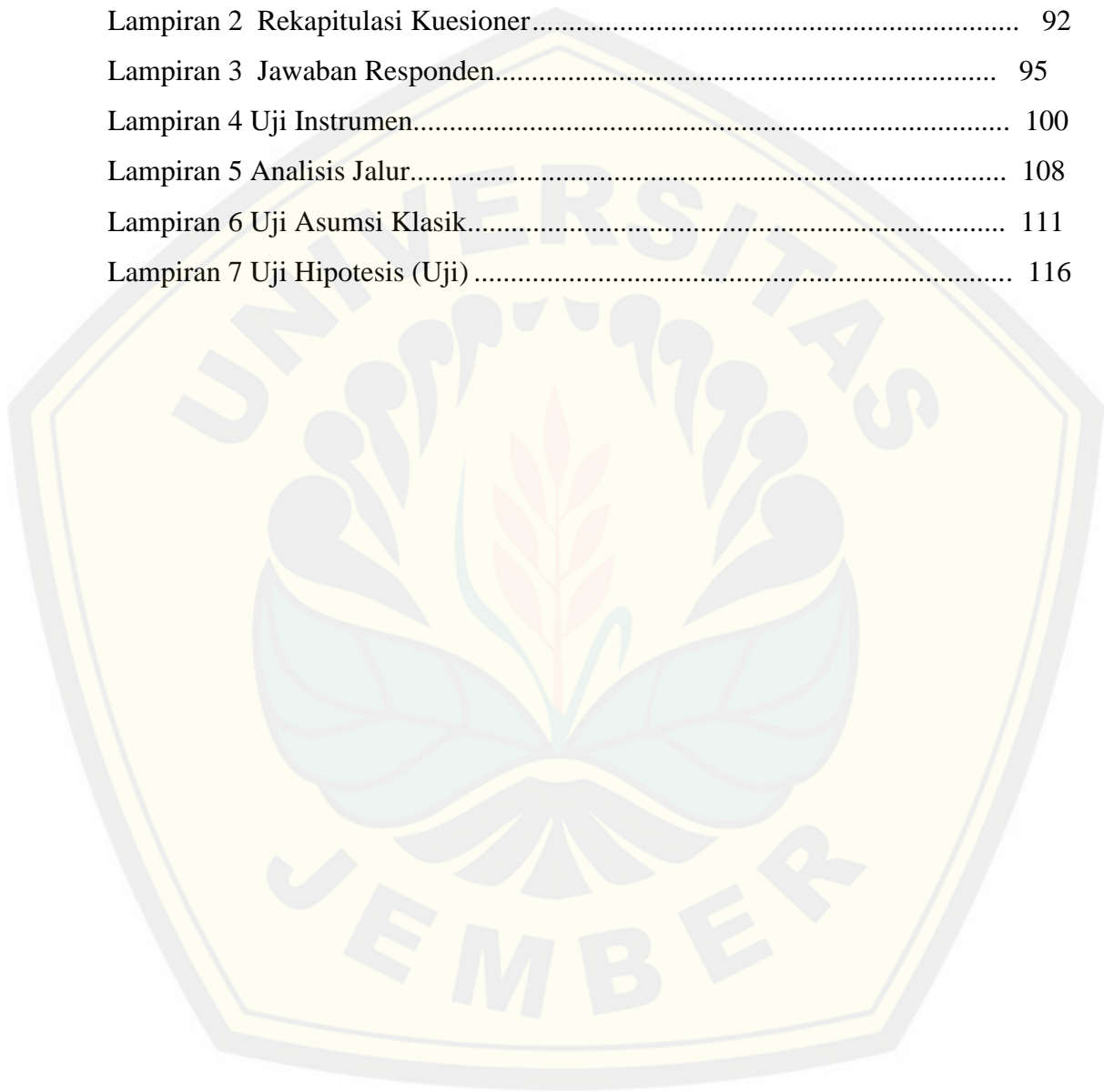
	Halaman
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian .....	36
Gambar 3.1 Metode Analisis Jalur .....	49
Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah.....	56
Gambar 4.1 Struktur Organisasi UD. Makmur Jaya Probolinggo .....	59
Gambar 4.2 Model Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	71
Gambar 4.3 Uji Asumsi Normalitas X-Z .....	72
Gambar 4.4 Uji Asumsi Normalitas X-Z-Y .....	73





**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	89
Lampiran 2 Rekapitulasi Kuesioner.....	92
Lampiran 3 Jawaban Responden.....	95
Lampiran 4 Uji Instrumen.....	100
Lampiran 5 Analisis Jalur.....	108
Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik.....	111
Lampiran 7 Uji Hipotesis (Uji) .....	116



## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia industri di Indonesia saat ini menuntut perusahaan untuk dapat berkembang agar dapat bertahan dengan persaingan yang ada. Perusahaan akan membutuhkan sumber daya manusia sebagai kunci utama yang dapat mengendalikan faktor penggerak semua aktifitas yang ada dalam perusahaan dan mengeksploitasi seluruh pekerja (Robbin, 2006). Sumber daya manusia yang baik harus mampu mengelola dan meningkatkan potensi yang ada secara tepat untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan dengan efektif dan efisien.

Sumber daya manusia di dalam perusahaan harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi serta usaha yang kuat agar dapat mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja Pekerja dapat meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yang menyesuaikan standar organisasi. Organisasi yang tepat adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya dikarenakan kemampuan pekerja yang baik merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerjanya. Ditinjau dari pemberdayaan dan pengelolaan untuk meningkatkan kinerja pekerja, perusahaan perlu memberikan imbalan yang adil, motivasi untuk menyemangati pekerja serta kesehatan keselamatan kerja agar mengurangi resiko yang ada di dalam perusahaan.

Kompensasi merupakan kunci utama dalam segala pengoperasian apapun untuk memberikan rangsangan dan motivasi kepada pekerja untuk meningkatkan kinerja, baik secara efektif dan efisien dalam memproduksi ( Mulyadi,2001: 136). Menurut Handoko ( 2001:55) Kompensasi adalah balas jasa kepada pekerja baik secara finansial maupun non-finansial yang telah berkontribusi di dalam perusahaan sehingga dapat menghasilkan pendapatan dari modal yang dikeluarkan. Menurut Nawani, (2001:316 ) Perusahaan memberikan kompensasi bisa berupa insentif untuk memotivasi pekerja agar meningkatkan kinerja yang sesuai dengan target di perusahaan. Pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja

menunjukkan hasil bahwa hubungan antara kompensasi dengan kinerja menunjukkan hubungan signifikan terhadap kinerja.

Motivasi merupakan suatu dorongan untuk membangkitkan sumber daya manusia dan menggerakkan manusianya agar menjadi pekerja yang aktif untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik di dalam perusahaan (Hakim, 2006). Menurut Mulyadi (2015:96), motivasi kerja ditimbulkan sebab, apabila mendapatkan imbalan yang tidak baik, tidak adil, Pekerjaannya yang tidak tetap dengan kondisi kerja yang belum aman dan nyaman. Setiap pekerja memiliki dasar alasan tersendiri mengapa seseorang bersedia melakukannya. Setiap pekerja memiliki motivasi masing-masing dikarenakan setiap pekerja memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda, ada pekerja yang berkerja dengan giat ada yang berkerja dengan biasa saja. Motivasi yang diberikan oleh atasan agar dapat meningkatkan kinerja pekerja. Meningkatkan kinerja pekerja dengan cara memotivasi pekerja dapat melalui pemberian insentif dan memberikan jaminan kesehatan keselamatan kerja ( Ria Dwi Ismail,2018) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil positif hasil yang sama bahwa hubungan anatara motivasi dengan kesehatan keselamatan kerja signifikan.

Kesehatan keselamatan kerja (K3) merupakan upaya terpenting perusahaan dalam mempertahankan kemampuan dan kemauan kerja, serta merupakan kepentingan kedua belah pihak yaitu secara menyeluruh dan pekerja. Kesehatan keselamatan kerja merupakan sebuah perusahaan menyediakan jaminan kesehatan keselamatan kerja untuk upaya perlindungan pekerja selama bekerja dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan kerja internal maupun eksternal (Mondy ,2008,82). Keselamatan kesehatan di tempat kerja yaitu paling terpenting karena untuk meminimalisir bahaya atau resiko yang dihadapi selama ditempat kerja (Herman Darmawi, 2010). Kesehatan keselamatan kerja merupakan tanggung jawab moral dan hukum terhadap perusahaan dan pengusaha.

Di dalam perusahaan memberikan jaminan kesehatan kerja untuk memotivasi pekerja di dalam meningkatkan kinerja seseorang dan agar pekerja bisa menghindari kecelakaan yang akan terjadi pada perusahaan atau seseorang. Kesehatan keselamatan kerja apabila sudah terlaksana di dalam perusahaan,

maka resiko yang dihadapi akan minimal dan bisa meningkatkan kinerja jika terhindar dari kecelakaan kerja. Pengaruh kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja pekerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara kesehatan keselamatan kerja dengan kinerja pekerja menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Penelitian ini menggunakan UD. Makmur Jaya sebagai objek penelitian. UD. Makmur Jaya merupakan usaha daerah yang sedang sangat berkembang yang bergerak di bidang industri kapuk. UD. Makmur Jaya didirikan di Desa Jangur Kecamatan Sumberasih, Kabupaten Probolinggo pada tahun 1983. Kegiatan yang dilakukan oleh UD makmur jaya yaitu pengelolaan kapuk dari barang mentah sampai barang jadi, tetapi motivasi dan kompensasi yang diberikan oleh UD. Makmur Jaya kurang baik.

UD Makmur Jaya ini memiliki 120 pekerja di antaranya 80 pekerja yang berumur 40 tahun sampai > 65 tahun dan 40 Pekerja yang berumur < 40 tahun. Seluruh pekerja di UD. Makmur Jaya di *plotting* menjadi beberapa divisi antara lain: pemanenan, pengupasan, penggilingan dan pembuatan kapuk. Pekerja di UD. Makmur Jaya dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Keberhasilan pekerja di UD. Makmur Jaya dapat diukur melalui jumlah pembuatan produk dan pengolahan kapuk. Para pekerja senior di UD. Makmur Jaya yang cenderung lebih telaten dalam mengolah kapuk dan memiliki hasil karya yang lebih rapi, sedangkan pekerja junior di UD. Makmur Jaya bertugas membantu pekerja senior terutama pekerjaan yang membutuhkan kekuatan fisik yang lebih banyak seperti: mengangkat barang. Pekerja di UD. Makmur Jaya diberi upah yang tidak sebanding dengan tugas atau pekerjaan yang diselesaikan. Pekerja juga tidak mendapatkan hak jaminan kesehatan keselamatan kerja dari perusahaan atas pekerjaan pengolahan biji kapuk yang berisiko memunculkan berbagai kesehatan. Hal ini dapat menyulitkan pekerja untuk mencapai target harian dari perusahaan sehingga berdampak pada kinerja pekerja

Berdasarkan fenomena yang sudah dijelaskan di UD. Makmur Jaya dengan adanya permasalahan perusahaan yang bergerak dibidang kapuk dengan banyaknya jumlah pekerja dan pentingnya peranan pekerja yang trampil demi keberlangsungan kegiatan perusahaan, diperlukan perhatian khusus dari perusahaan. Sehingga kompensasi, motivasi dan kesehatan keselamatan kerja penting dibahas. Dalam penelitian ini akan dibahas kompensasi, motivasi, dan kesehatan keselamatan kerja kaitannya dengan kinerja pekerja di UD. Makmur Jaya di Kabupaten Probolinggo.

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, dapat disusun permasalahan dalam penelitian sebagai berikut.

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi pekerja pada UD. Makmur Jaya Kabupaten Probolinggo?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pekerja pada UD. Makmur Jaya Kabupaten Probolinggo?
3. Apakah kesehatan keselamatan kerja berpengaruh terhadap motivasi pekerja pada UD. Makmur Jaya Kabupaten Probolinggo?
4. Apakah kesehatan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja pada UD. Makmur Jaya Kabupaten Probolinggo?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja pada UD. Makmur Jaya Kabupaten Probolinggo?



### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang telah dijelaskan dan rumusan maka dikemukakan, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai yaitu:

1. untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompensasi terhadap motivasi pekerja pada UD. Makmur Jaya kabupaten Probolinggo.
2. untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja pekerja pada UD. Makmur Jaya Kabupaten Probolinggo.
3. untuk menganalisis dan menguji pengaruh kesehatan keselamatan kerja terhadap motivasi pekerja pada UD. Makmur Jaya Kabupaten Probolinggo.
4. untuk menganalisis dan menguji pengaruh kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja pekerja pada UD. Makmur Jaya Kabupaten Probolinggo.
5. untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pekerja pada UD. Makmur Jaya Kabupaten Probolinggo.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan dengan adanya penelitian yang dibuat, diharapkan memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain :

#### 1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan menjadi bahan pertimbangan tentang pentingnya kompensasi, dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja pekerja melalui motivasi pada UD. Makmur Jaya Kabupaten Probolinggo untuk menyusun kebijakan pemilik usaha kapuk.

#### 2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat membantu pengembangan pembelajaran manajemen sumber daya manusia serta di jadikan referensi serta menjadi sumber informasi untuk yang melakukan penelitian dengan topik yang sama.

#### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menyalurkan tambahan pengetahuan serta pengalaman akan pentingnya kompensasi, dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja pekerja melalui motivasi pada UD. Makmur Jaya Kabupaten Probolinggo.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Tinjauan Teori

#### 2.1.1 Kompensasi

Kompensasi dalam pengertian di dalam sebuah pekerjaan dimanapun secara umumnya adalah balas jasa atau upah yang berupa finansial maupun Non-finansial yang telah berkontribusi yang dapat menghasilkan pendapatan kepada perusahaan (Handoko, 2001:55 dalam Fahrian). Kompensasi bertujuan secara umum untuk membantu seluruh Pekerja atas yang telah mewujudkan impian strategi perusahaan dengan harapan yang jangka panjang. Kompensasi dapat memotivasi seluruh pekerja dengan adanya kompensasi dapat meningkatkan kinerja yang tinggi, dapat secara efisien dan efektivitas dalam meningkatkan produktivitas yang menghasilkan lebih baik dari sebelumnya, mempertahankan pekerja yang produktif serta yang berkualitas tinggi dan mampu bersaing di perusahaan lainnya (Mulyadi, 2015:11).

Kompensasi memiliki berbagai macam dari kompensasi finansial, dibagi lagi kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Pengertian kompensasi finansial langsung yaitu seluruh pekerja yang telah berkontribusi kepada perusahaan dan menghasilkan pendapatan dengan produktif, maka akan mendapatkan penghargaan yang terdiri dari upah, gaji, komisi, bonus dan THR. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung yang dimaksud dari tidak langsung yaitu tunjangan dimana perusahaan memberikan bagian keuntungan dan memberikan untuk keperluan lain bagi pekerja dan tunjangan ini diluar dari kompensasi secara langsung, akan tetapi tunjangan ini dapat berupa barang atau uang dan bersifat wajib. Kompensasi Non-finansial yang dimaksud kompensasi Non-finansial yang meliputi unsur lingkungan kerja, pekerjaan, fleksibilitas di tempat kerja. Semua unsur yang disebutkan dipengaruhi dari oleh faktor internal dan eksternal. Disisi lain, tanpa adanya kompensasi yang kurang maksimal, maka akan membuat resiko kepada pekerja meninggalkan perusahaan

dan akan membutuhkan waktu untuk penempatan kembali. Kompensasi insentif ini adalah penghargaan atau ceperan yang diberikan kepada pekerja yang aktif dan produktivitas yang tinggi untuk memotivasi seseorang pekerja agar dapat bekerja semaksimal mungkin dan sifatnya tidak tetap dan hanya sewaktu-waktu (Nawani,2001:316).

Dari beberapa kutipan pengertian kompensasi dari para ahli yang sudah menjelaskan diatas, bahwa peneliti menyimpulkan arti dari kompensasi yaitu semua pendapatan hasil kerja pekerja yang akan diberikan pekerja atas imbalan jasa karena sudah menghasilkan pendapatan sesuai target telah dicapai untuk perusahaan dalam berupa uang dan fasilitas lainnya.

a. Tujuan Pemberian Kompensasi

Terdapat para ahli menjelaskan tentang tujuan pemberian kompensasi prinsipnya sama dengan terdiri berbagai macam. Menurut Hasibuan ( 2003,120) tujuan kompensasi meliputi indikator - indikator yaitu :

1) Ikatan Kerja Sama

Ikatan kerja sama terjadi antara adanya kerja sama dimana membangun untuk mencapai tujuan bersama dan terjadinya kerja sama juga meliputi antara atasan dan bawahannya. Terjadi pemberian kompensasi pada ikatan kerja, maka yang bawahan harus mengerjakan tugas -tugas yang diperintahkan oleh atasannya dengan baik. Sedangkan atasannya tugasnya membayar kompensasi kepada bawahannya yang telah disepakati sebelumnya.

2) Kepuasan Kerja

Kompensasi atau balas jasa yang diberikan tepat kepada seluruh pekerja sehingga dapat memenuhi kebutuhan fisik,status sosial, egoistik dan dapat memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan Efektif

Apabila program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka perusahaan pengadaan pekerja yang *qualified* akan lebih mudah digunakan.

