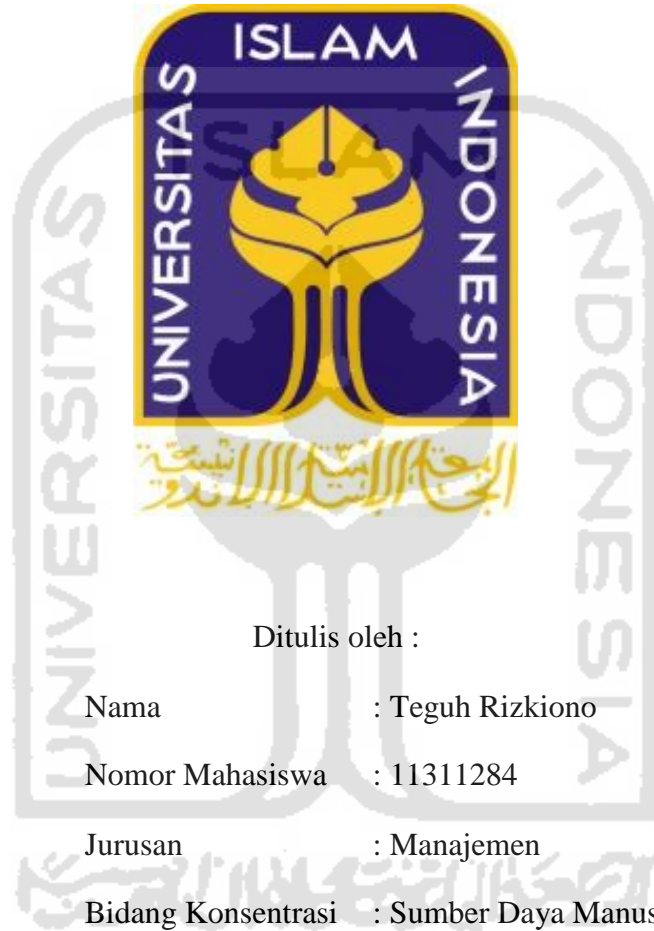


**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING DI ASRAJ TOUR KOTA YOGYAKARTA**



Ditulis oleh :

Nama : Teguh Rizkiono

Nomor Mahasiswa : 11311284

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak dapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau di terbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai yang berlaku”

Yogyakarta, 8 April 2017

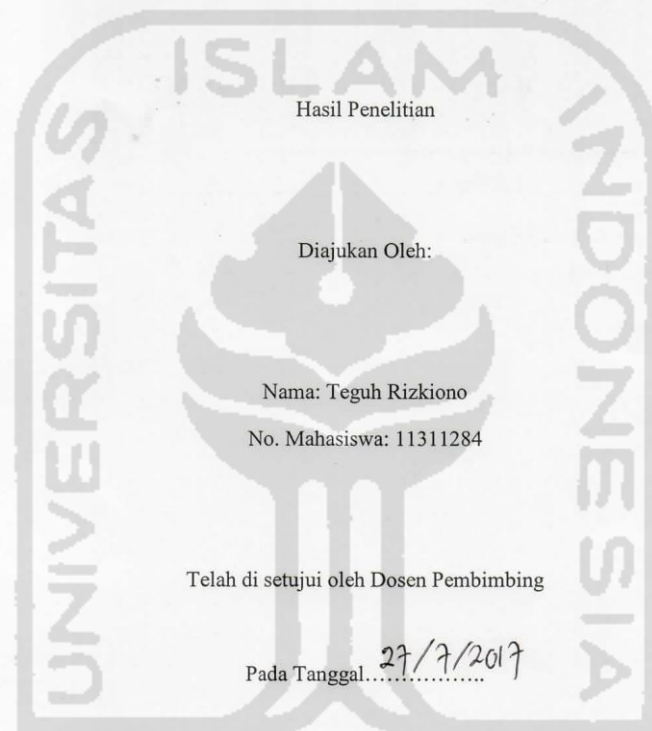
Penyusun,



(Teguh Rizkiono)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING DI ASRAJ TOUR KOTA YOGYAKARTA**



Hasil Penelitian

Diajukan Oleh:

Nama: Teguh Rizkiono

No. Mahasiswa: 11311284

Telah di setujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal... 27/7/2017

Dosen Pembimbing

Suhartini, Dra., M.Si.

**HALAMAN BERITA
ACARA**

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN ASRAJ TOUR AND TRAVEL DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

Disusun Oleh : **TEGUH RIZKIONO**

Nomor Mahasiswa : **11311284**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Jum'at, tanggal: 7 April 2017

Penguji/ Pembimbing Skripsi : **Suhartini, Dra., M.Si.**

Penguji : **Trias Setiawati, Dr., M.Si.**

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsi ini sebagai wujud kasih sayang, bakti dan terimakasihku untuk Ayahku dan Ibuku tercinta Sutrisman KS dan Sri Harlina yang selalu membimbing dalam setiap langkah kehidupanku serta Do'a yang senantiasa mengiringi perjalanan untuk menuju masa depan yang cerah.



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan Asraj tour dengan motivasi sebagai variable intervening dan tanpa melalui motivasi sebagai variable itervening. Jumlah sampel yang diolah sebanyak 50 responden. Analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa Dari hasil perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa nilai pengaruh total kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja lebih besar daripada pengaruh total secara langsung kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja sehingga kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja,

Kata kunci : *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Asraj Tour Kota Yogyakarta.*

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of occupational safety and occupational health on the performance of employees of Asraj tour with motivation as intervening variable and without passing motivation as an intervening variable. The number of sample are 50 respondents. The analysis used are path analysis. Based on the results of the analysis, it can be concluded that From the calculation of path analysis could be concluded that the total effect of health and safety on performance through work motivation greater than the total influence of direct health and safety to performance so that job satisfaction can be a mediation variable the relationship between health And safety.