#### 4) Stabilitas Pekerja

Perusahaan memberikan program kompensasi yang adil dan layak serta konsisten yang kompetitif, maka stabilitas kerja lebih terjamin karena *rurn-over* relatif kecil. Jadi sistem mengkompensasikan kepada pekerja dengan benar maka tidak akan terjadi *rurn over* pada perusahaan.

#### 5) Disiplin

Disiplin di dalam perusahaan sangat perlu dilakukan karena kedisiplinan tersebut dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Apabila perusahaan menginginkan pekerja agar disiplin dengan baik, maka pemberian kompensasi atau balas jasa yang cukup besar. Karena dengan adanya balas jasa yang cukup besar, maka pekerja akan menaati peraturan undang-undang yang ada di dalam perusahaan.

#### 6) Pengaruh Pemerintah

Apabila perusahaan memiliki program kompensasi yang sesuai aturan undang-undang perburuhan yang berlaku (UMR), maka intervensi yang dibuat pemerintah dapat dihindari.

### b. Jenis-Jenis Kompensasi

Menejemen kompensasi secara umum memiliki dua jenis kelompok yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Sedangkan finansial mempunyai dua cabang lagi yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung. Menurut Mulyadi (2015:12) memiliki indikator-indikator yang menjadi:

#### 1) Gaji

Gaji bisa dikatakan imbalan, balas jasa yang bersifat teratur baik secara bulanan, harian dan mingguan. Gaji terbentuk finansial dan dibayarkan kepada pekerja yang telah dikatakan tetap.

#### 2) Upah

Upah adalah imbalan, balas jasa yang diberikan kepada pekerja, akan tetapi berbeda dengan gaji. Apabila gaji sudah mendapatkan imbalan yang teratur, sedangkan upah melihat dari jam kerja berapa lama yang dikerjakan, jumlah barang yang dihasilkan dan banyaknya pelayanan yang dihasilkan



suatu perusahaan jasa. Upah ini melihat dari banyaknya yang dihasilkan, maka upahnya akan mendapatkan banyak, apabila pekerjaannya menghasilkan sedikit, maka upah yang diterima akan sedikit.

3) Bonus

Perusahaan sewaktu-waktu akan memberikan bonus kepada pekerja disaat perusahaan mendapatkan keuntungan dan bonus ini dapat diatur oleh perusahaan untuk pekerja misal kenaikan jabatan. Bonus ini terbentuk kompensasi langsung dan tidak dikaitkan pada upah dan gaji.

4) Insentif

Program perusahaan yang berupa rangsangan untuk pekerja agar dapat memotivasi meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian insentif tidak dikaitkan pada upah dan gaji.

5) Tunjangan Hari Raya (THR)

Tunjangan Hari Raya (THR) adalah kompensasi finansial secara langsung yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Perusahaan wajib memberikan THR setiap menjelang lebaran dan pemberian THR atas peraturan pemerintah bukan atas keuntungan perusahaan.

6) Kompensasi Tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan atas kebijaksanaan perusahaan untuk pekerja dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja. Kompensasi tidak langsung beda dengan kompensasi insentif. Kompensasi insentif merupakan kompensasi tambahan dalam bentuk uang dan menghasilkan banyak pendapatan untuk perusahaan. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan untuk meningkatkan kesejahteraan Pekerja seperti : asuransi jiwa , asuransi kesehatan, bantuan rumah dll.

c. Sistem kompensasi

Menurut Hasibuan (2002,123) sistem pembayaran kompensasi secara umum telah dibagi tiga yaitu:



1) Sistem Waktu

Memberikan kompensasi dengan sistem waktu berdasarkan yang ditetapkan oleh perusahaan seperti standar waktu jam, harian, mingguan, bulanan. Sistem waktu ini relatif memudahkan perusahaan untuk mengkompensasikan pekerja yang tetap maupun pekerja harian. Sistem waktu mempunyai kebaikan dan kelemahan, kebaikan sistem waktu adalah membantu manajemen sumber daya manusia untuk mengkompensasikan yang dibayarkan kepada pekerja secara tetap, sedangkan kelemahannya adalah bagi pekerja pemalas juga akan ikut di beri kompensasi tetap dibayar sebesar sesuai perjanjian sebelumnya.

2) Sistem hasil ( Output)

Disistem hasil ditetapkan besarnya kompensasi yang diberikan kepada pekerja berdasarkan hasil pekerja berapa jumlah unitnya, seperti per unit, per liter dan lain sebagainya. Perusahaan menggunakan sistem hasil kepada pekerja dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, ada juga yang tidak diterapkan kepada pekerja tetap dan jenis pekerjaan di dalam perusahaan. Sistem hasil ini memiliki kebaikan dan kelemahan dalam menggunakan sistem hasil ini. kebaikan dalam sistem hasil ini memberikan peluang kepada pekerja untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja sampai mendapatkan prestasi yang baik, maka akan diberikan balas jasa yang lebih besar. Sedangkan kelemahan adalah apabila pekerja menghasilkan output yang kurang berkualitas yang baik, maka perusahaan kurang mampu memberikan kompensasi secara manusiawi atau kecil.

3) Sistem borongan

Sebagian perusahaan hampir semua yang memberi pekerjaan dengan sistem Pekerjaan kepada pekerja. Karena sistem borongan ini salah satu cara mengkompensasikan besarnya penetapan jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Sistem borongan memperoleh besar kecilnya kompensasi menyesuaikan kecermatan mengkalkulasi tergantung pekerja yang mengerjakannya.

d. Asas-Asas kompensasi

Menurut Hasibuan (2003:122) memberikan dua program kompensasi yang ditetapkan berdasarkan yaitu :

1) Asas adil

Di dalam perusahaan harus pintar-pintar dalam memberikan besarnya kompensasi kepada pekerja yang harus disesuaikan porsi kerjanya seperti prestasi kerja, jenis Pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab di dalam pekerjaan, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan secara konsisten di internal.

2) Asas layak dan Wajar

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja harus relatif normal, tingkat ideal serta menjadi tolak ukur yang layak dalam memenuhi kebutuhan.

2.1.2 Motivasi

a. Pengertian

Motivasi menurut Hasibuan, (2003) motivasi merupakan penjelasan persoalan bagaimana mengarahkan sumber daya manusia khususnya bawahan yang bekerja di dalam perusahaan agar bisa berkerja secara produktif dan meningkatkan prestasinya sehingga dapat dicapai oleh perusahaan yang telah ditentukan. Menurut Handoko, (2012:252) Hariandja, (2009:321) motivasi adalah faktor pendorong atau penggerak untuk mendorong selera individu melakukan aktivitas-aktivitas tertentu sehingga bentuk usaha keras atau lemah sampai mencapai tujuan.

Motivasi adalah suatu dorongan psikologis yang diarahkan oleh seseorang untuk menuju sebuah tujuan. Pertimbangan seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu tentu tidak sedikit menentukan kualitas tingkah prilaku yang dipaparkan, baik dalam konteks pembelajaran, konteks bekerja, maupun kehidupan lainnya. Motivasi terdapat dua jenis yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal. Yang dimaksud dengan motivasi internal adalah dorongan kerja dari dalam Pekerja sebagai individu mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dikerjakan, baik

karena untuk memenuhi kebutuhan yang menyenangkan atau kemungkinan untuk mencapai suatu tujuan harapan masa depan. Sedangkan eksternal dorongan berasal dari luar diri pekerja sebagai individu yang diharuskan melaksanakan tugas tanggung jawab pekerjaan secara maksimal.

Jadi pendapat-pendapat para ahli yang dijelaskan diatas, bahwa motivasi Pekerja dipengaruhi oleh motif, harapan dan kompensasi yang diinginkan. Menurut Arep dan Tanjung (2004:11) yang memiliki indikator-indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1) Bekerja sesuai standar

Bekerja sesuai standar maksudnya di dalam pekerjaan dapat diselesaikan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

2) Senang Dalam Bekerja

Seseorang yang berada pada pekerjaan terikat kepada perusahaan, dengan itu adanya dorongan motivasi yang mendorong supaya pekerja senang dalam bidang Pekerjaannya yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

3) merasa berharga

Pekerja merasa akan berharga ketika seseorang melakukan pekerjaan yang dapat dorongan motivasi diri dalam dirinya atau dari luar.

4) bekerja Keras

Pekerja yang merasa yang telah bekerja keras dengan cara dorongan motivasi yang begitu tinggi dan mendapatkan hasil perkerjaan yang telah ditetapkan.

5) Sedikit Pengawasan

Pekerja yang bisa mendorong motivasi di dalam dirinya maka kinerja akan control dan dipantau oleh dirinya sendiri dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan .

b. Teori-Teori Motivasi

1) Teori Abraham Maslow

Menurut Abraham Maslow bukunya Mangkunegara (2001,101) mengemukakan bahwa sesungguhnya kebutuhan pegawai. Berikut memiliki indikator-indikator yang terkait motivasi Abraham Maslow yaitu :

a) Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik ditunjukkan dengan cara memberikan gaji yang layak kepada Pekerja, memberikan bonus, uang jajan, transport dan fasilitas lainnya yang dibutuhkan oleh pekerja.

b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Kebutuhan rasa aman dan keselamatan seseorang menginginkan perlindungan dari musibah yang tetimpa fisik maupun emosional. pekerja yang dibutuhkan seperti jaminan sosial tenaga kerja, pensiunan, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan di dalam bekerja.

c) Kebutuhan Sosial

Perusahaan pekerja harus memiliki interaksi dengan atasan ataupun sesama pekerja lainnya ,untuk membangun menjalin hubungan kerja secara harmonis dan saling kompak di dalam kelompok tersebut. Pada intinya kebutuhan sosial yang dibutuhkan pekerja untuk menjaga silaturahmi kedapa orang lain.

d) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan penghargaan adalah faktor penghormatan berdasarkan kemampuan kerja atas entah apa yang telah dicapai seperti pengakuan jabatan.

e) Kebutuhan Perwujudan Diri

Perwujudan diri atau aktuali diri ditujukan dengan berdasarkan kategori pekerjaan yang menantang dan menarik. Manajer sumber daya manusia akan mengarahkan percakapan, potensi kemampuan dan keterampilannya

Teori Abraham Maslow buku Mangkunegara (2001:101) yang dimaksud dari teori tersebut pekerja akan menerima motivasi yang dibutuhkan oleh pekerja pendapatan yang bisa dipenuhi dengan secara bertahap. Pendapatan pekerja melalui teori Abraham Maslow persentase yang harus terpenuhi minimal 85% kebutuhan fisik, 70% kebutuhan rasa aman dan keselamatan, 50% kebutuhan sosial, 40% kebutuhan penghargaan yang ingin dicapai, 15% kebutuhan yang perwujudan diri. Apabila kebutuhan yang dari teori Abraham Maslow tidak dapat



terpenuhi, maka terdapat konflik terhadap lingkungan sekitar seperti lingkungan keluarga, pertemanan, serta di lingkungan perusahaan dalam bekerja. Jika sudah terjadi seperti itu, maka perusahaan akan susah memotivasi pekerja dan susah akan mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan.

## 2) Teori Higenis Herzberg

Teori Herzberg yang dimaksud memiliki faktor mempengaruhi yang datang dari dalam dapat dikaitkan dengan kepuasan dan motivasi kerja. Menjalin suatu hubungan antar Individu yang dikaitkan dengan pekerjaan merupakan suatu hubungan yang mendasar dalam sikap individu terhadap pekerjaan untuk menentukan kesuksesan maupun kegagalan. Teori dari Herzberg ini membuat konsisten yang terkait dengan kepuasan kerja seperti prestasi kerja dan tanggung jawab. Faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan merupakan kebijakan pengelolaan, pengawasan, hubungan antar individu dan kondisi kerja.

Menurut Herzberg faktor yang menghasilkan kepuasan dengan faktor yang menghasilkan ketidakpuasan berbeda dari segi pengertian. Para manajer berusaha menghapuskan faktor-faktor ketidakpuasan karena akan menciptakan ketidakpuasan dalam bekerja dan dapat menurunkan kualitas yang dihasilkan oleh pekerja. Herzberg menganjurkan menekankan pada motivator, karena kalau menekankan motivator akan meningkatkan orang supaya bekerja dengan aktif.

## 3) Teori Keadilan

Teori keadilan Menurut Adam, (2011:15) adalah kepuasan seseorang dapat dilihat dari apakah ada keadilan (*equity*) atau tidak keadilan (*enquity*) atas situasi yang dialaminya. Menurut Kutipan dari Mangkunegara (2005: 72) yang menyatakan bahwa terdapat tiga komponen dari teori tersebut :

- a) Input adalah semua nilai yang diperoleh oleh pekerja, itu dapat menunjang pelaksanaan di waktu bekerja. Seperti : pendidikan, pengalaman, kecakapan selama kontribusi kepada perusahaan berapa lama yang digunakan pada jumlah jam kerja dan alat kerja yang dipergunakan.
- b) Outcome merupakan semua nilai yang dihasilkan pekerja misal upah, keuntungan, tambahan, status simbol, pengenalan, kesempatan dalam berprestasi untuk mengekspresikan diri.



- c) Comparison person adalah seorang pekerja dalam organisasi yang sama dengan seorang pekerja di dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.
- d) Equity in equity yang dimaksud dengan puas atau ketidakpuasan pekerja akan dilihat dari membandingkan antara input atau output pekerja. Sehingga perbandingan antara input dan output dapat, menjadikan kemungkinan antara keseimbangan equity akan mengalami keputus, dengan tidak menyeimbangkan akan mengalami comparison person.

Suatu keadilan dapat dinyatakan telah pekerja menganggap bahwa rasio antara masukan (usaha) pekerja dengan imbalan setimpal dengan rasio pekerja lainnya (Howell & Dipboye dalam Munandar, 2001).

- a) Perubahan masukan, pekerja dapat menentukan bahwa ia akan mempergunakan lebih banyak waktu untuk pekerjaan.
  - b) Perubahan pengeluaran, pekerja dapat menentukan untuk memproduksi lebih banyak karena penerapan upah perpotong.
  - c) Perubahan sikap
  - d) Mengganti orang menjadi pembanding, untuk pemulihan keadilan dapat dilakukan perubahan antara orang pembanding dengan rasio masukan / keluaran.
  - e) Mengubah situasi eluar dari pekerjaan yang dijalani dengan mengubah perasaan yang tidak adil.
- 4) Teori Ekspetasi

Teori ekspetasi merupakan bahwa kekuatan untuk bertindak dengan cara tertentu tergantung pada kekuatan ekspetasi cenderung hasil dari tindakan dan keterkaitan individu terhadap imbalan. Teori ini memusatkan perhatian pada tiga hubungan yaitu:

- a) Hubungan upaya-kinerja. Dari probabilitas yang dirasakan oleh individu yang mengerahkan sejumlah upaya yang diberikan akan mengarah pada kinerjanya.

- b) Hubungan kinerja – imbalan. Keadaan individu untuk meyakini adanya melaksanakan pada suatu tingkat tertentu yang akan mengarahkan pada pencapaian hasil yang diinginkan.
- c) Hubungan imbalan - tujuan pribadiKeadaan imbalan organisasional yang mana akan memuaskan tujuan pribadi atau kebutuhan dan ketertarikan atas imbalan yang potensial tersebut bagi individu.

Pekerja termotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi apabila, meyakini bahwa upaya akan mengantarkan ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan mendorong adanya upah, bonus atau promosi pemuasan sehingga tujuan - tujuan pribadi pekerja.

### 2.1.3 Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut (Mangkunegara 2009:163) kesehatan keselamatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani dan rohani khususnya untuk tenaga kerja dan manusia pada umumnya, hasil budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Jadi, yang dimaksud kesehatan keselamatan kerja upaya untuk perlindungan pekerja dari kecelakaan di saat melakukan aktivitas di dalam perusahaan dan memberikan keselamatan.

Perusahaan mempersiapkan kesehatan dan keselamatan kerja ditunjukkan pada kondisi fisiologi fisik dan psikologis pekerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja pada perusahaan kerap sekali sulit untuk ditebak karena iklim cuaca atau kondisi yang ada di dalam perusahaan. Perusahaan akan cepat melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan untuk pekerja yang sangat efektif, dengan adanya tindakan perusahaan melakukan tindakan tersebut maka akan lebih sedikit pekerja yang akan menderita cedera, penyakit ringan maupun penyakit kelas berat disebabkan oleh akibat pekerjaan yang ada di perusahaan. Gangguan yang terjadi pada kondisi fisiologis fisik meliputi penyakit-penyakit yang sering timbul terjadi di dalam pekerjaannya dan kecelakaan kerja seperti patah tulang, meninggal di tempat kerja karena pekerjaannya, cedera, patah tulang dan lain sebagainya. Sedangkan gangguan kondisi psikologis biasanya di karenakan adanya kehidupan di dalam perusahaan

masih berkualitas rendah yang mengakibatkan stress, ketidakpuasan, pandangan sempit, sikap apatis, kebingungan, pelupa atas peran dan tanggung jawab, sensitif kepada orang lain, mudah marah, dan selalu menunda pekerjaan serta mudah putus asa terhadap hal-hal yang remeh (Randaal S Schuler, 2006:222).

Dapat disimpulkan kesehatan keselamatan kerja yang berada di perusahaan mencari kelemahan perusahaan sehingga dapat terjadi kecelakaan pada pekerja. Fungsinya adanya kesehatan keselamatan kerja bahwa untuk meminimalisir risiko yang akan terjadi kecelakaan pada pekerja dan perusahaan perlu adanya suatu himbauan dan tindakan terhadap pekerja.

Menurut Pandji, (2005:132) Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) memiliki indikator-indikator yang di dasarkan oleh tiga faktor dan aspek-aspek yang terkuak tentang kesehatan keselamatan Kerja yaitu:

1) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu ruangan yang sangat dibutuhkan perusahaan berada pada ruang lingkup pekerja yang sedang melakukan aktivitas tugas yang dibebankannya akan dapat mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang baik untuk pekerja dapat efisien dan efektif kerja dengan kualitas yang tinggi. Faktor-faktor penting yang harus diperhatikan dari keadaan lingkungan kerja yaitu:

a) Penerangan

Penerangan sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar pekerja dapat melakukan tugas yang di bebaskan dapat dikerjakan secara maksimal. Penerangan yang baik dapat melihat objek yang mau dikerjakan secara jelas dan cepat. Penerangan yang kurang baik akan mengakibatkan pekerjaan yang kurang sempurna dalam mengerjakannya seperti membuat silau, kegelapan. Pemberian warna dinding dan penerangan dengan serasi akan meningkatkan semangat berkerja.

b) Suhu Sirkulasi

Suhu sirkulasi udara sangat dibutuhkan aturan yang tepat pada ruangan kantor perusahaan. Apabila tidak diatur secara tepat makadapat membuat

ruangan kerja berdebu dan lembab dan dapat mempengaruhi kondisi fisik, semangat kerja dan emosi pekerja.

c) Kebisingan

Yang dimaksud dengan kebisingan itu adalah bunyi-bunyi yang tidak dihendaki didalam perusahaan dapat mengganggu, merusak pendengaran dan penggunaan musik di tempat kerja akan berdampak pada keserasian dalam bekerja.

d) Tata tertib perusahaan

Perusahaan memiliki banyak fasilitas-fasilitas yang membuat para pekerja risih untuk menggunakan fasilitas karena tidak ada pemeliharaan pada fasilitas tersebut. Fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kebutuhan pekerja disaat kondisi tidak nyaman saat bekerja. Biasanya fasilitas yang jarang dipelihara adalah tempat kamar mandi atau wc lantainya jarang dibersihkan sehingga membuat lantai licin dan membuat para pekerja rawan tergelincir di saat mau ke kamar mandi atau wc, tempat pembuangan yang sering dijumpai berserakan di mana-mana, adanya penempatan bahan baku dan mesin yang kurang tepat.

2) Mesin dan alat-alat Kerja

Perusahaan memiliki mesin dan peralatan kerja untuk melakukan aktivitas yang menghasilkan berupa barang. Perusahaan tersebut akan melihat kondisi mesin dan peralatan pada melakukan memproduksi barang untuk menghindari kejadian yang tidak diinginkan oleh perusahaan.

Pada mesin dan peralatan kerja memiliki pengaruh besar untuk perusahaan akan tetapi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap timbulnya kecelakaan di tempat kerja. Kondisi peralatan yang kurang maksimal pada saat memproduksi maka, peralatan akan cepat menimbulkan kelelahan. Peralatan mesin yang baik untuk perusahaan adalah peralatan senantiasa siap dipergunakan untuk pekerja.

Kesalahan pada mesin yaitu kesalahan pada tata letak mesin pada perusahaan yang tidak dilengkapi dengan alat perlindun dan alat-alat yang rusak atau tua dapat perlindungan perseorangan yang rusak (Mangkunegara,2002).



### 3) Manusia

Kesalahan-kesalahan manusia yang dapat menimbulkan kecelakaan yaitu:

#### a) Sikap yang tidak wajar

Setiap manusia memiliki sikap yang mengakibatkan kerugian pada perusahaan, orang lain, maupun diri sendiri seperti sembrono, tidak mendengarkan intruksi, lalai, melamun, tidak memakai perlindungan diri, tidak sabar, dan tidak mau kerja sama.

#### b) Kondisi Fisik

Kondisi fisik pekerja yang kurang sehat sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan dapat menimbulkan cepat mengalami kelelahan dan kurang konsentrasi dalam bekerja. Yang dimaksud kurang sehat dalam fisik ataupun psikis pada pekerja yaitu cacat badan, tuli, penglihatan kurang maksimal, kuakuatan fisik yang kurang stabil, emosi tidak stabil, kepribadian yang rapuh, cara berfikir yang kurang maksimal serta motivasi kerja yang rendah akan memberikan peluang lebih besar sehingga dapat menimbulkan kecelakaan kerja.

#### c) Kurang Kecakapan

Pekerja didalam perusahaan perlu adanya kecakapan tentang pekerjaan yang diberikaan oleh perusahaan. Apabila kecakapan pekerja kurang pada suatu pekerjaan, maka ditimbulkan karena adanya kurang maksimal untuk melakukan latihan, salah dimengerti tentang intruksi, tidak mendapatkan ilmu terlebih dahulu dalam bekerja, merasa aneh di dalam pekerjaan.

Menurut Gary, (1997:212) indikator-indikator mengenai kesehatan keselamatan kerja meliputi dari :

- 1) Keadaan dan kondisi pekerja yaitu kondisi yang dialami pekerja pada saat kegiatan bekerja untuk mendukung seluruh aktivitas dalam bekerja.
- 2) Lingkungan Kerja yaitu lingkungan yang memiliki lebih luas dari tempat kerja yang terutama mendukung aktivitas yang pekerja kerjakan.
- 3) Perlindungan pekerja yaitu fasilitas perusahaan yang diberikan untuk ketentraman pekerja.



Menurut Mangkunegara (2002) memiliki tujuan dari penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan yaitu:

- a) Pekerja akan mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan yang layak secara fisik, sosial, dan psikologis.
- b) Setiap perlengkapan dan peralatan kerja harus digunakan dengan sebaik mungkin dan seefektif mungkin.
- c) Mempelihara keamanan hasil yang telah diproduksi.
- d) Meningkatkan pemeliharaan gizi dan kesehatan pekerja.
- e) Keserasian kerja dalam perusahaan dapat mengundang tingkatnya partisipasi kerja dan kegairahan dalam bekerja.
- f) Pekerja harus menghindari lingkungan yang dapat menyebabkan kesehatan terganggu.
- g) Melindungi Pekerja dalam berkerja yang akan merasa aman setiap melakukan aktivitas.

Kesehatan keselamatan kerja memiliki Undang-Undang yang bertujuan untuk melindungi kesehatan dan keselamatan pekerja dan orang lain yang berada ditempat kerja. Pelaksanaan kesehatan keselamatan kerja dapat mengidentifikasi kondisi tidak aman (*Unsafe condition*) dan tindakan yang tidak aman (*unsafe act*). Tindakan yang tidak aman biasanya terjadi pada pekerja yang kurang faham mengenai bahaya dalam bekerja. Menurut undang-undang, manajemen dapat memperkerjakan pekerja yang faham mengenai syarat-syarat keselamatan kerja.

Menurut W.H. Henrich, (1930) faktor yang menyebabkan kecelakaan kerja yaitu satu dengan lainnya. Teori Domino ini adalah teori yang terkenal bahwa asal-usul faktor seorang dan lingkungan sosial dapat mempengaruhi perilaku dalam melakukan pekerjaan, sehingga seorang melakukan kecerobohan mengakibatkan ketidak hati-hatian dan menuju kearah kesalahan dalam bekerja. Demikian kondisi faktor lainnya yaitu bahaya dalam lingkungan kerja dan peralatan mekanik dapat mengakibatkan kecelakaan kerja. Teori tersebut menjelaskan memperluas prinsip dalam penerapan upaya yang dilakukan tidak sekitar memperbaiki "*Unsafe Condition*" juga mengoreksi tindakan manusia yang berbahaya.

a. Pencegahan Kecelakaan

Perusahaan berusaha untuk memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja karena, merupakan tanggung jawab perusahaan jika terjadi suatu kecelakaan di saat berada pada kegiatan bekerja. Menurut (Mutiara,2002) usaha - usaha untuk mencegah kecelakaan harus melakukan tindakan melalui :

- 1) Seleksi dan alat lainnya
- 2) Penyebaran poster dan propaganda
- 3) Pelatihan keselamatan
- 4) Program insentif dan program penguatan yang positif
- 5) Komitmen manajer puncak
- 6) Penentuan kebijaksanaan dalam keselamatan
- 7) Penetapan tujuan keselamatan dan mengendalikan
- 8) Melakukan pengawasan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja
- 9) Monitor Pekerjaan-Pekerjaan yang sangat berat

Pada saat memonitor pekerjaan pastinya yang akan mengontrol adalah seorang pemimpin untuk mengawasi cara bekerja pekerja agar tidak terjadi kecelakaan. Pekerja harus mengikuti program yang dibuat oleh pemimpin karena, peranan seorang pemimpin mampu meningkatkan program kesehatan keselamatan kerja pada pekerja. Menurut (Ismail, 2010) Dimensi-dimensi kepemimpinan yang dapat diterapkan meningkatkan program K3 yaitu:

1) Komunikasi yang Jelas

Program meningkatkan K3 harus berkomunikasi yang jelas agar dapat mengembangkan visi yang diinginkan. Para manajer puncak memiliki tanggung jawab yang besar untuk memastikan dan mengembangkan pesan yang telah dibuat dengan jelas sehingga dapat dimengerti oleh semua pihak. Manajemen puncak tidak hanya membuat kebijakan K3 akan tetapi, dapat mengembangkan istilah-istilah yang menurut perusahaan penting bagi Pekerja seperti *safety* untuk di utamakan dan mengingatkan untuk melakukan aktivitas bekerja.

2) Perencanaan yang ringkas.

Perencanaan yang ringkas di pertanggung jawabkan oleh manajemen puncak karena untuk memastikan penyusunan secara manual dalam sistem

manajemen K3 yang memperjelaskan secara singkat dari struktur dan program SMK3 untuk dilakukan selanjutnya.

3) Secara aktif ikut mendukung dan terlibat pencapaian program.

Para manajer dan supervisor agar supaya secara aktif untuk mengatur standar kinerja aktivitas atau hambatan Pekerja yang ada di perusahaan. Aktifitas yang perlu diatur seperti safety patrol, investigasi kecelakaan dan mendiskusikan kelompok K3 dan proyek-proyek khusus yang akan dibahas. Sedangkan hambatan yang harus disingkirkan seperti, K3 dipromosikan untuk kepentingan sepihak, disamping kualitas, produktivitas serta berpartisipasi yang akan menginspeksikan investigasi lainnya.

4) Dapat mempertanggung jawabkan semua program K3 semua tingkat level yang ada di perusahaan

5) Mengintegrasikan elemen K3 kedalam fungsi inti pengelolaan bisnis.

6) Memprioritaskan komitmen dalam K3.

7) Fokus pada perbaikan yang berkelanjutan

b. Undang-undang kesehatan keselamatan Kerja (K3)

Diterbitkan undang-undang mengenai kesehatan keselamatan kerja dan praktek kesehatan keselamatan kerja (K3) dalam pasal 86 UU No.13 tahun 2003, bahwa setiap Pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan atas perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta menilai agama.

Peraturan UU No.1 tahun 1970 mengenai kesehatan keselamatan kerja yang memiliki ruang lingkup yang cukup meliputi segala yang berada pada lingkungan kerja, baik di darat, di udara, di permukaan air, yang berada pada kekuasaan tanah hukum Republik Indonesia. Undang-Undang juga mengatur syarat-syarat keselamatan dalam bekerja yang berawal dimulai dari proses perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan, dan penyimpanan bahan barang produk dan aparat produksi yang mengandung dapat menimbulkan kecelakaan.

Peraturan undang-undang yang mengenai keselamatan kesehatan dalam bekerja cukup banyak dalam pembuatan undang-undang. Namun, untuk

pelaksanaannya masih sangat kurang dan beserta kelemahan karena keterbatasan personil untuk pengawasan sumber daya manusia mengenai K3. Oleh karena itu, masih sangat diperlukan upaya membudi dayakan lembaga-lembaga terkait K3 yang ada dimasyarakat. Lembaga-lembaga K3 perlu meningkatkan sosialisasi dan kerja sama dengan mitra guna yang akan membantu memperlaksanakan pengawasan norma K3 agar berjalan yang baik dan sesuai yang diinginkan.

#### 2.1.4 Kinerja Pekerja

Menurut Mangkunegara, (2005:67) Istilah kinerja pekerja secara umum merupakan suatu gambaran pencapaian dalam tingkat pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan serta ,mewujudkan sasaran, tujuan misi dan vis yang tertuang di organisasi dalam perumusan strategi. Menurut Prawirosentono, (2008:2), pengertian kinerja yaitu hasil kerja yang berkaitan kemampuan dan penilaian tugas yang telah dibebankan oleh pihak individu. Pencapaian hasil kerja merupakan tujuan yang secara legal tidak melanggar hukum yang sesuai moral maupun etika.

Menurut Moeheriono, (2010:63) memiliki tiga jenis kinerja yang dapat dibedakan yaitu :

##### 1) Kinerja Operasional (*operasional performance*)

Yang dimaksud oleh kinerja operasional terhadap keterkaitan secara efektif yang telah digunakan oleh setiap sumber daya manusia untuk memaksimalkan pencapaian keuntungan atau mencapai visi dan misinya perusahaan.

##### 2) Kinerja Administratif (*Administrative Performance*)

Kinerja yang satu ini sangat berbeda dengan kinerja operasional, sedangkan kinerja administratif ada keterkaitan dengan administratif organisasi untuk yang mengaturhubungan atau wewenang otoritas dan bertanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu juga ada keterkaitan dengan aliran informasi antar unit kerja.



### 3) Kinerja strategik ( *strategic performance* )

Dalam kinerja strategik ini hampir sama dengan kinerja operasional hanya yang membedakan ketepatan dalam memilih lingkungan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang telah dipilih. Khususnya untuk strategi yang menyusun menjalankan visi dan misi perusahaan.

#### a. Indikator kinerja

Menurut ( Mangkunegara 2004) memiliki beberapa indikator yang dapat menilai kinerja yaitu :

##### 1) Kualitas Kerja

Menilai kinerja dilihat dari kualitas kerjanya seperti kerapihan dalam bekerja dan menghasilkan produk, ketelitian sangat penting untuk bekerja dan mengketerkaitkan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume hasil pekerjaan yang diperoleh pekerja. Dengan adanya kualitas yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan yang dibuat dengan Pekerja dan dapat memberikan manfaat bagi kemajuan perusahaan.

##### 2) Kuantitas kerja

Ditunjukkan kepada hasil jumlah banyak jenis produk yang kerjakan dalam waktu sehari, seminggu, sebulan sehingga dapat mencapai efisiensi dan efektivitas yang terlaksana sesuai tujuan perusahaan.

##### 3) Tanggung Jawab

Ditunjukkan kepada pekerja seberapa besar dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya dan bertanggung jawab atas hasil kerja yang telah dicapai serta fasilitas sarana dan prasarana yang sudah dipergunakan kerja setiap hari.

##### 4) Kerjasama

Ditujukan kepada setiap pekerja kesediaan untuk berpartisipasi dengan pekerja yang lain secara vertikal dan horizontal baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan sehingga seseorang pekerja akan semakin kompak dan untuk perusahaan akan semakin baik.



5) Inisiatif

Inisiatif merupakan ide akal dari seseorang pekerja untuk mencari jalan keluar melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan itu merupakan kinerja yang baik. Sehingga tanpa menunggu perintah atasan, pekerja sudah mampu mengatasi masalah melakukan pekerjaan dengan baik.

6) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mahmudi (2005:21) memiliki faktor – faktor yang dipengaruhi oleh kinerja Pekerja meliputi yaitu :

- 1) Faktor personal (individu) yang dilihat dari segi kemampuan, pengetahuan kepercayaan diri (PD), memotivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu lainnya.
- 2) Faktor kepemimpinan melihat dari segi kualitas dalam memberikan motivasi untuk Pekerja yang diberikan pimpinan atau *team leader*
- 3) Faktor *team* yang memberikan kualitas dukungan dan memotivasi rekan kerja dalam satu team, mempercayai terhadap sesama tim, partisipasi dan kekompakan dalam anggota tim.
- 4) Faktor sistem yang dipengaruhi oleh fasilitas dan insfratraktur yang diberikan organisasi untuk proses organisasi dalm kultul kerja di perusahaan.

c. Penilaian kinerja

Para manajer sumber daya manusia perlu melakukan mengontrol dan mengevaluasi kinerja pekerja, sehingga dapat mengetahui perkembangan kinerja pekerja dari waktu ke waktu hingga seterusnya. Menurut (Sunyoto,2015:1) tujuan untuk mengevaluasi kinerja yaitu memberikan pengertian saling mendorong antar pekerja untuk menghasilkan hasil kerja pekerja, memberikan peluang dan merumuskan sasaran untuk masa depan untuk mengontrol rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai kebutuhan.