Keywords: *Effect of Occupational Health and Safety on Employee Performance With Motivation as Intervening Variable at Asraj Tour Yogyakarta City.*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalaamu'alaikumwarahmatullahiwabarakatuh

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, rezeki, serta karunia-Nya. Semoga shalawat dan keselamatan selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ASRAJ TOUR DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi prasyarat akademis untuk mencapai gelar kesarjanaan pada jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Dalam penyusunan skripsi, penulis telah mendapatkan bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan karunia dan hidayah akal sehat serta pikiran, kekuatan dan kasih sayang atas segala kemudahannya

2. Untuk Ayah dan Ibuku, Sutrisman KS dan Sri Harlina yang selalu mendukung dan mendoakan dalam perjalanan hidupku untuk mencapai kesuksesan .
3. Ibu Dra.Suhartini, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi, yang selalu dengan sabar membimbing dan memberikan arahan yang terbaik selama skripsi ini berjalan.
4. Bapak Ilya Fadjar Maharika, selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Dr. D. Agus Harjito, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
6. Untuk keluarga besarku: Mbak, Mbah, paklek , Bulek, Pakde, Bude, sepupu – sepupuku semuanya. Terima kasih atas doa dan semangat dari kalian dalam perjalanan hidupku.
7. Densa Mayang, terima kasih atas doa serta dukungan dalam kuliahku, dari kompre hingga penyusunan skripsi saat ini.
8. Iim, terima kasih sahabatku sejak SMA yang selalu ada disaat suka maupun duka. Semoga impian besar kita dapat terwujud.
9. Teman-teman dari yang berkuliah di jogja, yang selalu menyemangatiku dan mendukungku sejak awal kuliah hingga akhir dari penyusunan skripsi ini. Terimakasih kalian membuat hariku tidak membosankan dan menghiburku ketika penat mengerjakan skripsi.

10. Teman-teman *blacklist* yang selalu memberi semangat setiap pengerjaan skripsi karena lingkungan yang sudah banyak lulus terlebih dahulu.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan hidayahnya bagi kita semua, terimakasih atas doa dan semua dukungan yang ada. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh Karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun bagi penulisan yang lebih baik di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Wassalamu'alaikumwarahmatullaahiwabarakatuh

Yogyakarta, 8 Maret 2017

Penyusun,

(Teguh Rizkiono)

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN BEBAS PLAGIARISME | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| HALAMAN BERITA ACARA | iv |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | v |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | xi |
| BAB I 1 | |
| 1.1 Latar Belakang dan Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 8 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 9 |
| 1.4 Manfaat penelitian | 10 |
| BAB II | |
| 2.1 Penelitian Terdahulu | 11 |
| 2.2 Landasan Teori | 16 |
| 2.2.1 Manajemen SDM | 16 |
| 2.2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 17 |
| 2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 18 |
| 2.2.4 Kesehatan dan Keselamatan Kerja | 20 |
| 2.2.4.1 Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja | 20 |
| 2.2.4.2 Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja | 21 |
| 2.2.5 Motivasi Kerja | 23 |
| 2.2.5.1 Pengertian | 23 |
| 2.2.5.2 Teori Motivasi | 23 |
| 2.2.6 Kinerja | 25 |
| 2.2.6.1 Pengertian Kinerja | 25 |
| 2.2.6.2 Penilaian Kinerja | 25 |
| 2.2.6.3 Tujuan Penilaian Kinerja | 26 |
| 2.2.6.4 Manfaat Penilaian Kinerja | 27 |
| 2.2.6.5 Indikator yang digunakan untuk Penilaian Kinerja Karyawan | 28 |
| 2.2.7 Hubungan Antar Variabel | 29 |

| | | |
|----------------|--|-----------|
| 2.2.7.1 | Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Terhadap Kinerja | 29 |
| 2.2.7.2 | Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi 31 | |
| 2.2.7.3 | Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja | 33 |
| 2.3 | Kerangka Pemikiran | 34 |
| 2.4 | Hipotesis Penelitian | 35 |
| BAB III | | 36 |
| 3.1 | Pendekatan Penelitian..... | 36 |
| 3.2 | Lokasi Penelitian | 36 |
| | Sumber : Dokumen Pemilik | 38 |
| 3.3 | Populasi dan Sampel | 39 |
| 3.3.1 | Populasi..... | 39 |
| 3.3.2 | Sampel..... | 39 |
| 3.4 | Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data | 39 |
| 3.4.1 | Jenis Data..... | 39 |
| 3.5 | Metode Pengumpulan Data | 40 |
| 3.6 | Uji Instrumen Penelitian..... | 41 |
| 3.6.1 | Uji Validitas | 41 |
| 3.6.2 | Uji Reliabilitas | 42 |
| 3.7 | Variabel penelitian | 42 |
| 3.8 | Definisi Operasional dan Indikator Variabel..... | 43 |
| 3.8.1 | Keselamatan Kerja (X)..... | 43 |
| 3.8.2 | Kesehatan Kerja (X ₂) | 44 |
| 3.8.3 | Motivasi Kerja (Z)..... | 46 |
| 3.8.4 | Kinerja (Y) | 47 |
| 3.9 | Analisis Data | 49 |
| 3.9.1 | Analisis Deskriptif | 49 |
| 3.9.2 | Analisis Inferensial..... | 49 |
| 3.9.2.1 | Analisis Regresi | 49 |
| 3.9.2.2 | Uji Asumsi Klasik..... | 51 |
| 3.9.2.2 | Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)..... | 52 |

| | | |
|---------------|---|-----------|
| 3.9.3 | Uji t | 54 |
| 3.9.4 | Uji Hipotesis dengan Uji Serentak (Uji F)..... | 55 |
| BAB IV | | 57 |
| 4.1 | Deskripsi Kuesioner Penelitian | 57 |
| 4.2 | Hasil Uji Instrumen Penelitian | 57 |
| 4.2.1 | Hasil Uji Validitas..... | 57 |
| 4.2.2 | Hasil Uji Reliabilitas | 59 |
| 4.3 | Analisis Deskriptif..... | 60 |
| 4.3.1 | Deskripsi Responden Penelitian..... | 60 |
| 4.3.2 | Analisis Deskriptif Variabel Penelitian..... | 64 |
| 4.4 | Analisis Regresi..... | 71 |
| 4.4.1 | Analisis Regresi Model Persamaan 1..... | 71 |
| 4.4.1.1 | Uji Asumsi Klasik Model 1 | 72 |
| 4.4.1.1.1 | Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas Residual | 72 |
| 4.4.1.1.2 | Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas | 73 |
| 4.4.1.1.3 | Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas | 74 |
| 4.4.1.2 | Uji Hipotesis | 75 |
| 4.4.1.2.1 | Uji t | 75 |
| 4.4.1.2.2 | Uji F..... | 78 |
| 4.4.2 | Analisis Regresi Model Persamaan 2 | 79 |
| 4.4.2.1 | Uji Asumsi Klasik Model 2 | 80 |
| 4.4.2.1.1 | Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas Residual | 80 |
| 4.4.2.1.2 | Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas | 81 |
| 4.4.2.1.3 | Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas | 82 |
| 4.4.2.2 | Uji Hipotesis | 83 |
| 4.4.2.2.1 | Uji t | 83 |
| 4.4.2.2.2 | Uji F..... | 85 |
| 4.4.3 | Analisis Regresi Model Persamaan 3 | 87 |
| 4.4.3.1 | Uji Asumsi Klasik Model 3 | 88 |
| 4.4.3.1.1 | Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas Residual | 88 |
| 4.4.3.1.2 | Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas | 89 |