Hubungan antara kinerja pekerja dan kinerja perusahaan memiliki keeratan dalam melakukan tujuan yang sama. Menurut (Prawirosentono,2008:3) kinerja yang baik di suatu perusahaan bahwa sekelompok pekerja dan atasannya yang mempunyai kinerja baik maka, akan berdampak positif untuk perusahaannya yang bisa dilihat dari beberapa dampak sebagai berikut:

1) Penilaian kinerja Pekerja

Penilaian kinerja pekerja yang dimaksud adalah proses penilaian hasil dari kerja yang dilakukan pekerja digunakan kepada pihak manajemen yang akan memberikan informasi secara individu, mengenai kualitas yang dihasilkan oleh Pekerja dan dapat dilihat dari sudut kebutuhan perusahaan. Penilai kinerja ini digunakan sebagai untuk perbaikan kinerja pekerja yang kurang optimal (Prawirosentono,2008:235).

2) Faktor – faktor yang dinilai

Menurut Prawirosentono, (2008:236) untuk penilaian memiliki jenis-jenis yang dinilai kinerja pekerja secara umum baik dari segi perusahaan, yayasa, pemerintah dan lain- lain sebagai berikut:

- a) Pekerjaan yang Pekerja dapati adalah sebuah tanggung jawab pekerja sehingga memiliki pengetahuan
- b) Apakah Pekerja mampu membuat program perencanaan dan penjadwalan di dalam Pekerjaannya.
- c) Pekerja harus mengetahui mutu kualitas pekerjaan yang diisyaratkan pada perusahaan.
- d) Meningkatkan produktivitas pekerja karena dikaitkan dengan hasil kuantitas Pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh pekerja.
- e) Yang harus dinilai adalah yang terpenting pengetahuan teknis yang akan berkaitan dengan mutu Pekerjaannya untuk menyelesaikan merupakan tanggung jawabnya.
- f) Kemandirian pekerja yang perlu dinilai agar semua pekerja tidak ketergantungan kepada orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.

g) Kemampuan komunikasi yang baik yang dimiliki seseorang pekerja, baik dengan atasan maupun sesama pekerja dan itu mempengaruhi kinerja tersebut.

#### d. Manfaat Penilaian Kinerja Pekerja

Penilaian kinerja pekerja sangat diutamakan dan rutin maka, untuk pencapaian perusahaan (Prawirosentono,2008:240). Penilaian kinerja merupakan tanggung jawab terbesar untuk melakukan secara rutin untuk mengontrol dan mengevaluasi hasil kerja pekerja untuk meningkatkan kinerja seluruh pekerja.

Untuk pekerja keuntungan salam pelaksanaan penilaian adalah ( Rivai dan Basri, 2004:58) :

- 1) Meningkatkan motivasi
- 2) Meningkatkan kepuasan hidup yang dibutuhkan
- 3) Kejelasan standar hasil kerja yang diterapkan mereka
- 4) Mengumpan balik dari kinerja yang lalu belum akurat dan konstruktif
- 5) Mengetahui tentang pengetahuan dan kelemahan akan menjadi besar.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian dalam konteks pengaruh kompensasi, motivasi dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja pekerja. Penelitian konteks tersebut telah banyak dilakukan oleh para seorang peneliti terdahulu lainnya, sehingga menjadikan landasan dasar tolak ukur kajian empiris untuk mengembangkan penelitian. Beberapa diantara lainnya yang memiliki penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian dengan konteks sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Aji Pangestu (2016)	Kesehatan Keselamatan dan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja(Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara simultan dan persial variabel kesehatan kesehatan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT Wika Realty Proyek Pembangunan Tamansari Hive Office Park.
2	Honawati (2016)	Motivasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kinerja Pekerja(Y), Etos Kerja (Z).	Analisis Path	Variabel motivasi dan Komitmen Organisasi Berpengaruh secara signifikan terhadap Etos kerja, Variabel motivasi kerja dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja pada PT Adira Dinamika Multi Finance tbk. Surabaya

Lanjutan

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

3	Slamet Riyadi (2011)	Kompensasi Finansial (X1), GayaKepemimpinan (X2), Motivasi (X3), Kinerja (Y)	<i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	Kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja pekerja. Sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja pekerja, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja Pekerja.
4	Windy Aprilia Murty Dan Gunasti Hudiwinarsih (2012)	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Komitmen Organisasional (X3) Kinerja Pekerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi dan komitmen organisasional tidak berpengaruh significant terhadap kinerja pekerja. Sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja perusahaan manufaktur di surabaya.
5	Diana Angela (2013)	Upah (X1), Audit Sumber daya manusia (X2), Motivasi (Z) dan Kinerja Pekerja (Y).	<i>Path analysis</i>	Variabel Upah dan Audit SDM berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi, variabel audit SDM berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pekerja, variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pekerja
6.	Ria Dwi Ismail (2018)	Komitmen Organisasi (X1), Kesehatan Keselamatan Kerja (X2), Motivasi (Z), Kinerja Pekerja (Y)	<i>Path analysis</i>	Variabel komitmen Organisasi dan kesehatan keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi, sedangkan variabel komitmen organisasi dan kesehatan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja, dan motivasi berpengaruh secara signifikan kepada kinerja pekerja.

Sumber : Aji Pangestu (2016), Honawati (2016), Slamet Riyadi ( 2011), Diana Angela (2013), Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012), Ria Dwi Ismail (2018).



Penelitian yang dilakukan oleh Pangestu (2016) bertujuan untuk survei pengaruh program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja pekerja terhadap produktivitas kerja pekerja contoh kasus yang diambil adalah (PT. Wika Realty Proyek Pembangunan Tamansari Hive Office Park). Penelitian ini mengambil sampel 43 responden dari seluruh pekerja yang memiliki populasi 143 pada PT. Wika Realty Proyek Pembangunan Tamansari Hive Office Park. Variabel yang digunakan oleh si peneliti yaitu kesehatan keselamatan kerja (X1), Disiplin kerja (X2) sebagai variabel independen dan variabel terikat (Dependen) Kinerja (Y) dan peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda.

Penelitian yang dilakukan Honowati (2016) bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pekerja dengan etos kerja sebagai variabel mediasi pada kasus yaitu PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Surabaya. Penelitian ini menggunakan data sensus dari sejumlah reponden 87 yang merupakan keseluruhan pekerja yang ada di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Surabaya. Variabel yang digunakan oleh penelitian ini yaitu motivasi kerja (X1), dan komitmen organisasi (X2) yang sebagai variabel independen, variabel etos kerja (Z) sebagai variabe mediasi dan kinerja Pekerja (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path Analysis*).

Penelitian oleh Angela (2013) melakukan penelitian yang bertujuan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung upah dan audit sumber daya manusia terhadap kinerja pekerja. Penelitian ini memberikan kasus pada PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Kabupaten Jember. Penelitian ini menggunakan sampel 128 reponden dari jumlah populasi 189 Pekerja PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Kabupaten Jember. Variabel yang digunakan untuk penelitian yait Upah (X1) , audit sumber daya manusia (X2) sebagai variabel independen, variabel motivasi (Z) sebagai variabel mediasi dan variabel kinerja pekerja (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

Penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2011) yang bertujuan mengetahui pengaruh kompensasi financial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap

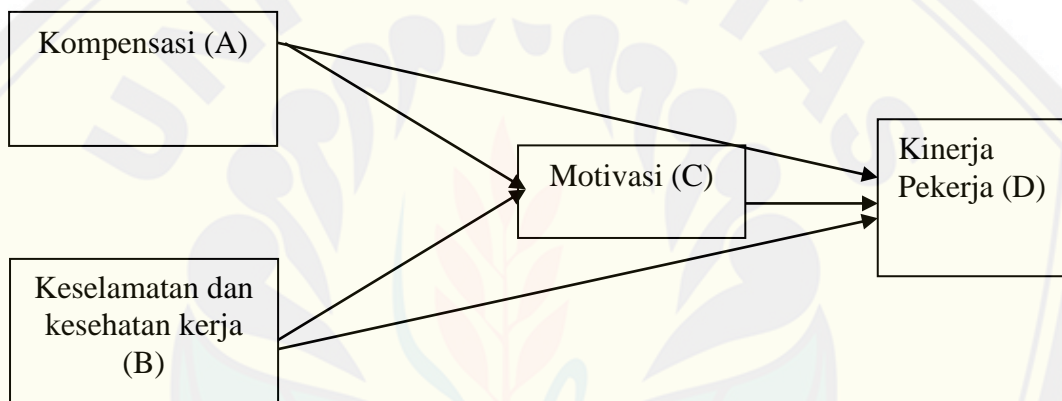
kinerja pekerja pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. Penelitian ini mengambil populasi dari tingkat menengah (*middle Manager*) yang bekerja di perusahaan manufaktur yang ada di Jawa Timur. Populasi yang dimiliki perusahaan manufaktur di Jawa Timur yaitu 152 manajer, sedangkan oleh si peneliti mengambil sampel menggunakan rumus yang dikemukakan oleh slovin yang harus dioleh lebih lanjut adalah sejumlah 110 manajer. Variabel yang digunakan yaitu kompensasi (X1) sebagai variabel yang tidak mempengaruhi motivasi kerja ataupun kinerja pekerja, gaya kepemimpinan (X2) sebagai variabel bebas dan motivasi (X3) dan kinerja pekerja (Y) merupakan sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan analisis *structural equation modeling (SEM)*.

Penelitian yang dilakukan oleh Aprilia dan Gunasti (2012) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja pekerja bagian akuntansi. Penelitian ini mengambil kasus pada perusahaan Manufaktur di Surabaya yang memiliki pekerja sebagai populasi sejumlah 32 orang dan penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan random sampling dan menggunakan teknik *sampling* berdasarkan tujuan tertentu dimana si Pekerja akuntansi bekerja minimal 1 tahun pada perusahaan manufaktur. Metode ini menggunakan yaitu kuisisioner dan menggunakan alat uji SPSS. Persamaannya terletak pada variabel bebas dan perbedaannya pada analisis yang digunakan di dalam penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linier berganda sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan path serta objek yang digunakannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Rina (2018) bertujuan mempengaruhi komitmen organisasi, program kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja Pekerja melalui PT. PLN (PERSERO) Area Jember. Sampel dalam penelitian terdiri dari 40 responden dari perusahaan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Penelitian tersebut menggunakan analisis jalur (*Path analisis*).

## 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual merupakan gambaran secara umum untuk mempermudah antara hubungan variabel-variabel yang terdapat pada suatu penelitian. Berdasarkan kerangka konseptual penelitian ini menunjukkan hubungan antara kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja sebagai variabel bebas yang akan mempengaruhi terhadap kinerja pekerja sebagai variabel terikat melalui variabel perantara yaitu variabel motivasi. Kerangka konseptual dapat mempermudah dalam menjelaskan pokok permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. hubungan antar variabel sebagai berikut:



Gambar 2.2 KerangkaKonseptualPenelitian

- Kompensasi merupakan *independent variable* yang diberi symbol X1
- Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan *independent variable* yang diberi symbol X2
- Motivasi Kerja merupakan *intervening variable* yang diberi symbol Z
- Kinerja Pekerja merupakan *dependent variable* yang diberi symbol Y

Dari kerangka konseptual diatas dapat dilihat pengaruh kompensasi (X1) dan keselamatan dan kesehatan kerja (X2) terdapat kinerja Pekerja (Y) melalui motivasi (Z).

## 2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

### 2.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi

Kompensasi adalah balas jasa atau upah yang berupa finansial maupun non finansial yang telah berkontribusi yang dapat menghasilkan pendapatan kepada perusahaan Handoko, (2001:55). Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian Angela (2013) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara simultan dan persial terhadap motivasi kerja pekerja PT.Perkebunan Nusantara X (persero) Kebun Kertosari Kabupaten Jember, hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan kepada pekerja maka, akan semakin besar motivasi yang di dapatkan oleh pekerja. Karena tujuan memberikan kompensasi yang besar dalam melaksanakan produktivitas di dalam perusahaan. Kompensasi yang diberikan secara layak dan sesuai kepada pekerja maka, dapat memotivasi pekerja yang untuk mencapai prestasi yang diinginkan oleh perusahaan.

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi pekerjapada UD. Makmur Jaya kabupaten Probolinggo.

### 2.4.2 Pengaruh kesehatan keselamatan kerja terhadap Motivasi

Kesehatan keselamatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani dan rohani khususnya untuk tenaga kerja dan manusia pada umumnya.yang dimaksud kesehatan keselamatan kerja upaya untuk perlindungan pekerja dari kecelakaan kerja di saat melakukan aktivitas di dalam perusahaan dan memberikan keselamatan Mangkunegara (2009:163). Penelitian yang dilakukan oleh Rina (2018) Bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kinerja pekerja pada perusahaan PT.PLN (PERSERO) AREA JEMBER. Hal menunjukkan bahwa semakin meningkat program kesehatan keselamatan kerja maka, motivasi pekerja dapat meningkatkan dalam menghindari dari kecelakaan kerja di saat melakukan produktivitas pada perusahaan PT.PLN (PERSERO) AREA JEMBER. Memberikan program kesehatan keselamatan kerja pada pekerja untuk memotivasi pekerja supaya dapat meminimalisir resiko yang akan ditanggung perusahaan maupun pekerja.



H2: kesehatan keselamatan kerja berpengaruh terhadap motivasi pekerja pada UD. Makmur Kabupaten Probolinggo.

#### 2.4.3 Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pekerja.

Kompensasi adalah balas jasa atau upah sebagaimana yang telah berkontribusi pada perusahaan yang berupa finansial maupun non finansial (Handoko, 2001:55). Keberhasilan kinerja seseorang ditentukan orang yang profesionalisme dimana proses profesionalisme sendiri harus menunjang kompensasi dengan tingkatan yang tinggi. Bahwa sesungguhnya faktor kompensasi mempengaruhi kinerja pekerja yang berada di perusahaan. Apabila perusahaan memberikan kompensasi yang layak terhadap pekerja, maka pekerja akan bekerja sehingga mendapatkan kinerja yang bagus dan yang diharapkan oleh perusahaan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Windy dan Gunasti (2012) menyatakan bahwa kompensasi sangat mempengaruhi kinerja Pekerja hal ini merupakan hipotesis.

H3: kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Pekerja pada UD. Makmur Jaya Kabupaten Probolinggo.

#### 2.4.4 Pengaruh kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja Pekerja.

Kesehatan keselamatan kerja adalah upaya untuk mencegah agar tidak terjadi kecelakaan kerja dari aspek lingkungan, mesin dan alatnya beserta manusianya sendiri (Anoraga, 2005). Prawirosentono (dalam Rachmawati 2015:12) kinerja adalah seseorang yang dicapai oleh hasil kerja dalam suatu organisasi dengan tugas tanggung jawab dan wewenang masing-masing, dalam mengupayakan sebagai mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum etika maupun moral. Seperti penelitian yang dilakukan Ria (2018) menjelaskan faktor kesehatan keselamatan kerja dapat memengaruhi tingkat kinerja Pekerja. Jika perusahaan menerapkan jaminan kesehatan keselamatan kerja terhadap Pekerjanya, maka para Pekerja akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja dan membuahkan hasil yang meningkat dari kinerja Pekerja. Berdasarkan pengaruh kesehatan keselamatan kerja mengajukan sebagai hipotesis sebagai berikut:



H4: Keselamatan dn keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pekerja Senior UD.Makmur Jaya Kapuk Jangur Probolinggo.

#### 2.4.5 Pengaruh motivasi terhadap kinerja Pekerja

Berdasarkan penjelasan yang diatas mengenai motivasi kerja dan kinerja Pekerja untuk memahami kedua faktor tidaklah mudah dan untuk menerapkan diperusahaan, sebenarnya kedua faktor sangat mempengaruhi terhadap Pekerja untuk dapat melaksanakan tugas dan wewenang dengan baik. Dengan menggunakan teori Maslow dan Hezbert sebagai panduan si penulis untuk memahami dan menganalisis pengaruh tiap tiap hierarki yang telah dibuat oleh Maslow dengan kinerja Pekerja. Penelitian yang dibuat oleh Honawati (2016), Riyadi (2011), Angela (2013), Windy Dan Gunasti (2012), Ria (2018) menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pekerja. Berdasarkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pekerja yang telah diajukan dengan hipotesis sebagai berikut :

H5: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pekerja pada UD.Makmur Jaya Kabupaten Probolinggo.

### BAB 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka rancangan penelitian dapat digunakan oleh penelitian yang menggunakan explanatory research. *Explanatory research* merupakan penjelasan dalam penelitian penempatan variabel-variabel untuk diteliti serta yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Secara langsung dan tidak langsung hipotesis yang sudah dijelaskan dapat dipertanyakan. Penelitian ini bertujuan untuk dimintai keterangan apa yang terjadi pada variabel - variabel yang mengontrol secara tertentu. Penelitian ini dapat sebagai pengujian hepotesis, untuk diuji pengaruh antara variabel yang diteliti ( Sugiyono,2012:11).

#### 3.2 Populasi dan Sampel

##### 3.2.1 Populasi

Populasi adalah suatu objek dan subjek secara keseluruhan yang berada pada wilayah dan memenuhi syarat- syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian (Martono,2014:76). Populasi dalam penelitian adalah seluruh Pekerja 120.

##### 3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti, dipandang sebagai pendugaan dari populasi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara metode *porportionalramdnom sampling* . Porposional acaksampling adalah dimana pengambilan sampel random yang akan ditentukan dari jumlah berbagai bidang Pekerja secara porposional.

$$n = \frac{N}{1 + Na^2}$$

Keterangan :

$n$  = Jumlah sampel

$N$  = Jumlah populasi

$\alpha$  = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

$$n = \frac{120}{1 + 120(0,05)^2} = 92$$

$$= \frac{120}{1+0,3} = 92$$

Pengambilan sampel dapat menggunakan rumus dibawah sebagai berikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n \dots\dots\dots$$

Keterangan :

$n_i$  = Jumlah sampel ke- $i$

$N_i$  = Jumlah Pekerja bidang – bidang

$N$  = Jumlah populasi PekerjaUD Makmur Jaya

$n$  = Jumlah sampel Pekerja bidang - bidang yang diambil

Tabel 3.1 Penentuan Sampel Penelitian

Bidang	Populasi	sampel	Dibulatkan
Pengupasan	65	49,8	50
Penggilingan	15	11,5	12
Pembuatan kasur	25	19,1	19
Pemanenan	15	11,5	11

Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 3.1 diatas menunjukkan hasil penentuan sampel berdasarkan status, selanjutnya sampel pekerja di ambil secara acak berdasarkan pekerja yang ditemui hingga mencapai jumlah sampel yang ditentukan. Jumlah sampel pekerja sesuai bidang pengupasan, penggilingan, pembuatan kasur, pemanenan di ambil secara acak hingga mendapat 92pekerja tetap sebagai responden di UD. Makmur Jaya Probolinggo.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan untuk penelitian yaitu sebagai berikut:

- a. Data Sekunder merupakan instrumen yang mendukung dalam menyusun penelitian untuk memperkuat dari segi penjelasan data primer. Data sekunder diperoleh dengan tidak langsung dari objek penelitiannya seperti literatur dan sumber-sumber yang berkaitan dengan aktivitas pekerja. Data sekunder meliputi dari penelitian ini seperti berkas - berkas yang ada di UD. Makmur Jaya Kabupaten Probolinggo yang terkait dari kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap kinerja Pekerja melalui Motivasi UD. Makmur Jaya Kabupaten Probolinggo.
- b. Data primer adalah suatu data yang di dapatkan secara langsung dari objek yang diteliti. Data primer di dapatkan melalui wawancara dan penyebaran kuisisioner kepada Pekerja UD. Makmur Jaya Kabupaten Probolinggo yang terkait dengan kompensasi, motivasi, kesehatan keselamatan kerja dan kinerja Pekerja.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data di dalam penelitian memiliki beberapa cara yaitu:

#### 3.4.1 Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan pengumpulan data dengan cara mempelajari data melalui literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian. Data ini berupa seperti profil, sejarah dan tujuan perusahaan UD. Makmur Jaya Kabupaten Probolinggo.

#### 3.4.2 Kuisisioner

Kuisisioner yaitu dengan cara penumpulan data dan memeberikan pertanyaan -pertanyaan tertulis untuk diberikan kepada responden sehingga dapat mencari informasi terkait dengan objek penelitian.

### 3.4.3 Wawancara

Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan melakukan tatap muka dan tanya jawab secara langsung untuk mempermudah mendapatkan informasi beserta keterangan yang valid.

## 3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok-pokok permasalahan yang timbul dan serta diajukan maka variabel yang akan digunakan dalam penelitian adalah:

### 3.5.1 *Variabel independent* atau variabel bebas(X)

*Variabel independent* (bebas) merupakan variabel yang tidak tergantung dengan variabel yang lain. Variabel bebas di dalam penelitian maka, variabel bebas di beri lambang X dengan dua lambang yang berada ada pada dalamnya yaitu kompensasi (X1) dan kesehatan keselamatan kerja ( X2).

### 3.5.2 *Variabel intervening*, mediasi atau variabel perantara (Z)

Variabel perantara ini merupakan variabel yang pengaruhnya tidak tampak dan secara akurat tetapi, secara teoritis bisa mempengaruhi hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat pada objek yang diteliti. Pada penelitian ini terdapat variabel motivasi yang berperan sebagai variabel perantara yang diberi notasi (Z).

### 3.5.3 *Variabel dependen* atau variabel terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang ketergantungan dengan variabel lainnya. Pada penelitian ini terdapat variabel kinerja Pekerja sebagai variabel terikat yang diberi notasi (Y).

## 3.6 Definisi Operasional Variabel

### 1. Definisi Operasional variabel

Definisi operasional variabel merupakan sebagai memberikan gambaran dengan jelas dan memudahkan dalam penyusunan kuisioner untuk melakukan penelitian ini. Definisi terdapat penjelasan variabel – variabel sebagai berikut:

- a. kompensasi (X1) Kompensasi merupakan balas jasa atau upah yang berupa finansial maupun Non - finansial yang telah berkontribusi dan mendapatkan hasil pendapatan yang mengorbankan modal perusahaan UD. Makmur Jaya



Kabupaten Probolinggo. Adapun indikator yang dimiliki kompetensi menurut Mulyadi, (201:12) yaitu sebagai berikut :

1) Upah

Pekerja mengakui mendapatkan upah skala harian sesuai jumlah hasil yang dikerjakan di UD. Makmur Jaya Kabupaten Probolinggo.

2) Bonus

Pekerja di UD. Makmur Jaya mendapatkan bonus dalam bentuk barang atau uang apabila melebihi target.

3) THR

Pekerja di UD. Makmur Jaya mendapatkan tunjangan berupa dalam bentuk uang atau sembako saat mendekati hari raya

b. Variabel independent atau variabel bebas yaitu variabel kesehatan keselamatan kerja K3 (X2) Kesehatan keselamatan kerja merupakan salah satu upaya untuk perlindungan dan menjaga keutuhan kesempurnaan jasmani maupun rohani pada Pekerja UD. Makmur Jaya Kabupaten Probolinggo. Adapun memiliki beberapa indikator mengenai kesehatan keselamatan kerja (Pandji ,2005) yaitu:

1) Lingkungan kerja

Pekerja UD. Makmur bekerja di lingkungan kerja tempat yang luas, bersih , aman

2) Mesin dan alat-alat Kerja

Pekerja UD. Makmur jaya menggunakan mesin dan alat-alat kerja dengan kondisi yang baik dan aman untuk digunakan

3) Keadaan dan kondisi Pekerja

Pekerja UD. Makmur Jaya secara rutin satu bulan sekali dikontrol kondisi kesehatannya.

c. Variabel perantara atau variabel intervening adalah variabel motivasi kerja (Z). Motivasi merupakan faktor penggerak Pekerja UD. Makmur Jaya Kabupaten Probolinggo untuk mendorong dalam melakukan Pekerjaan agar lebih terarah dan mampu mencapai tujuan perusahaan. Adapun indikator menurut Adam (2011,15) untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut:

1) Input

Semua nilai yang dimiliki Pekerja senior yang dapat menunjang Pekerjaan di UD. Makmur Jaya seperti: pendidikan, keterampilan dll.

2) Outcome

Semua nilai yang dihasilkan oleh Pekerja di UD. Makmur Jaya seperti : gaji, jabatan, fasilitas.

3) Comparison Person

Pekerja di UD. Makmur Jaya di bandingkan satu sama lain.

4) Equity in equity

Puas dan ketidak puasaan Pekerja di UD. Makmur Jaya yang dilihat dari input atau output pekerja.

d. Variabel Independent atau Variabel yang terikat yaitu variabel kinerja pekerja (Y). Kinerja pekerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh pekerja UD. Makmur Jaya Kabupaten Probolinggo dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan atas upaya mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan (Mangkunegara, 2009:67). Adapun yang dimiliki beberapa indikator dalam kinerja Pekerja yaitu :

1) Kualitas

Karyawan UD.Makmur Jaya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional perusahaan (SOP)

2) Kuantitas

Pekerja UD. Makmur Jaya melayani konsumen sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

3) Ketepatan waktu

Pekerja UD. Makmur Jaya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.

### 3.7 Skala Pengukuran Variabel

Metode yang tepat untuk digunakan pengukuran dalam penelitian adalah memakai skala ordinal karena untuk mengukur pendapat Pekerja UD. Makmur Jaya Kabupaten Probolinggo. Skala ordinal adalah skala yang pengukurannya mengkategorikan terhadap melakukan rangking(Ferdinand, 2014:205). Skala

ordinal mengupayakan informasi sejumlah karakteristik yang relatif yang menggunakan untuk mengukur kebiasaan atau perilaku seseorang.

Pengembangan skala ordina dalam penelitian ini mendapatkan data yang menggunakan *teknik likert*. Lebih jelasnya skala ordinal menggunakan sebuah pertanyaan yang jawabannya diberi skor atau hasil yang diperoleh dan dijumlahkan. *Teknik likert* memiliki lima kategori jawaban dengan skor yaitu :

- 1) Sangat setuju (SS) : skor 4
- 2) Setuju (S) : skor 3
- 3) Tidak Setuju ( TS) : skor 2
- 4) Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1

### 3.8 Metode Analisis Data

#### a. Uji Validasi

Uji validasi merupakan yang bertujuan untuk mengetahui data validasi sejauh mana yang diperoleh untuk menyebarkan kuisisioner. Alat ukur untuk menguji validasi adalah merelevansi indikator dalam penelitian dengan keadaan lapangan yang sebenarnya. Analisis yang digunakan uji validasi adalah analisis korelasi *Product moment pearson's* maksudnya dengan cara setiap pertanyaan dengan skor akan dikorelasikan. Hasil dari korelasi akan dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan yaitu 5% dengan menggunakan rumus ( Prayitno, 2010:70).

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{(n \sum (X)^2 - (\sum X)^2) (n \sum (Y)^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- r = koefisien korelasi
- X = skor pertanyaan
- Y = skor total
- N = jumlah Sampel

Pengambilan Keputusan yaitu :

1. Ha diterima, apabila sig < 0,05 (5%), dapat dikatakan valid
2. Ha ditolak, apabila sig.< 0,05 ( 5%), dapat dikatakan tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengambil data berupa jawaban dari kuisisioner secara konsistensi (Prayitno,2010:97). Uji reabilitas berkonsentrasi pada titik masalah yang akurasi dengan alat mengukur konsistensi dan dengan subjek yang sama.

Kendala untuk pengujian dengan alat ini di dalam penelitian reabilitas menggunakan alpha ( $\alpha$ ) yang menggunakan metode crombach alpha yakni (Prayitno, 2010:75).

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

$\alpha$  = koefisien reabilitas

$r$  = koefisien rata- rata korelasi antar variabel

$k$  = jumlah variabel bebas dan persamaan

Pengukuran dengan uji reliabilitas di lakukan dengan menguji dengan statistik cronbach alpha. Variabel dikatakan reliabilitas apabila nilai conbach alphanya  $> 0,60$ .

#### c. Uji normalitas data

Uji normalitas data merupakan untuk menguji data yang dipergunakan dalam model regresi apakah berdistribusi normal atau tidak ( Ghozali,2009:110). Uji normalitas yang melakukan sampel maka, menggunakan *Kolmogrov-smirnov test* dengan menetapkan taraf yang signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 1% dan 5%. Melakukan uji normalitas ini pada setiap variabel dengan ketentuan maka, secara individual dapat memenuhi asumsi normalitas tersebut secara simultan yang dinyatakan asumsi normalitas. Pemilihan tingkat signifikan yang berdasarkan pada tingkat yang paling menguntungkan kriteria pengujiannya melalui besaran kriteria *kolmogrov smirnov* sebagai berikut :

1. Jika  $p\text{-value} > \text{taraf signifikan } (\alpha)$  maka data yang didistribusikan normal.

2. Jika  $p\text{-value} < \text{taraf signifikan } (\alpha)$  maka data tersebut tidak di distribusikan normal.

### 3.9 Analisis Jalur

Menurut Sarwono, (2006: 147) analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang menggunakan untuk menganalisis menghubungkan antar variabel-variabel bebas yang dapat mempengaruhi variabel *independent* baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih melewati perantara. Dalam penelitian ini menggunakan signifikan sebesar 5%.

Menurut sarwono (2006: 150) menganalisis jalur dengan baik yaitu menggunakan untuk kondisi yang memenuhi syarat sebagai berikut:

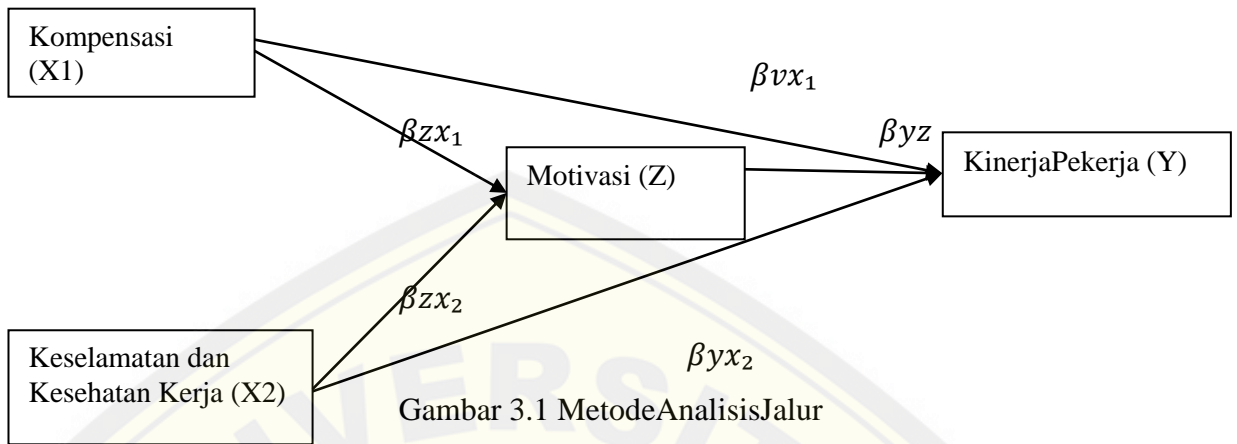
1. Semua antar variabel berskala interval
2. Pola hubungan semua antar variabel bersifat linier
3. Variabel residualnya tidak berkorelasi dengan sebelum dan satu sama lainnya
4. Modelnya hanya bersifat searah.

Menurut Harjadi dan Winda ( 2011, 117) analisis jalur memiliki beberapa manfaat yaitu :

1. Penjelasan yang dipelajari terhadap fenomena dari permasalahan yang diteliti
2. Memprediksi nilai variabel terikat dengan nilai variabel bebas dan memprediksi jalur analisis yang bersifat kualitatif.
3. Faktor determinan merupakan untuk penentuan variabel bebas dimana dapat mempengaruhi dominan dengan variabel terikat. Dan dapat digunakan untuk mengeksplor mekanisme jalur - jalur variabel bebas terhadap variabel terikat.
4. Pengujian model ini menggunakan *theory trimming* baik dengan menguji reabilitas dengan konsep yang sudah ada ataupun uji dengan konsep yang baru.

Untuk analisis antar variabel dengan mengetahui untuk menguji hepotesis dalam penelitian secara sistematis dengan menggunakan analisis jalur ( *path analysis* ). Maka model analisis jalur yang ditampilkan sebagai berikut





Keterangan:

$\beta_{zx_1}$  : Koefisien jalur pengaruh langsung kompensasi terhadap motivasi

$\beta_{zx_2}$  : Koefisien jalur pengaruh langsung keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi

$\beta_{yx_1}$  : Koefisien jalur pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerjaPekerja

$\beta_{yx_2}$  : Koefisien jalur pengaruh langsung keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerjaPekerja

$\beta_{yz}$  : Koefisien jalur pengaruh langsung motivasi terhadap kinerjaPekerja

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam permasalahan struktura lberikut:

$$Z = \beta_{zx_1}X_1 + \beta_{zx_2}X_2 + \varepsilon_1 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 1)}$$

$$Y = \beta_{zx_1}X_1 + \beta_{zx_2}X_2 + \beta_{yz}Z + \varepsilon_2 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 2)}$$

Dimana:

$X_1$  : Kompensasi

$X_2$  : Keselamatan dan Kesehatan Keraja

$Y$  : KinerjaPekerja

$Z$  : Motivasi

$\varepsilon_{1.2}$  : Variabel pengganggu

a. Model Trimming

Model trimming merupakan model untuk memperbaiki dari struktur model analisis path untuk mengeluarkan variabel eksogen dengan jalur koefisien yang secara signifikan. Model *trimming* terjadi pada saat menguji keseluruhan koefisien jalur dan ternyata ada variabel yang tidak signifikan (Sarwono,2006:150). Apabila ada satu atau lebih dari dua variabel yang tidak signifikan maka, perlu di dalam penelitian memperbaiki analisis jalur yang dihipotesiskan.

Menurut Sarwono (2006,150) memiliki langkah-langkah dalam pengujian analisis jalur dengan model trimming yaitu :

- 1) Merumuskan persamaan struktural.
- 2) Menghitung koefisien jalur yang berdasarkan koefisien regresi:
  - a) Membuat gambar diagram secara lengkap
  - b) Menghitung koefisien regresi untuk setiap sub struktur yang dirumuskan
  - c) Menghitung koefisien jalur simultan.
  - d) Menghitung secara individual.
  - e) Menguji kesesuaian antar model analisis jalur
  - f) Merangkung kedalam tabel
  - g) Memakai dan menyimpulkan

b. Perhitungan Jalur

Perhitungan jalur merupakan hubungan antar variabel kompensasi (X1) dan kesehatan keselamatan kerja (X2) melalui motivasi (Z) terhadap kinerja Pekerja (Y). Sebelum peneliti menghitung jalur, maka sebaiknya untuk menguji signifikan jalur masing-masing yang telah tersedia. Dan apabila jalur yang tidak signifikan maka, penggunaan model trimming sangat perlu diadakan untuk memperbaiki model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari variabel model eksogen dengan tidak koefisien yang signifikan (Riduwan,2008:127).