| | |
|--|------------|
| 4.4.3.1.3 Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas | 89 |
| 4.4.3.2 Uji Hipotesis | 90 |
| 4.4.3.2.1 Uji t | 90 |
| 4.4.4 Pengaruh Langsung, dan Pengaruh Tidak langsung dan Pengaruh Total | 92 |
| 4.5 Pembahasan | 94 |
| 4.5.1 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Terhadap Kinerja | 94 |
| 4.5.2 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja | 95 |
| 4.5.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja | 98 |
| 4.5.4 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja | 99 |
| BAB V..... | 102 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 102 |
| 5.2 Saran..... | 103 |
| DAFTAR PUSTAKA | 105 |
| LAMPIRAN..... | 108 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Hal |
|---|-----|
| 1.1. Jumlah Angkatan Darat di Indonesia | 6 |
| 4.1. Hasil Uji Validitas | 48 |
| 4.2. Hasil Uji Reliabilitas | 50 |
| 4.3. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 51 |
| 4.4. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia | 53 |
| 4.5. Klasifikasi Responden Berdasarkan jenjang Pendidikan | 53 |
| 4.6. Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja | 54 |
| 4.7. Kategori Penilaian Masing-Masing Variabel | 55 |
| 4.8. Variabel Keselamatan Kerja | 56 |
| 4.9. Variabel Kesehatan Kerja | 57 |
| 4.10. Variabel Motivasi Kerja | 59 |

| | |
|---|----|
| 4.11. Variabel Kinerja..... | 61 |
| 4.12. Rekapitulasi Hasil Analisis Deskriptif..... | 62 |
| 4.13. Estimasi Regresi Linier Berganda Model 1..... | 63 |
| 4.14. Asumsi Klasik Multikolinieritas..... | 65 |
| 4.15. Hasil Uji t Model 1..... | 67 |
| 4.16. Hasil Uji F Model 1..... | 69 |
| 4.17. Estimasi Regresi Linier Berganda Model 2..... | 71 |
| 4.18. Asumsi Klasik Multikolinieritas..... | 73 |
| 4.19. Hasil Uji t Model 2..... | 75 |
| 4.20. Hasil Uji F Model 2..... | 77 |
| 4.21. Estimasi Regresi Linier Berganda Model 3..... | 79 |
| 4.22. Asumsi Klasik Multikolinieritas..... | 81 |
| 4.23. Hasil Uji t Model 3..... | 82 |
| 4.24. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis..... | 85 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Hal |
|--|-----|
| 2.2. Kerangka Pemikiran | 29 |
| 3.1. Model Penelitian 1 | 44 |
| 3.2. Model Penelitian 2 | 45 |
| 4.1. Hasil Uji Normalitas Model 1 | 64 |
| 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 1 | 66 |
| 4.3. Pengujian Uji t Model 1 | 68 |
| 4.4. Pengujian Uji t Model 2 | 69 |
| 4.5. Hasil Uji F Model 1 | 70 |
| 4.6. Hasil Uji Normalitas Model 2 | 64 |
| 4.7. Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 2 | 74 |
| 4.8. Pengujian Uji t Model 2 | 76 |

| | |
|---|----|
| 4.9. Pengujian Uji t Model 2 | 77 |
| 4.10. Pengujian Uji t Model 2 | 78 |
| 4.11. Hasil Uji Normalitas Model 3 | 80 |
| 4.12. Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 3 | 81 |
| 4.13. Pengujian Uji t Model 3..... | 83 |
| 4.14. Pengujian Uji t Model 3..... | 83 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran1 Kuesioner Penelitian..... | 100 |
| Lampiran 2 Data Penelitian | 106 |
| Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas | 113 |
| Lampiran 4 Hasil Olah Data | 122 |
| Lampiran 5 Dokumentasi | 128 |
| Lampiran 6 Biodata Penulis | 1 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang dan Masalah

Organisasi dalam kegiatan pencapaian tujuannya, faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia (SDM), karena sebaik apapun sebuah organisasi, sebanyak apapun sarana prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia (pegawai) semua itu tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi, manusialah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi (Hasibuan, 2006:10). Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya-sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi tidak akan dapat berjalan. Oleh karena itu, dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang kompetitif.

Salah satu permasalahan dalam bidang SDM adalah peningkatan kinerja karyawan. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja

karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Salah satu cara peningkatan kinerja karyawan adalah dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (selanjutnya disebut K3)

Kegiatan proses produksi tidak dapat dipisahkan dari penggunaan mesin. Hal ini menempatkan beban pada karyawan untuk dapat menggunakan mesin dengan hati-hati untuk mencegah terjadinya kesalahan dalam menjalankan mesin yang dapat menyebabkan kecelakaan. Walaupun demikian, tidak hanya kelayakan dari mesin yang harus diperhatikan, tetapi juga lingkungan sekitar lokasi di mana proses produksi dilakukan. Ketika hal-hal ini tidak ditangani, maka tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan akan mengalami kecelakaan selama proses produksi. Fakta tersebut mengharuskan perusahaan untuk menjaga dan memelihara K3 untuk menjadi perhatian utama bagi perusahaan (Yusuf, *et. al*, 2012 : 1).

Di Indonesia peraturan K3 secara khusus di atur dalam Undang Undang No 03 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut menyebutkan bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen K3 yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Pelaksanaan program K3 bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem K3 dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan. Tingkat kecelakaan kerja di Indonesia dari tahun 2007 sampai 2011 mengalami peningkatan yang signifikan. Pada 2011 terdapat 99.491 kasus atau rata-rata 414 kasus kecelakaan kerja per hari, sedangkan tahun sebelumnya tahun 2010 hanya 98.711 kasus kecelakaan kerja, 2009 terdapat 96.314 kasus, 2008 terdapat 94.736 kasus, dan 2007 terdapat 83.714 kasus (Pos Kota, 2012; 5).

K3 adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur (Mangkunegara, 2002:163). Sedangkan Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum (Mathis dan Jackson, 2002:245)

Pada dasarnya, jaminan K3 merupakan upaya perusahaan untuk memberikan dukungan atas setiap aktivitas yang dilakukan para karyawan.

Adanya jaminan K3 akan memberikan perasaan aman yang membuat karyawan dapat bekerja sesuai dengan prosedur atau ketentuan yang ditetapkan perusahaan sehingga motivasi kerja dapat terwujud. “Selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan“ (Mangkunegara, 2002:162). Dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan maka dapat dipastikan motivasi kerja karyawan dapat meningkat. Berdasarkan uraian yang telah ditetapkan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berkontribusi terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka diharapkan motivasi kerja dari karyawan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi dimana para karyawan merasakan bahwa segala bentuk fasilitas atau jaminan kerja sesuai dengan harapan para karyawan. Apabila dikaitkan dengan kepuasan kerja para karyawan, maka adanya jaminan atas K3 merupakan suatu kebutuhan. Jadi, apabila dapat terpenuhi, maka jaminan kepuasan kerja para karyawan dapat terwujud (Yusuf *et.al*, 2014).

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja karena sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya dan merasa dihargai. Kondisi aman dan sehat memberikan umpan balik motivasi yang akan mendorong prestasi

kerja. Dalam diri manusia terdapat motif berprestasi yang tercermin pada orientasi kepada tujuan dan pengabdian demi tercapainya tujuan. Prestasi bekerja merupakan tujuan perusahaan dengan didukung oleh pemberian jaminan, lingkungan, fasilitas dan motivasi kepada karyawan. Hasil penilaian prestasi kerja karyawan dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja (Indrawijaya, 2000; 17) .

Salah satu sektor industri yang sangat mementingkan kegiatan K3 adalah industri jasa transportasi darat. Perkembangan industri jasa transportasi saat ini memegang peranan penting dan berkembang pesat dalam hal distribusi (pengangkutan atau pengiriman) baik distribusi barang maupun jasa yang ditujukan kepada konsumen di suatu negara. Salah satu jenis jasa Transportasi Darat adalah Bus, dimana Bus yang beroperasi di Indonesia memiliki tiga jenis tipe transportasi yang didasarkan pada daerah atau wilayah yang dilaluinya , yaitu: Antar Kota Dalam Propinsi (AKDP), Antar Kota Antar Propinsi (AKAP) & Pariwisata. Jasa transportasi Bus merupakan bentuk pelayanan jasa yang diberikan perusahaan kepada konsumen untuk mengantarkan konsumen dari satu tempat ketempat lain dengan memberikan tingkat pelayanan dan kepuasan yang terbaik selama perjalanan. Saat ini Bus yang beroperasi di Indonesia sangat banyak dariberbagai macam perusahaan jasa transportasi Bus milik Badan Usaha MilikNegara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS).

Tabel 1.1 Jumlah Angkutan Darat di Indonesia

| Tahun | PO AKAP | BUS AKAP | PO Pariwisata | BUS Pariwisata |
|--------------|----------------|-----------------|----------------------|-----------------------|
| 2009 | 846 | 18911 | 852 | 11923 |
| 2010 | 866 | 20798 | 959 | 11933 |
| 2011 | 883 | 21157 | 1082 | 14897 |
| 2012 | 907 | 21720 | 1120 | 14984 |
| 2013 | 921 | 22186 | 1332 | 18304 |

Sumber : Direktorat Dinas Lalu Linatas Angkutan Jalan Raya(2014)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa perkembangan industri jasa transportasi darat berkembang pesat di Indonesia. Akan tetapi perkembangan jumlah armada dan perusahaan jasa angkutan darat juga diimbangi dengan permasalahan yang dihadapi oleh industri tersebut. Angka kecelakaan yang melibatkan mobil Bus selama tahun 2007 sampai dengan 2014 mengalami pertumbuhan rata-rata 3,25 persen per tahun (DLLAJ, 2014; 14). Permasalahan tersebut mengindikasikan bahwa perlunya K3 dalam perusahaan jasa angkutan darat sehingga bisa menekan angka kecelakaan baik yang dialami penumpang maupun karyawan.

Penelitian yang meneliti mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap Motivasi Kerja menurut Wanodya et.al (2014). Sedangkan keselamatan kerja dan kesejahteraan (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja. seharusnya untuk meningkatkan K3 bagi karyawan agar motivasi kerja

mereka menjadi lebih tinggi, sehingga mereka dapat memberikan performa yang maksimal (Paramitha dan Wijayanto, 2012; 86).

Salah satu sektor industri yang berkembang adalah ASRAJ TOUR. **PT.Medussa Multi Business Center Tour & Travel (Asraj Tour and Travel)** adalah sebuah biro perjalanan wisata di kota Yogyakarta yang berdiri pada tanggal 7 Januari 2012 yang diawali dari hobi saudara Iman Asraj untuk berkeliling Indonesia yang menurut saudara Iman pariwisata Indonesia tidak ada habisnya. Karena beliau berdomisili di Yogyakarta yang tak lain adalah kota wisata makan beliar berfikir untuk menyalurkan hobi dan jiwa bersosialnya untuk mendirikan biro jasa Asraj tour and Travel. Hal ini berjalan mulus ketika adanya kesempatan istimewa yang datang secara tiba-tiba ke akun media sosial saudara Iman. Yang pada akhirnya di geluti saudara Iman secara serius sampai bisa berdirinya Asraj tour and travel seperti saat ini.