Berikut ini proses perhitungan jalur di dalam penelitian :

- 1) Menghitung dengan pengaruh langsung ( *Direct Effect atau DE*)
- 2) Pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap motivasi (Z)

$$DE_{X1Z} = X1 \longrightarrow Z$$

3) Pengaruh variable keselamatan dan kesehatan kerja (X2) terhadap motivasi

$$(Z) DEx2z = X2 \longrightarrow Z$$

4) Pengaruh variable kompensasi (X1) terhadap kinerja Pekerja (Y)

$$DEx1Y = X1 \longrightarrow Y$$

5) Pengaruh variable keselamatan dan kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja

$$\text{Pekerja (Y) } DEx2Y = X2 \longrightarrow Y$$

6) Pengaruh variable motivasi (Z) terhadap kinerja Pekerja (Y)

$$DEzY = Z \longrightarrow Y$$

a. Menghitung dengan pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect atau IE*)

1) Pengaruh variable kompensasi (X1) terhadap kinerja Pekerja (Y) melalui motivasi (Z)  $IEx1yz = X1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$

2) Pengaruh variable keselamatan dan kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja Pekerja (Y) melalui motivasi (Z)  $IEx2yz = X1 \rightarrow Z \longrightarrow Y$

### 3.10 Uji Asumsi Klasik

a. Uji asumsi model

Uji asumsi normalitas merupakan untuk menguji dalam model regresi sebagai variabel pengganggu atau residual yang memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal merupakan pembentukan garis lurus yang diagonal dan data plotting residual dengan garis diagonal serta menggambarkan data yang sebenarnya. Sedangkan distribusi tidak normal kan mempengaruhi hasil analisis penelitian dalam dasar pengambilan keputusan menurut (santoso, 2000:214) dapat dilihat dari yaitu:

1) Jika data tersebar pada garis diagonal dengan mengikuti garis arah diagonal maka, normalitas asumsi regresi dapat dipenuhi.

2) Jika data tersebar jauh dari garis diagonal dengan tidak mengikuti arus garis diagonal maka, asumsi normalitas model regresi tidak dapat dipenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas merupakan asumsi dari pengujian untuk memberikan bukti bahwa variabel bebas tidak dapat di suatu model tidak saling berkorelasi dengan lainnya. Regresi yang baik tidak akan terjadi korelasi dengan diantara

variabel lain (Sunyoto, 2009:79). Gejala multikolinieritas juga dideteksi melalui VIF ( Variance Inflation Factor). Multikolinieritas menurut (Latan, 2013:61) apabila terjadi nilai dari VIF lebih dari 10, maka mempunyai variabel persoalan multikol dengan variabel bebas.

Menurut Gujarati (2006:73) bila terjadi multikol ada beberapa cara mengatasinya:

- 1) Mengeluarkan variabel dari model
- 2) Memperoleh data tambahan dan sampel baru
- 3) Mengkaji ulang
- 4) Mengetahui informasi beberapa tentang parameter
- 5) Transformasi variabel.

c. Uji heteroskedastisitas

Menguji heteroskedastisitas merupakan setiap mengobservasi dan muncul kesalahan dari model yang diamati mempunyai reliabilitas yang berbeda maka itu mengakibatkan perubahan dalam kondisi yang melatarbelakangi tidak spesifikasi (Hanke dan Rettsch dalam kuncoro, 2007:96). Masalah yang muncul akan bervariasi seperti data *cross section* yang digunakan biasanya untuk pengujian heteroskedastisitas melakukan dengan uji *gletser*. Heteroskedastisitas menggunakan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) dengan 1%, 5%, dan 10%. Adapun memiliki langkah langkah deteksi adanya heteros dengan persamaan regresi melalui *gletser* (Gujarati, 2006:186) yaitu:

- 1) Estimasi model dengan menghitung residual ( $e$ )
- 2) Perkiraan regresi dari nilai absolut residual:  
 $|e_1| = \mu_0 - \mu_1 \text{ Kompensasi it} + \mu_2 \text{ Keselamatan dan Kesehatan Kerja it} + \mu_3 \text{ Motivasi it} + v_{it}$
- 3) Menentukan ada tidaknya heteroskedastisitas terhadap uji statistik dalam menguji hipotesis:  $H_0 : \mu_i = 0$  dan  $H_a : \mu \neq 0$
- 4) Kriteria pengambilan keputusan :  
Apabila nilai yang signifikan (p-value)  $> \alpha$ , maka model regresi tidak dapat terjadi heteroskedastisitas maka dengan asumsi sebaliknya.

Jika dalam persamaan regresi terdapat menghasilkan heteroskedastisitas, maka beberapa langkah dapat diatasi sebagai berikut:

- 1) Perkiraan model dan menghitung residualnya ( $e$ )
- 2) Perkiraan  $e_i^2 = a_0 + a_1 z_i$ , dimana  $z_i$  merupakan semua variabel yang terikat.
- 3) Menghitung nilai berdasarkan langkah ke-2
- 4) Menggunakan weighted least square sebagai angka pertimbangan.
- 5) Menghitung :

$$\text{Kinerja Pekerja } it = \text{Kinerja Pekerja } itX \sqrt{e_1^2}$$

$$\text{Kompensasi } it = \text{Kompensasi } itX \sqrt{e_1^2}$$

$$\text{Keselamatan dan Kesehatan Kerja } it = \text{Keselamatan dan Kesehatan Kerja } itX \sqrt{e_1^2}$$

$$\text{Motivasi } it = \text{Motivasi } itX \sqrt{e_1^2}$$

- 6) Mengestimasi model:

$$\text{Kinerja Pekerja} = \mu_0 - \mu_1 \text{ Kompensasi } it + \mu_2 \text{ Keselamatan dan Kesehatan Kerja } it + \mu_3 \text{ Motivasi } it$$

Model inilah yang digunakan untuk penelitian karena telah terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

#### d. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen atau bebas (X) secara individual (persial) terhadap variabel dependen atau terkait (Y) (Nugroho, 2005:54).

Rumus uji t (uji secara persial) (Koncoro, 2007:82):

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



Dimana:

$r$  : Koefisien regresi

$n$  : Jumlah responden

$t$  : Uji hipotesis

Langkah-langkah yang digunakan untuk uji  $t$  sebagai berikut:

- 1) Menentukan informasi  $H_0$  dan  $H_1$

$H_0$  :  $b_i = 0$ , berarti variabel independen bukan merupakan variabel penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen.

$H_A$  :  $b_i \neq 0$ , berarti variabel tersebut merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen.

- 2) *Level of significant*

Sampel 92 orang, maka  $t_{\text{tabel}} = t(\alpha = 0.05)$

- 3) Menentukan kriteria pengujian

$H_0$  gagal/ ditolak

kapabila  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

$H_1$  ditolak apabila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

- 4) Tes Statistik

$t = \frac{\text{rata-rata sampel pertama} - \text{rata-rata sampel kedua}}{\text{standar error perbedaan rata-rata kedua sampel}}$

Kesimpulan :

Apabila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh positif. Apabila  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak ada pengaruh.

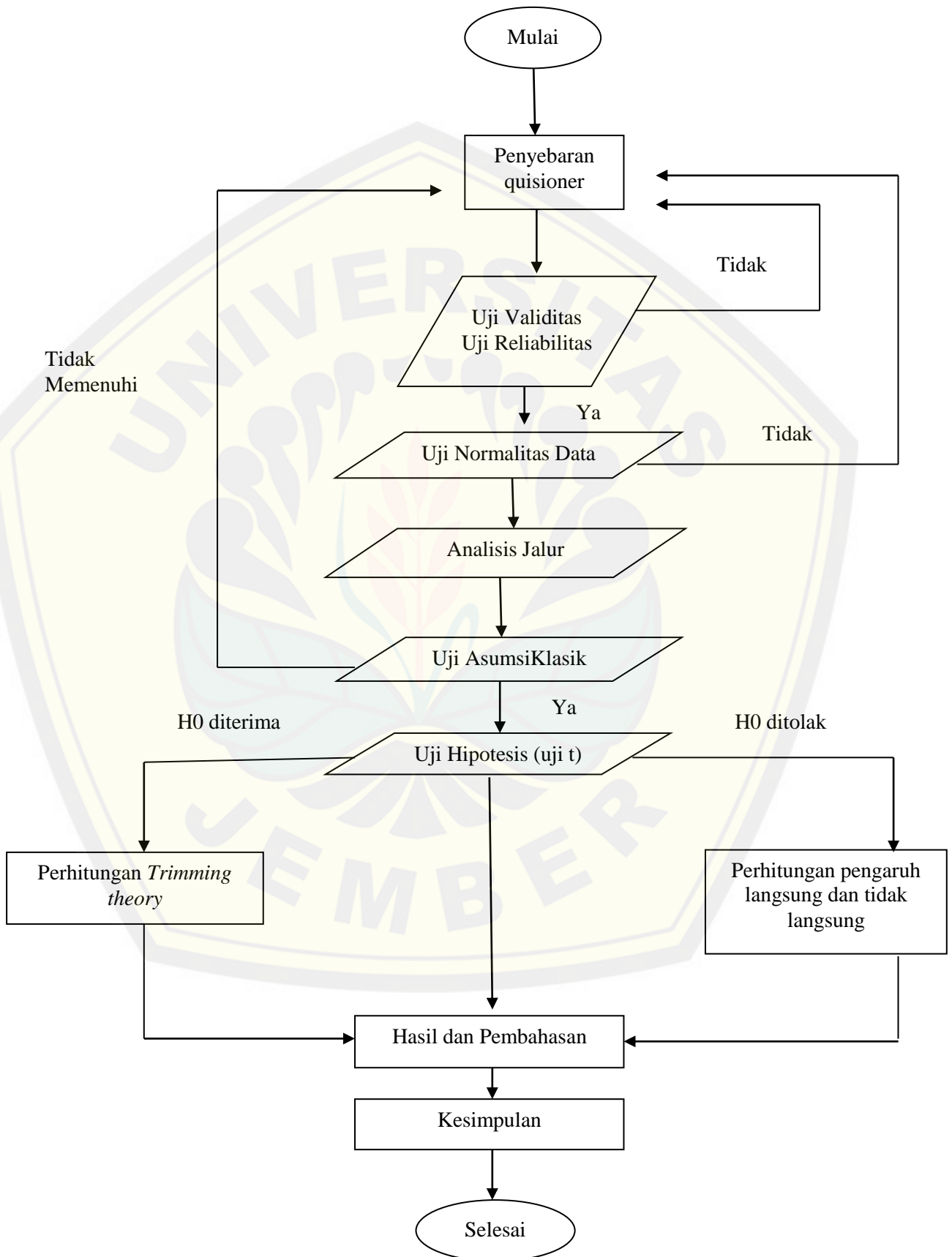
Berdasarkan tujuan-tujuan penelitian, maka rancangan uji hipotesis yang dapat dibuat merupakan rancangan uji hipotesis dalam penelitian disajikan berdasarkan tujuan penelitian. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga tingkat persisi atau batas ketidakakuratan sebesar  $= 5\% = 0,05\%$ .

e. Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika nilai *p-value* atau signifikan silebih besar dari 0,05maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
- 2) Jika nilai *p-value* atau signifikan sikurang dari 0,05maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.



3.11 Kerangka Konseptual



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

- a. Start yaitu persiapan untuk memulai tahap awal penelitian
- b. Penyebaran kuisisioner sebelum melalui tahap penyebaran kuisisioner yang dibutuhkan adalah pengumpulan data selanjutnya penyebaran kuisisioner untuk mendapatkan data primer
- c. Uji Instrumen terhadap data yang dikumpulkan untuk mengetahui valid dan reliabel tidaknya instrumen penelitian .
  - 1) Jika hasil uji instrumen tidak valid, maka perlu melakukan pengumpulan data ulang menggunakan alat ukur baru.
  - 2) Jika hasil instrumen valid pada tingkat alfa tertentu, maka proses olah data dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.
- d. Uji Normalitas data, untuk mengetahui apakah data yang diperoleh bersubsidi normal atau tidak.
- e. Analisis Jalur untuk menentukan model persamaan struktural dan untuk mengetahui mempengaruhi terhadap langsung atau tidak langsung dari variabel yang diteliti.
- f. Melakukan Uji asumsi klasik merupakan tahap yang dilakukan dengan adanya multikolinieritas dan heteroskedastisitas dikarenakan hal-hal tertentu melakukan dalam penelitian.
- g. Melakukan Uji Hipotesis yaitu Uji t merupakan jalur tidak signifikan maka perlu variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
  - 1) Jika dalam uji t terdapat jalur yang tidak signifikan, maka perlu melakukan perhitungan ulang dengan menghilangkan jalur yang tidak signifikan berdasarkan trimming theory.
  - 2) Jika uji t signifikan pada tingkat alfa tertentu, maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung
- h. Pembahasan, interpretasi output SPSS.
- i. Menyimpulkan hasil penelitian
- j. Stop, yaitu berakhirnya penelitian yang dilakukan.

## BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian analisis jalur pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja menunjukkan koefisien positif dan tingkat signifikan, hal ini berarti kompensasi yang baik akan meningkatkan motivasi Pekerja UD. Makmur Jaya. Berdasarkan hal tersebut maka H1 diterima yang artinya kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

b. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian analisis jalur keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja menunjukkan koefisien positif dan tingkat signifikan, hal ini berarti keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi kerja oleh pekerja UD Makmur Jaya. Berdasarkan hal tersebut maka H2 diterima yang artinya keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

c. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja

Hasil pengujian analisis jalur pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pekerja menunjukkan pengaruh signifikan, hal ini berarti kompensasi yang sesuai akan meningkatkan kinerja Pekerja UD. Makmur Jaya. Berdasarkan hal tersebut maka H3 diterima yang artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Pekerja.

d. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja

Hasil pengujian analisis jalur pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja Pekerja menunjukkan pengaruh signifikan, hal ini berarti keselamatan dan kesehatan kerja yang dijaga dengan baik akan meningkatkan kinerja Pekerja UD. Makmur Jaya. Berdasarkan hal tersebut maka H4 diterima yang artinya keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pekerja.

e. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pekerja



Hasil pengujian analisis jalur pengaruh motivasi terhadap kinerja Pekerjamenunjukkan pengaruh signifikan, hal ini berarti motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pekerja UD. Makmur Jaya. Berdasarkan hal tersebut maka H5 diterima yang artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pekerja.

## 5.2 Saran

1. Bagi UD. Makmur Jaya diharapkan memberikan perhatian variabel – variabel memperbaiki kompensasi yang diberikan kepada Pekerja, terus memotivasi dan lebih memperhatikan keselamatan dan kesehatan Pekerja untuk meningkatkan kinerja Pekerja
2. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk mengetahui faktor-faktor yang lebih mempengaruhi kinerja. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja demi menyempurnakan hasil penelitian. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menambah sampel dengan melakukan penelitian di instansi lainnya baik instansi yang bersifat UD, PT ataupun yang lainnya. Hal tersebut untuk memperoleh hasil yang berbeda sehingga dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dan dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian lainnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anoraga, P. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: RinekaCipta.
- Arep, Ishak dan Tajung. 2004. *Manajemen Motivasi*. Cetakan Penerbit Grasindo, Jakarta.
- Dessler, G. 1997. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Ferdinand, A. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Di Ponorogo.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- Gujarati, Damodar. 2006. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. H. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Handoko, T. H. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPF.
- Hariandja. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo.
- Harjadi, S dan Julianita, W. 2011. *SPSS VS Lisrel: Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta: Selemba Empat.
- Hasibuan, M. S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi 3*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hersey. 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta : Delaprasata.
- Ismail, I. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Lembaga Pendidikan Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya.
- Latan, Hengky dan Temalagi, Selva. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20,0*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu. 2005. *Prilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : PT. Refika Aditama.

- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Martono, N. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mutiara, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Wayne, M. R. 2008. *Manajemen Sumber daya Manusia . Edisi Revisi Kesepuluh*. Jakarta : Erlangga.
- Prawirosentono, S. 2008. *Kebijakan Kinerja Pekerja*. Yogyakarta: BPFE
- Rachmawati. 2005. *Metode Pengembangan Sosial Emosional*. Bandung: Universitas Terbuka
- Rivai dan Basri. 2004. *Manfaat Penelitian Kinerja*. Jurnal <http://jurnalsdm.blogspot.com/2004/04/penilaian-kinerja-Pekerja-definisi.html>.
- Riduwan.2008. *Metode dan Teknik Penyusunan Tesis*. Bandung: Alfabeta
- Robbin, S. P. 2006. *Prilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan). Edisi Bahasa Indonesia*. Klaten: PT INTAN SEJATI.
- Slamet, R. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Manajemen dan Kewirausahaan*,13 (1):40-45
- Santoso, S. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Gramedia.
- Sarwono, J. 2006. *Analisis data Penelitian Menggunakan SPSS*.Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Schuler, R. S. dan Jakson, S. E. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga (Terjemahan Dewi Kartini Y).