Demikian pula Asraj Tour yang bergerak di bidang persewaan alat transportasi mobil dan bus pariwisata yang berkerjasama dengan berbagai bus pariwisata di Yogyakarta dan sekitarnya. Ini terbentuk dari banyaknya wisatawan yang datang ke Yogyakarta dan membutuhkan alat transportasi dengan pelayanan yang terbaik dan nyaman serta dapat dipercaya. Asraj Tour selalu menjaga kenyamanan penumpang dan ketenangan dalam perjalanan. Hal itu diwujudkan dengan memastikan kualitas kendaraan dan karyawannya layak atau tidak untuk melaksanakan perjalanan.

Tingkat kecelakaan kerja yang tinggi dari sebuah perusahaan jasa angkutan darat akan sangat mempengaruhi motivasi dan prestasi kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul skripsi **“Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Asraj Tour Yogyakarta”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah keselamatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan?
5. Apakah kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan?
6. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

8. Lebih besar mana pengaruh langsung (keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan) dengan pengaruh tidak langsung (keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial keselamatan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
7. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
8. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh langsung (keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan) dengan pengaruh tidak

langsung (keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan).

1.4 Manfaat penelitian

Dari tujuan yang telah dituturkan diatas, penulis berharap bahwa penelitian ini dapat bermanfaat baik bagi peneliti sendiri, peneliti lain, maupun bagi organisasi.

1. Bagi peneliti

Menambah wawasan keilmuan dan kefahaman dalam bidang teori dan mengetahui kondisi K3 yang sesungguhnya pada dewasa ini.

2. Bagi peneliti lain

Dapat dijadikan bahan referensi penelitian yang sejenis.

3. Bagi organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sebagai bahan referensi dalam K3 agar menjadi bahan pertimbangan dalam kebijakan dan pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian Wanodya *et.al*, 2014 membuktikan meneliti mengenai Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Teknik PG. Kebon Agung, Malang). Hasil penelitian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PG. Kebon Agung Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,302. Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PG. Kebon Agung Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,389. Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PG. Kebon Agung Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan sebesar 65,8%. (Wanodya *et.al*,2014; 93). Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel independen kesehatan dan keselamatan kerja sedangkan perbedaan di Objek penelitian.

Penelitian Paramita dan Wijayanto (2012) bertujuan untuk membuktikan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap prestasi kerja karyawan yang dimediasi variabel motivasi kerja. Teknik pengumpulan data menggunakan

kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) APJ Semarang yang berjumlah 118 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan proportionate Stratified Random Sampling dan ditetapkan sampel sebanyak 55 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja dan kesejahteraan (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja. PT. PLN (Persero) APJ Semarang seharusnya untuk meningkatkan K3 bagi karyawan agar motivasi kerja mereka menjadi lebih tinggi, sehingga mereka dapat memberikan performa yang maksimal. (Paramita dan Wijayanto, 2012; 6). Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel independen kesehatan dan keselamatan kerja sedangkan perbedaan di Objek penelitian dan variabel dependen

Penelitian Yusuf *et.al* (2013) yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervensi (Studi pada Karyawan Produksi di PT Mahakarya Rotanindo, Gresik)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intervensi kinerja karyawan dan (3) K3 juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel independen kesehatan dan keselamatan kerja sedangkan perbedaan di Objek penelitian.

Penelitian Dwomoh *et.al* (2014) yang berjudul “*Impact of occupational health and safety policies on employees’ performance in the Ghana’s timber industry: Evidence from Lumber and Logs Limited*” membuktikan kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel independen kesehatan dan keselamatan kerja dan variabel dependen kinerja sedangkan perbedaan di Objek penelitian dan variabel intervening motivasi kerja.

Penelitian Agbola (2012) yang berjudul “*Impact of Health and Safety Management on Employee Safety at the Ghana Ports and Harbour Authority*”. Penelitian ini menguji pengaruh manajemen kesehatan dan keselamatan terhadap kinerja organisasi Ghana Ports and Harbour Authority. Penelitian ini menggunakan 200 karyawan Ghana Ports and Harbour Authority dengan teknik pengambilan simple random sampling. Hasil menunjukkan sebuah organisasi penuh dengan praktek kesehatan dan manajemen keselamatan yang buruk, pelatihan pengetahuan keselamatan yang endah, kurangnya informasi tentang bahan kimia berbahaya dan bahan berbahaya, kurangnya pengawasan dan penegakan peraturan keselamatan, tidak tersedianya peralatan keselamatan penting akan berdampak negatif terhadap karyawan dan kinerja organisasi. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel independen kesehatan dan keselamatan kerja dan variabel dependen kinerja sedangkan perbedaan di Objek penelitian dan variabel intervening motivasi kerja.

Penelitian Desa et.al (2013) meneliti mengenai “Occupational Safety and Health Administration (OSHA) Practices and OSHA Performance in Malaysian Automotive Industry”. Penelitian ini membahas isu-isu praktek kerja administrasi keselamatan dan kesehatan (OSHAP) dan perkembangan administrasi keselamatan dan kesehatan kerja (OSHAPM) yang dipengaruhi oleh praktek-praktek di Malaysia Industri Otomotif. Pelaksanaan OSHAP secara luas diyakini bahwa hal itu dapat meningkatkan OSHAPM dalam industri otomotif. Penelitian ini membahas OSHAP yang budaya keselamatan, keterlibatan karyawan, sikap karyawan, gaya kepemimpinan, pelatihan keselamatan dan kesehatan dan komunikasi yang efektif yang dapat berdampak pada OSHAPM yang aman dan kinerja keuangan di industri otomotif. Hasil penelitian ini membuktikan ada hubungan positif antara praktek OSHA dan pertunjukan OSHA besar pada keselamatan dan kinerja keuangan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel independen kesehatan dan keselamatan kerja dan variabel dependen kinerja sedangkan perbedaan di Objek penelitian dan variabel intervening motivasi kerja.

Penelitian Kurniawan *et. al* (2013) yang meneliti mengenai “pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Indohamafish Jembrana Bali)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja karyawan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dan kesehatan kerja karyawan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel independen kesehatan dan keselamatan kerja sedangkan perbedaan di Objek penelitian.

Penelitian Munandar (2013) bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh kesehatan kerja terhadap motivasi kerja, mengetahui dan menjelaskan serta menganalisis pengaruh insentif terhadap motivasi kerja, pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, serta menjelaskan dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo. Dalam penelitian ini variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening yang berarti variabel perantara. Pengaruh secara langsung antara keselamatan, kesehatan kerja K3 dan insentif terhadap variabel kinerja karyawan lebih tinggi bila dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung antara variabel keselamatan, kesehatan kerja K3 dan insentif terhadap variabel motivasi. Hasil dari penelitian ini adalah keselamatan, kesehatan kerja K3 dan insentif lebih besar pengaruhnya tanpa harus melalui motivasi kerja. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel independen kesehatan dan keselamatan kerja dan variabel dependen kinerja sedangkan perbedaan di Objek penelitian.

Penelitian Anjani (2014) mengenai pengaruh variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode explanatory research, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarkan kepada 41 karyawan bagian produksi di PT. IPMOMI Paiton. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis statistik

deskriptif menunjukkan rata-rata jawaban responden tentang variabel Keselamatan Kerja sebesar 4,08, variabel Kesehatan Kerja sebesar 4,00, dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 4,30. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil Uji simultan diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Nilai signifikansi tersebut dibawah 5% sehingga menghasilkan keputusan H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil uji parsial untuk variabel keselamatan kerja diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,019 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,019 < 0,05$). Hasil uji parsial variabel kesehatan kerja mempunyai koefisien beta tertinggi sebesar 0,517 dan signifikansi t paling kecil sebesar 0,000. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel independen kesehatan dan keselamatan kerja dan variabel dependen kinerja sedangkan perbedaan di Objek penelitian.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen SDM

Manajemen telah banyak disebut sebagai “seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain”. Definisi ini, yang dikemukakan oleh Mary Parker Follet, mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan – tujuan organisasi melalui pengaturan orang – orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan – pekerjaan itu sendiri. Manajemen memang dapat mempunyai pengertian lebih luas daripada itu, tetapi definisi ini memberikan kenyataan bahwa kita mengelola sumber daya manusia bukan finansial. *We are managing human resources.* Manajemen

memang dapat mempunyai pengertian lebih luas daripada itu, tetapi definisi di atas memberikan arti bahwa manajemen mengelola sumber daya manusia bukan finansial (Handoko, 2010:3).

Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu manajemen sdm sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan. Melalui SDM yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan untuk menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan organisasinya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai (Rivai dan Sagala, 2011:14).

2.2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian (Rivai, 2011:1). Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang integrated, structural, dan teknik – teknik personel (Alwi, 2008:6).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2006:10). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan,

dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan – tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2010:4).

2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2006:21-23) menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.2.4 Kesehatan dan Keselamatan Kerja

2.2.4.1 Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Berikut definisi K3 kerja menurut para ahli:

1. Keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik (Mondy dan Noe,2010:360).
2. K3 adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur (Mangkunegara,2009:163).
3. Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum (Mathis dan Jackson,2002:245).

2.2.4.2 Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Tujuan K3 adalah sebagai berikut : (Mangkunegara, 2009: 165),

1. Setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis
2. Setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik- baiknya dan seefektif mungkin.
3. Semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
6. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Perusahaan perlu mengetahui tujuan dan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja baik bagi perusahaan, karyawan, maupun lingkungan sekitar tempat mereka bekerja (Rivai, 2011:793). Adapun tujuan dan pentingnya adalah:

1. Manfaat Lingkungan Kerja yang Aman dan Sehat

Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan ini akan menghasilkan (1) meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang, (2) meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, (3) menurunnya biaya-biaya asuransi dan kesehatan, (4) tingkat kompensasi

pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, (5) fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, dan (6) rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan. Perusahaan kemudian dapat meningkatkan keuntungan secara substansial.

2. Kerugian Lingkungan Kerja yang Tidak Aman dan Tidak Sehat

Jumlah biaya yang besar sering muncul karena ada kerugian-kerugian akibat kematian dan kecelakaan di tempat kerja dan kerugian menderita penyakit-penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu, ada juga yang berkaitan dengan kondisi-kondisi psikologis. Perasaan-perasaan pekerja yang menganggap dirinya tidak berarti dan rendahnya keterlibatan dalam pekerjaan, barangkali lebih sulit dihitung secara kuantitatif, seperti juga gejala-gejala stres dan kehidupan kerja yang bermutu rendah (Rivai, 2011: 793).

Pendapat Dessler (2007:278) tidak jauh berbeda, kondisi tidak aman merupakan alasan utama dari kecelakaan. Termasuk faktor-faktor seperti Peralatan yang tidak terjaga dengan baik, Peralatan rusak, Prosedur yang berbahaya di dalam, pada, atau di sekitar mesin atau peralatan, Penyimpanan yang tidak aman-kepadatan dan kelebihan beban, Penerangan yang tidak tepat-cahaya yang menyorot, tidak cukup penerangan dan Ventilasi yang tidak baik-pertukaran udara yang tidak cukup, sumber udara yang tidak murni.

Kesehatan kerja merujuk kepada keadaan karyawan yang bebas dari gangguan fisik, dan rasa sakit yang diakibatkan oleh lingkungan kerja (Dessler, 2009:). Parameter dan indikator kesehatan kerja adalah (Dessler, 2009:346)/

2007:267

- a. Tempat Kerja, adalah keadaan tempat kerja pada saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja. Indikator keadaan dan kondisi karyawan:
- b. Lingkungan Kerja, adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja. Indikator lingkungan kerja:
- c. Perlindungan Karyawan, merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan. Indikator perlindungan karyawan:

2.2.5 Motivasi Kerja

2.2.5.1 Pengertian

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2013:109). Motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan” (Mangkunegara, 2009:61)

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah “hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”(Hasibuan, 2006:141)

2.2.5.2 Teori Motivasi

Terdapat beberapa teori yang mengemukakan tentang motivasi dalam Sutrisno (2013:121). Namun yang di terapkan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Beberapa teori kepuasan antara lain sebagai berikut:

a) Teori Hierarki

Teori ini dipelopori oleh Maslow yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis (physiological) merupakan kebutuhan berupa makan, minum, perumahan, dan pakaian.
- 2) Kebutuhan rasa aman (safety) merupakan kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.
- 3) Kebutuhan hubungan sosial (affiliation) merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain.
- 4) Kebutuhan pengakuan (esteem) merupakan kebutuhan akan penghargaan prestise diri.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization) merupakan kebutuhan puncak yang menyebabkan seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong

perilaku seseorang (Steers, & Braunstein 1976). Indikator-indikator motivasi dalam penelitian ini berdasarkan teori Motivasi Prestasi yang dipelopori oleh David McClelland yang dikembangkan oleh (Steers, & Braunstein 1976, 251-266.). indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut Kebutuhan berprestasi, Kebutuhan berafiliasi dan Kebutuhan kekuasaan

2.2.6 Kinerja

2.2.6.1 Pengertian Kinerja

Beberapa pengertian kinerja menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:

1. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2004,67).
2. Kinerja sebagai berikut : "Kinerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku yang nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi " (Hariandja,2002:195).