- Stimpson.S dan Smith. A. 2011. *Business and Management for the IB Diploma*. Cambridge.University Press.
- Sugiono. 2012. *Statiska Untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta
- Pangestu, Aji. 2016. Pengaruh Program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Pekerja.(*Study Kasus pada PT. Wika Realty Proyek Pembangunan Tamansari Hive Office Park*). Skripsi UNJ
- Honawati, Aji. 2016. Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi. ( *Study Kasus PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk.Surabaya*). Skripsi UNAIR. <http://www.kti.co.id/company1.htm/>.
- Murti, Aprilia Windi. Huduwinarsih, Gunasti. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pekerja Bagian Akuntansi.(*Study Kasus Perusahaan Manufaktur Surabaya*). Skripsi UNAIR. <http://www.kti.co.id/company1.htm/>.
- Angela, Diana. 2013. Mengalisis Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Dan Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pekerja.( *Study Kasus PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Kabupaten Jember*). Skripsi UNEJ.
- Ismail, Dwi Ria. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi, Program Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Melalui Motivasi. (*Study Kasus PT. PLN (Persero) Area Jember*). Skripsi UNEJ

**Lampiran 1 Kuesioner Penelitian****Lembar Kuesioner****A. Identitas Responden**

Umur :  
Jenis Kelamin :  
Lama Bekerja : tahun  
Pendidikan :SD/SMP/SMA/ Tidak Sekolah  
\*)Coret yang tidak perlu

**B. Petunjuk Pengisian**

- 1) Pernyataan-pernyataan berikut dimohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan kondisi perusahaan pada realitinya.
- 2) Setiap pernyataan terdapat lima jawaban. Berikan tanda (v) pada salah satu jawaban dari setiap pernyataan sesuai dengan apa yang Anda alami dan rasakan selama ini.
- 3) Setiap jawaban pada pernyataan akan diberi skor sebagai berikut:
  - a) SangatSetuju (SS) : 4
  - b) Setuju (S) : 3
  - c) TidakSetuju (TS) : 2
  - d) SangatTidakSetuju (STS) : 1



## 1) Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mendapatkan upah harian sesuai hasil yang dikerjakan				
2	Saya mendapatkan bonus dalam bentuk barang atau uang apabila melebihi target				
3	Saya mendapatkan tunjangan menjelang hari raya				

## 2) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)

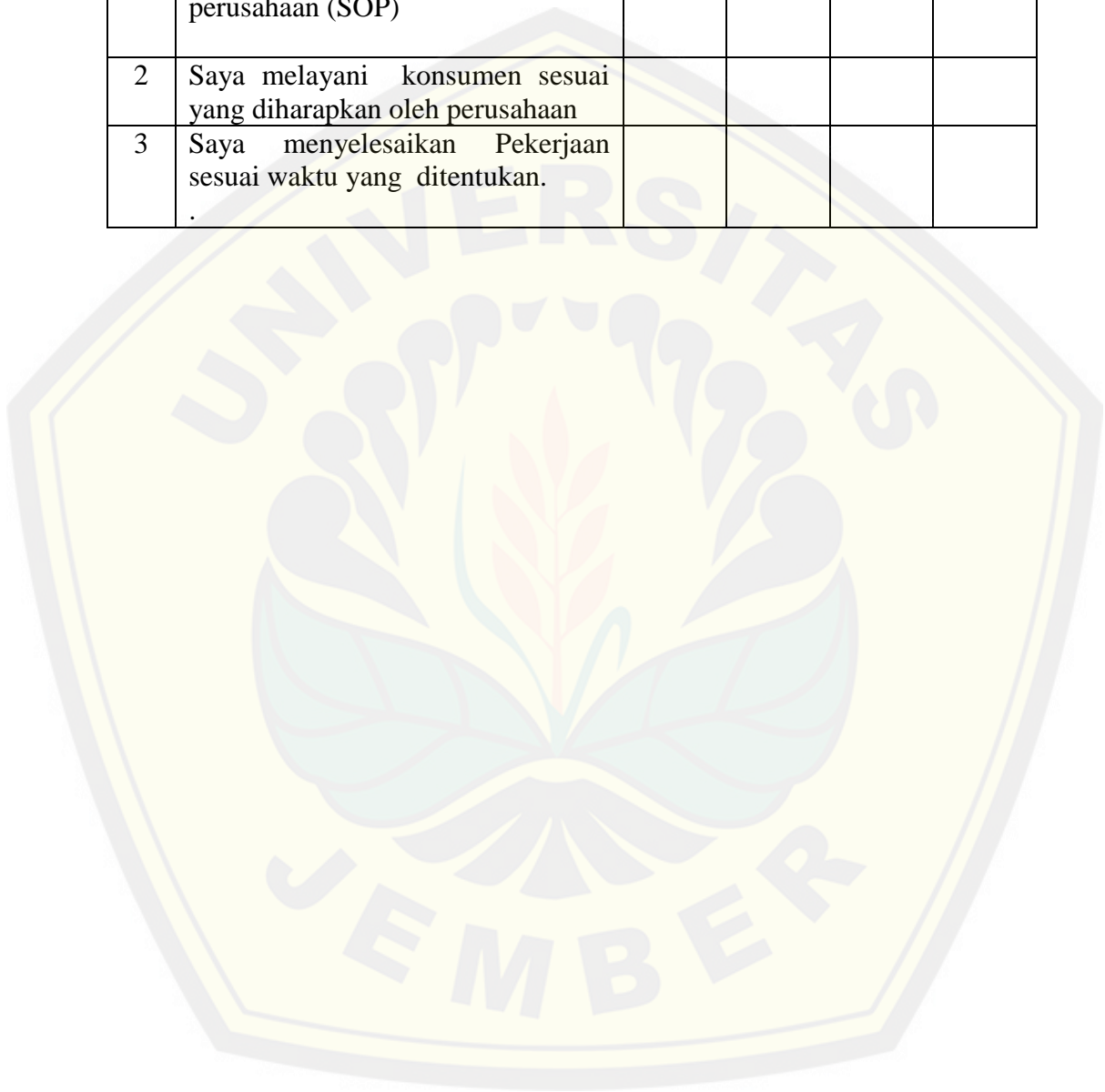
No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya bekerja di lingkungan kerja tempat yang bersih ,dan aman				
2	Saya menggunakan mesin atau alat – alat kerja dengan kondisi yang baik, aman untuk digunakan				
3	Saya secara rutin satu bulan sekali dikontrol kondisi kesehatannya.				

## 3) Motivasi (Z)

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mempunyai kemampuan yang menunjang Pekerjaan saya.				
2	Saya memperoleh fasilitas, gaji yang sesuai.				
3	Saya merasa sebanding / setara dengan yang diperoleh Pekerja lain yang setara.				
4	Apa yang saya kerjakan, sebanding dengan kemampuan kerja saya.				

## 4) Kinerja Pekerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya menyelesaikan Pekerjaan sesuai standar operasional perusahaan (SOP)				
2	Saya melayani konsumen sesuai yang diharapkan oleh perusahaan				
3	Saya menyelesaikan Pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.				

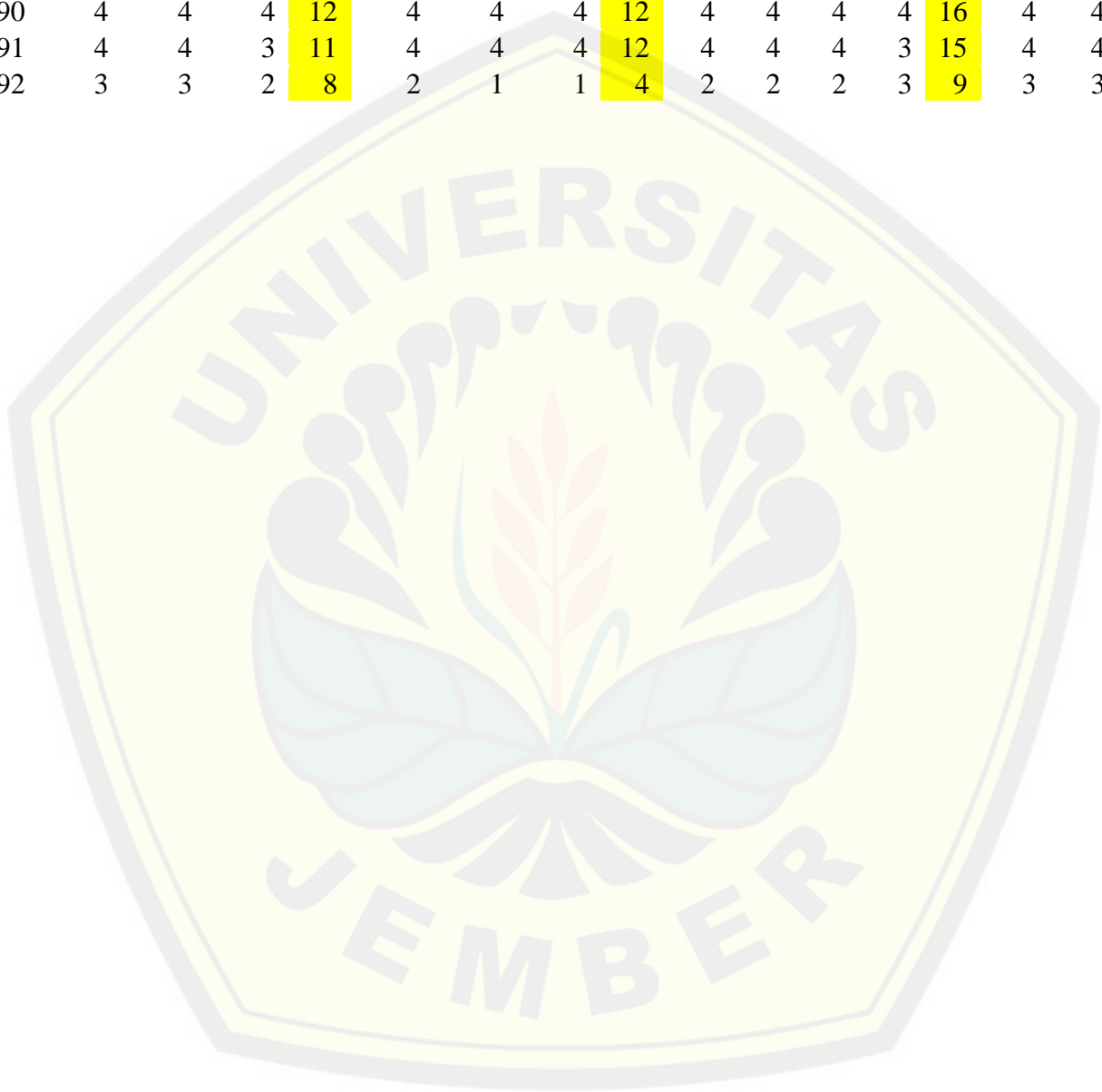


## Lampiran 2 Rekapitulasi Kuesioner

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z	Y.1	Y.2	Y.3	Y
1	3	4	3	10	2	2	2	6	3	3	4	4	14	2	2	2	6
2	3	3	4	10	2	2	2	6	3	2	2	3	10	2	2	3	7
3	3	3	3	9	2	2	2	6	3	3	4	4	14	2	2	2	6
4	1	2	3	6	2	3	2	7	3	3	3	3	12	2	2	2	6
5	4	4	3	11	3	2	2	7	4	4	4	4	16	3	3	3	9
6	3	3	3	9	3	3	2	8	3	4	4	4	15	2	3	2	7
7	3	2	3	8	2	3	3	8	4	4	4	4	16	2	3	2	7
8	3	3	4	10	1	1	1	3	3	4	4	4	15	2	2	2	6
9	3	4	4	11	4	4	4	12	3	4	3	4	14	4	4	4	12
10	3	3	2	8	3	2	3	8	3	3	2	3	11	2	2	3	7
11	4	4	4	12	3	3	3	9	4	4	4	4	16	4	4	4	12
12	4	4	4	12	3	2	3	8	4	4	4	4	16	4	4	4	12
13	3	3	2	8	3	3	3	9	4	3	3	3	13	3	3	3	9
14	3	2	2	7	3	3	3	9	4	3	2	3	12	2	2	3	7
15	3	3	3	9	3	3	3	9	3	4	4	3	14	2	3	2	7
16	3	4	3	10	3	3	2	8	3	3	4	3	13	3	2	2	7
17	3	2	3	8	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	9
18	4	4	4	12	3	3	3	9	4	4	4	3	15	4	3	4	11
19	3	4	3	10	2	2	2	6	3	3	2	2	10	3	2	1	6
20	3	4	3	10	2	2	3	7	2	3	2	2	9	2	1	2	5
21	3	3	2	8	2	2	1	5	2	3	3	3	11	3	2	3	8
22	3	2	3	8	3	2	1	6	4	3	2	2	11	3	3	3	9
23	3	4	4	11	2	3	2	7	3	2	3	3	11	3	2	2	7
24	3	3	3	9	2	2	2	6	2	2	3	2	9	3	2	2	7
25	3	3	4	10	1	2	1	4	3	3	3	2	11	2	2	3	7
26	4	3	4	11	3	2	3	8	4	4	3	3	14	3	3	4	10
27	4	4	3	11	3	3	3	9	3	3	4	4	14	4	4	4	12
28	4	4	3	11	3	2	3	8	4	4	4	4	16	4	4	4	12
29	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	2	1	1	4
30	3	2	2	7	2	2	2	6	2	3	3	3	11	4	3	3	10
31	3	3	3	9	2	3	3	8	2	3	2	3	10	3	3	3	9
32	3	3	2	8	2	1	2	5	3	2	2	1	8	1	2	2	5
33	3	3	3	9	2	1	1	4	2	2	3	3	10	3	4	4	11
34	2	2	1	5	2	2	2	6	2	1	1	2	6	2	2	2	6
35	2	3	3	8	3	3	3	9	4	4	3	3	14	4	3	3	10
36	2	3	3	8	2	2	3	7	2	2	3	2	9	3	3	3	9
37	1	2	2	5	1	1	1	3	2	2	3	3	10	2	3	3	8
38	4	3	2	9	2	2	1	5	2	2	3	2	9	2	2	1	5
39	1	1	1	3	1	1	1	3	2	3	2	2	9	1	3	2	6
40	3	2	2	7	2	2	1	5	2	3	3	4	12	3	3	3	9

41	3	3	3	9	2	2	1	5	2	3	3	2	10	2	3	2	7
42	3	3	3	9	1	1	1	3	2	2	2	2	8	2	2	1	5
43	1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	1	5	2	1	1	4
44	2	3	3	8	2	2	3	7	2	2	3	3	10	3	3	3	9
45	3	3	3	9	4	3	3	10	2	2	1	2	7	2	1	2	5
46	3	2	1	6	2	1	2	5	2	2	1	2	7	2	1	2	5
47	3	2	1	6	2	1	2	5	2	2	1	2	7	2	1	2	5
48	3	2	1	6	2	1	2	5	2	2	1	2	7	2	1	2	5
49	3	2	1	6	2	1	2	5	2	2	1	2	7	2	1	2	5
50	3	2	1	6	2	1	2	5	2	2	1	2	7	2	1	2	5
51	3	2	1	6	2	2	1	5	2	2	1	2	7	2	1	2	5
52	3	2	1	6	2	2	1	5	2	2	1	2	7	4	4	2	10
53	3	2	1	6	2	2	1	5	2	2	1	2	7	2	1	2	5
54	3	2	1	6	2	2	1	5	2	2	1	2	7	2	1	3	6
55	3	2	1	6	2	2	1	5	2	2	1	2	7	2	3	2	7
56	3	2	1	6	2	2	1	5	2	2	1	2	7	2	3	3	8
57	3	2	3	8	2	2	1	5	2	2	1	2	7	2	3	2	7
58	3	3	4	10	4	4	1	9	2	2	1	2	7	3	3	3	9
59	3	4	4	11	2	2	2	6	3	2	3	2	10	2	3	4	9
60	3	3	1	7	2	1	1	4	3	2	2	2	9	2	2	2	6
61	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16	3	3	3	9
62	3	2	2	7	4	2	3	9	4	4	4	4	16	3	2	2	7
63	3	3	2	8	4	2	2	8	3	3	2	2	10	2	3	3	8
64	3	2	2	7	4	3	3	10	2	3	2	3	10	3	3	3	9
65	3	3	3	9	3	3	3	9	3	4	4	3	14	3	3	3	9
66	3	2	1	6	2	2	2	6	2	2	1	3	8	3	2	2	7
67	3	2	3	8	3	4	2	9	3	3	3	3	12	3	3	3	9
68	1	1	2	4	3	4	1	8	3	3	2	2	10	2	3	3	8
69	3	3	3	9	3	3	3	9	2	3	3	4	12	3	3	3	9
70	1	1	1	3	2	2	3	7	2	2	2	1	7	2	2	3	7
71	4	3	2	9	2	4	3	9	2	3	3	3	11	3	3	3	9
72	1	2	2	5	1	1	1	3	2	3	3	1	9	2	2	1	5
73	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	5	1	1	1	3
74	1	1	1	3	1	1	2	4	1	4	1	1	7	2	1	1	4
75	3	2	2	7	2	2	2	6	2	3	3	2	10	2	3	2	7
76	1	1	1	3	1	2	1	4	1	2	2	1	6	2	1	1	4
77	1	1	3	5	2	1	1	4	2	2	2	2	8	2	2	2	6
78	2	2	3	7	2	3	3	8	2	1	3	2	8	3	2	2	7
79	2	2	1	5	1	2	2	5	2	1	1	1	5	2	2	1	5
80	3	3	3	9	2	2	3	7	3	3	4	3	13	4	3	3	10
81	3	3	3	9	1	1	1	3	2	2	2	3	9	2	1	1	4
82	1	2	3	6	1	1	1	3	2	2	2	2	8	2	2	2	6