2.2.6.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam melalui untuk kerja pegawainya. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan kinerja

organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitanya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti itu untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Sehingga penilaian kinerja dapat menjadi landasan untuk penilaian kinerja dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan manajemen sumberdaya manusia seperti sistem penggajian dapat sesuai dengan prosedur.

Penilaian rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan tetap (Hasibuan, 2006:87).Pendapat lain, penilaian kinerja adalah proses untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Samsudin,2006: 159)

2.2.6.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan-tujuan tertentu (Samsudin, 2006:165), mengemukakan bahwa tujuan penilaian kinerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

- a. Administratif yaitu memberikan arah untuk penetapan promosi, transfer, dan kenaikan gaji.
- b. Informasi yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahan dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya.
- c. Motivasi, yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Pada tingkat unit organisasi, penilaian kinerja bertujuan untuk (Samsudin, 2006: 165) :

- a. Menentukan kontribusi suatu unit atau divisi dalam perusahaan terhadap organisasi perusahaan secara keseluruhan.
- b. Memberikan dasar bagi penilaian mutu prestasi manajer unit/divisi dalam perusahaan.
- c. Memberikan motivasi bagi manajer unit/divisi dalam mengelola divisi seirama dengan tujuan umum perusahaan.

Sedangkan pada tingkat karyawan, penilaian kinerja bertujuan untuk (Samsudin, 2006:165) :

- a. Membedakan tingkat prestasi kerja setiap karyawan
- b. Mengambil keputusan administrasi, seperti koleksi, promosi, retention, demotion, transfer, termination, dan kenaikan gaji.
- c. Memberikan penalty, seperti bimbingan untuk meningkatkan motivasi dan diklat untuk mengembangkan keahlian.

2.2.6.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja mempunyai beberapa manfaat baik untuk karyawan, penilia, maupun perusahaan. Menurut (Rivai, 2004 : 55) manfaat penilaian kinerja adalah :

- 1) Manfaat bagi karyawan yang dinilai antar lain :
 - a. Meningkatkan motivasi
 - b. Meningkatkan kepuasan kerja
 - c. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
 - d. Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas
 - e. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi

2) Manfaat bagi penilai

- a. Meningkatkan kepuasan kerja
- b. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan
- c. Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer atau karyawan
- d. Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan
- e. Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan

3) Manfaat bagi perusahaan

- a. Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan
- b. Meningkatkan kualitas komunikasi
- c. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan

2.2.6.5 Indikator yang digunakan untuk Penilaian Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan, dapat digunakan beberapa dimensi mengenai kriteria kinerja yang menurut Bernardin & Russel (2003: 135) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (*Quality*), yaitu merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas (*Quantity*), yaitu merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu (*timelinnes*), yaitu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai,

pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. Efektivitas biaya (*cost effectiveness*), yaitu merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
5. Kebutuhan akan pengawasan (*need for supervision*), yaitu merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa membutuhkan bantuan pengawasan atau memerlukan campur tangan pengawas untuk mencegah agar hasil produksi tidak mengalami kerugian.
6. Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal impact*), yaitu merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan yang lain, dan juga pada bawahan.

2.2.7 Hubungan Antar Variabel

2.2.7.1 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Terhadap Kinerja

Sudah jelas bahwa tujuan dari K3 adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan karyawan dilindungi dari kecelakaan kerja atau dari kejadian yang merugikan. Hal ini disebabkan oleh faktor-faktor yang mendorong kepuasan

kerja, seperti mendukung kondisi kerja di mana karyawan peduli lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi dan untuk meringankan tugas mereka karena mereka lebih suka bekerja di lingkungan fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Sebuah implementasi yang baik dari K3 akan menumbuhkan rasa keamanan dan kenyamanan kepada para karyawan. Dengan terciptanya rasa aman dan kenyamanan, ini akan berimbas membuat karyawan dalam posisi yang lebih baik untuk menghindari kecelakaan kerja dan tidak akan menghambat kinerja mereka.

Banyak pengusaha yang menganggap keselamatan kerja kurang bermanfaat, hal ini memberikan sikap kurangnya perhatian pengusaha sehingga dapat berdampak pada turunnya prestasi kerja karena karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Agar prestasi karyawan sesuai dengan harapan perusahaan maka dapat memperhatikan pemahaman pemakaian alat keselamatan kerja yang benar, pendidikan dan pelatihan keselamatan, pemberian pengendalian administrasi dan personil, jaminan keselamatan dan kelengkapan alat perlindungan diri. Mayoritas karyawan menyatakan keselamatan kerja sangat baik karena adanya perhatian perusahaan tentang pemakaian alat keselamatan yang baik, pendidikan keselamatan bagi karyawan pada saat *training* maupun telah menjadi karyawan, prosedur kerja yang jelas, menyediakan pelindung diri seperti helm, sepatu, tangga, dan tabung pemadam kebakaran. Oleh karena itu maka dihasilkan ada pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan kerja terhadap kinerja (Paramitha dan Wijayanto, 2012; 4; Munandar, 2013, dan Wanodya et al, 2014).

2.2.7.2 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi

Sumber daya manusia merupakan komponen yang paling penting dalam perusahaan dan dalam pelaksanaan proses produksi, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan untuk mempertahankan K3. Hal ini dilakukan untuk memberikan kenyamanan ketika bekerja dan rasa aman bagi karyawan pada saat proses produksi dan ketika berhadapan langsung dengan lingkungan kerja mereka. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa K3 yang telah dilakukan oleh perusahaan tidak hanya memberikan rasa aman pada karyawan, tetapi juga dapat memberikan kepuasan pada karyawan. Ketika karyawan puas dengan keamanan dan keselamatan di tempat kerja mereka, kecelakaan itu bisa sangat dihindari (Yusuf *et. al*, 2012 139).