83	2	2	2	6	2	2	3	7	2	2	2	1	7	3	2	1	6
84	3	1	2	6	2	1	1	4	1	2	2	3	8	3	3	3	9
85	4	3	3	10	3	3	3	9	3	3	3	3	12	4	4	4	12
86	1	2	3	6	1	3	3	7	3	3	3	4	13	1	2	2	5
87	1	2	2	5	2	2	1	5	1	1	4	1	7	3	2	2	7
88	2	3	2	7	1	1	1	3	2	2	3	2	9	1	3	2	6
89	1	1	2	4	1	2	1	4	3	2	2	1	8	2	1	1	4
90	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12
91	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	3	15	4	4	3	11
92	3	3	2	8	2	1	1	4	2	2	2	3	9	3	3	4	10





## Lampiran 3 Jawaban Responden

## X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	17.4	17.4	17.4
2	8	8.7	8.7	26.1
3	55	59.8	59.8	85.9
4	13	14.1	14.1	100.0
Total	92	100.0	100.0	

## X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	10.9	10.9	10.9
2	34	37.0	37.0	47.8
3	32	34.8	34.8	82.6
4	16	17.4	17.4	100.0
Total	92	100.0	100.0	

## X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	21	22.8	22.8	22.8
2	23	25.0	25.0	47.8
3	35	38.0	38.0	85.9
4	13	14.1	14.1	100.0
Total	92	100.0	100.0	

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	17.4	17.4	17.4
2	46	50.0	50.0	67.4
3	21	22.8	22.8	90.2
4	9	9.8	9.8	100.0
Total	92	100.0	100.0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	22	23.9	23.9	23.9
2	41	44.6	44.6	68.5
3	21	22.8	22.8	91.3
4	8	8.7	8.7	100.0
Total	92	100.0	100.0	

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	33	35.9	35.9	35.9
2	26	28.3	28.3	64.1
3	29	31.5	31.5	95.7
4	4	4.3	4.3	100.0
Total	92	100.0	100.0	

**Z.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5.4	5.4	5.4
2	46	50.0	50.0	55.4
3	26	28.3	28.3	83.7
4	15	16.3	16.3	100.0
Total	92	100.0	100.0	

**Z.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	6.5	6.5	6.5
2	38	41.3	41.3	47.8
3	30	32.6	32.6	80.4
4	18	19.6	19.6	100.0
Total	92	100.0	100.0	

**Z.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	20	21.7	21.7	21.7
2	24	26.1	26.1	47.8
3	28	30.4	30.4	78.3
4	20	21.7	21.7	100.0
Total	92	100.0	100.0	

**Z.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	10.9	10.9	10.9
2	36	39.1	39.1	50.0
3	29	31.5	31.5	81.5
4	17	18.5	18.5	100.0
Total	92	100.0	100.0	

**Y.1**

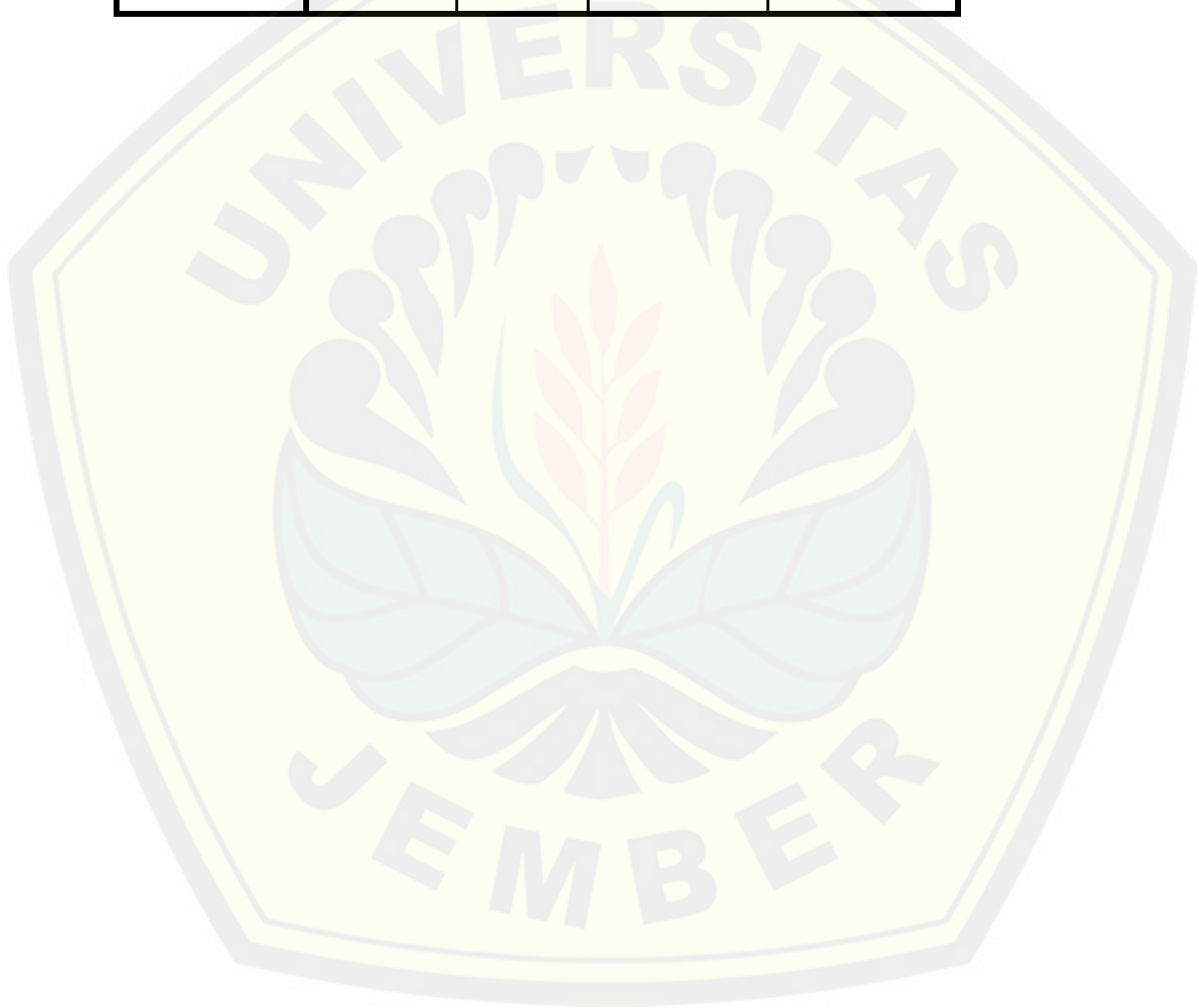
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5.4	5.4	5.4
2	45	48.9	48.9	54.3
3	29	31.5	31.5	85.9
4	13	14.1	14.1	100.0
Total	92	100.0	100.0	

**Y.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	17	18.5	18.5	18.5
2	29	31.5	31.5	50.0
3	36	39.1	39.1	89.1
4	10	10.9	10.9	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	14.1	14.1	14.1
2	36	39.1	39.1	53.3
3	31	33.7	33.7	87.0
4	12	13.0	13.0	100.0
Total	92	100.0	100.0	





## Lampiran 4 Uji Instrumen

## a. Uji Validasi

## Correlations

[DataSet1] C:\Users\lenovo\Desktop\fatma\DATA FATMA.sav

## Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.685**	.368**	.799**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	92	92	92	92
X1.2	Pearson Correlation	.685**	1	.677**	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	92	92	92	92
X1.3	Pearson Correlation	.368**	.677**	1	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	92	92	92	92
X1	Pearson Correlation	.799**	.926**	.816**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92

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

## CORRELATIONS

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

**Correlations**

[DataSet1] C:\Users\lenovo\Desktop\fatma\DATA FATMA.sav

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.676**	.608**	.872**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	92	92	92	92
X2.2	Pearson Correlation	.676**	1	.603**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	92	92	92	92
X2.3	Pearson Correlation	.608**	.603**	1	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	92	92	92	92
X2	Pearson Correlation	.872**	.875**	.855**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92

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

**CORRELATIONS**

/VARIABLES=Z.1 Z.2 Z.3 Z.4 Z

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

**Correlations**

[DataSet1] C:\Users\lenovo\Desktop\fatma\DATA FATMA.sav

**Correlations**

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z
Z.1	Pearson Correlation	1	.696**	.577**	.572**	.821**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92
Z.2	Pearson Correlation	.696**	1	.650**	.654**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92
Z.3	Pearson Correlation	.577**	.650**	1	.646**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	92	92	92	92	92
Z.4	Pearson Correlation	.572**	.654**	.646**	1	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	92	92	92	92	92
Z	Pearson Correlation	.821**	.874**	.862**	.845**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92	92

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

**CORRELATIONS**

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

**Correlations**

[DataSet1] C:\Users\lenovo\Desktop\fatma\DATA FATMA.sav

**Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.623**	.599**	.835**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	92	92	92	92
Y.2	Pearson Correlation	.623**	1	.713**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	92	92	92	92
Y.3	Pearson Correlation	.599**	.713**	1	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	92	92	92	92
Y	Pearson Correlation	.835**	.898**	.887**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92

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

**Reliability****Kompensasi (X1)**

## RELIABILITY

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

[DataSet1] C:\Users\lenovo\Desktop\fatma\DATA FATMA.sav

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	92	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	92	100.0

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	92	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	92	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	3

**Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)**

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

**Reliability**

[DataSet1] C:\Users\lenovo\Desktop\fatma\DATA FATMA.sav

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	92	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	92	100.0



**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	92	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	92	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	3

**Motivasi (Z)****RELIABILITY**

/VARIABLES=Z.1 Z.2 Z.3 Z.4

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

**Reliability**

[DataSet1] C:\Users\lenovo\Desktop\fatma\DATA FATMA.sav

**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	92	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	92	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	4

**Kinerja Pekerja (Y)**

## RELIABILITY

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

**Reliability**

[DataSet1] C:\Users\lenovo\Desktop\fatma\DATA FATMA.sav

**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	92	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	92	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	3

## b. Uji Normalitas

X1,X2-Z

## NPar Tests

[DataSet1] C:\Users\lenovo\Desktop\fatma\DATA FATMA.sav

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05036943
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.762
Asymp. Sig. (2-tailed)		.607
a. Test distribution is Normal.		

**X1,X2,Z-Y**

**NPar Tests**

[DataSet1] C:\Users\lenovo\Desktop\fatma\DATA FATMA.sav

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61542850
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.060
	Negative	-.033
Kolmogorov-Smirnov Z		.576
Asymp. Sig. (2-tailed)		.894
a. Test distribution is Normal.		

**Lampiran 5 Analisis Jalur****X-Z**

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Z
/METHOD=ENTER X1 X2

/RESIDUALS NORM(ZRESID).

```

**Regression**

[DataSet1] C:\Users\lenovo\Desktop\fatma\DATA FATMA.sav

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Z

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 <sup>a</sup>	.572	.562	2.07328

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	510.913	2	255.456	59.429	.000 <sup>a</sup>
	Residual	382.565	89	4.298		
	Total	893.478	91			



ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	510.913	2	255.456	59.429	.000 <sup>a</sup>
	Residual	382.565	89	4.298		
	Total	893.478	91			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.154	.778		2.767	.007
	X1	.692	.110	.527	6.284	.000
	X2	.434	.113	.322	3.838	.000

a. Dependent Variable: Z

**X,Z-Y**

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 Z
/RESIDUALS NORM(ZRESID).
```

**Regression**

[DataSet1] C:\Users\lenovo\Desktop\fatma\DATA FATMA.sav

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X2, X1 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 <sup>a</sup>	.502	.485	1.64273

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238.993	3	79.664	29.521	.000 <sup>a</sup>
	Residual	237.474	88	2.699		
	Total	476.467	91			

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.652	.643		2.571	.012
	X1	.269	.105	.281	2.569	.012
	X2	.296	.097	.300	3.056	.003
	Z	.173	.084	.237	2.058	.043

a. Dependent Variable: Y



**Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Multikolinieritas  
X-Z**

REGRESSION  
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT Z  
  
/METHOD=ENTER X1 X2.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.154	.778		2.767	.007		
	X1	.692	.110	.527	6.284	.000	.684	1.462
	X2	.434	.113	.322	3.838	.000	.684	1.462

a. Dependent Variable: Z

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.652	.643		2.571	.012		
	X1	.269	.105	.281	2.569	.012	.474	2.110
	X2	.296	.097	.300	3.056	.003	.587	1.703
	Z	.173	.084	.237	2.058	.043	.428	2.335

a. Dependent Variable: Y

**X,Z-Y**

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 Z.

```

**b. Uji Heteroskedastisitas**  
**X-Z**

```

COMPUTE ABS_RES=ABS(RES_2).
EXECUTE.
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT ABS_RES
/METHOD=ENTER X1 X2.

```

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.247	.478		2.611	.011
	X1	.030	.068	.056	.440	.661
	X2	.020	.069	.037	.291	.772

a. Dependent Variable: ABS\_RES

**X,Z-Y**

```

COMPUTE ABS_RES=ABS(RES_1).
EXECUTE.
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN

```



/DEPENDENT ABS\_RES

/METHOD=ENTER X1 X2 Z.

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X2, X1 <sup>a</sup>		.Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ABS\_RES

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.800	.361		2.214	.029
	X1	.061	.059	.156	1.039	.302
	X2	-.091	.054	-.225	-1.676	.097
	Z	.060	.047	.202	1.280	.204

a. Dependent Variable: ABS\_RES

**c. Uji Asumsi Normalitas  
X-Z**

REGRESSION  
 /MISSING LISTWISE  
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
 /NOORIGIN  
 /DEPENDENT Z  
 /METHOD=ENTER X1 X2  
 /RESIDUALS NORM(ZRESID).

**Regression**

[DataSet1] C:\Users\lenovo\Desktop\fatma\DATA FATMA.sav

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

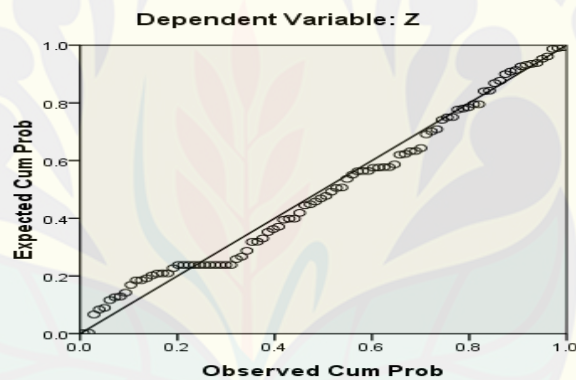
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Z

**Chartt**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



X,Z-Y

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 Z
/RESIDUALS NORM(ZRESID).
```

## Regression

[DataSet1] C:\Users\lenovo\Desktop\fatma\DATA FATMA.sav

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

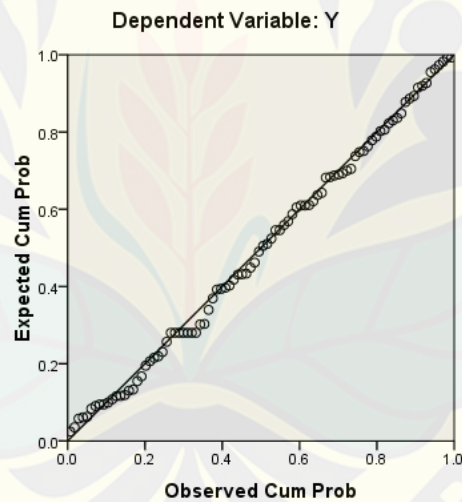
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X2, X1 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

## Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Lampiran 7 Uji Hipotesis (Uji t)****X-Z**

REGRESSION  
 /MISSING LISTWISE  
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
 /NOORIGIN  
 /DEPENDENT Z  
 /METHOD=ENTER X1 X2  
 /RESIDUALS NORM(ZRESID).

**Regression**

[DataSet1] C:\Users\lenovo\Desktop\fatma\DATA FATMA.sav

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Z

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 <sup>a</sup>	.572	.562	2.07328

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.154	.778		2.767	.007
	X1	.692	.110	.527	6.284	.000
	X2	.434	.113	.322	3.838	.000

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.154	.778		2.767	.007
	X1	.692	.110	.527	6.284	.000
	X2	.434	.113	.322	3.838	.000

a. Dependent Variable: Z

**X,Z-Y**

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 Z
/RESIDUALS NORM(ZRESID).
    
```

**Regression**

[DataSet1] C:\Users\lenovo\Desktop\fatma\DATA FATMA.sav

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X2, X1 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 <sup>a</sup>	.502	.485	1.64273



**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 <sup>a</sup>	.502	.485	1.64273

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.652	.643		2.571	.012
	X1	.269	.105	.281	2.569	.012
	X2	.296	.097	.300	3.056	.003
	Z	.173	.084	.237	2.058	.043

a. Dependent Variable: Y