Dengan demikian, jika K3 dapat diterapkan dan dianggap serius oleh perusahaan, maka diharapkan K3 akan mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan yang terjadi di tempat kerja. Tidak hanya itu, selain untuk mencegah terjadinya kecelakaan di tempat kerja, K3 juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kebijakan K3 juga menyatakan bahwa perusahaan tersebut berinvestasi dalam sumber daya manusia, bukan hanya tentang keselamatan fisik mereka tetapi juga bisa memiliki efek trickle down dalam meningkatkan kepuasan karyawan (Yusuf *et. al*, 2012; 137).

Keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan yang memungkinkan terjadinya kecelakaan. Fungsi ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu mengungkapkan sebab-akibat suatu kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian secara cermat dilakukan atau tidak.

Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu kebutuhan pokok hidup manusia sehingga seringkali seseorang mengorbankan segala daya dan upaya, harta, pangkat dan jabatan demi mempertahankan keselamatan jiwa dan kesehatan dirinya. Sedangkan pemenuhan kebutuhan manusia dapat menjadi motif penggerak kegiatan manusia atau biasa disebut dengan motivasi manusia, dengan kata lain bahwa pemenuhan salah satu kebutuhan manusia merupakan sumber motivasi manusia. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Maslow tentang hierarki kebutuhan manusia, maka kebutuhan akan rasa aman menjadi kebutuhan tingkat dua. Namun tidaklah mutlak setiap kebutuhan dipenuhi manusia menurut hierarki atau urutannya, kadangkala kebutuhan keselamatan dan kesehatan menjadi prioritas utama walaupun dalam tingkatan kedua. Sehingga diharapkan dengan memperhatikan kebutuhan keselamatan dan kesehatan kerja dalam suatu perusahaan ini nantinya prestasi para karyawan yang bekerja juga akan meningkat pula.

Pelaksanaan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja sudah diterapkan dalam hal penyediaan sarana dan prasarana yang membantu pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, adanya pengawasan terhadap penggunaan alat-alat pelindung diri atau alat-alat perlengkapan kerja, penyediaan alat pemadam kebakaran, pemberian tanda bahaya pada fasilitas-fasilitas yang menimbulkan risiko kerja serta pelaksanaan program-program kesehatan bagi pekerja seperti melakukan pemeriksaan baik ditujukan bagi pekerja baru maupun pemeriksaan yang dilakukan secara berkala kepada seluruh pekerja. Selain itu juga disediakan

klinik kesehatan yang digunakan untuk pertolongan pertama jika ada kecelakaan kerja.

Pada dasarnya semua tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga apabila terdapat tenaga kerja yang tidak mendapatkan perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja, sesuai dengan prinsip risiko pekerjaan dimana risiko ditimpa kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan merupakan tanggung jawab pengusaha, dan bagi pengusaha yang belum ikut serta dalam jaminan sosial tenaga kerja tetap bertanggung jawab atas jaminan kecelakaan kerja bagi tenaga kerjanya. Kecelakaan kerja adalah merupakan suatu risiko yang seharusnya menjadi tanggung jawab pengusaha. Oleh karena itu pembiayaan beban jaminan pemeliharaan kesehatan dan jaminan kecelakaan kerja bagi tenaga kerjanya di tanggung oleh pengusaha dengan tetap mengedepankan pada peraturan perundangan-undangan serta aspek kemanusiaan, dimana pengusaha perlu memperhatikan nasib tenaga kerja serta keluarganya.

Hasil penelitian Munandar, (2013), Wanodya et al, (2014) dan Desa et.al (2013) membuktikan bahwa K3 berpengaruh terhadap motivasi kerja

2.2.7.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

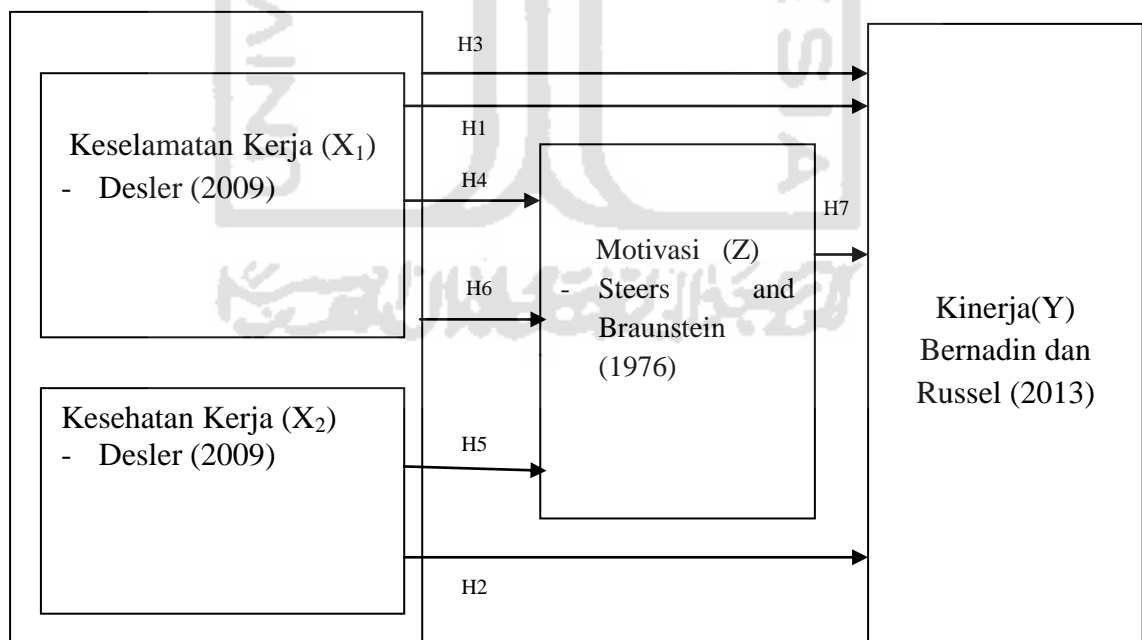
Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok sebelum berusaha memenuhi kebutuhan yang tertinggi. Motivasi yang diinginkan karyawan adalah jaminan ketenangan dan ketegangan terhadap diri dan keluarga pegawai, kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, dan jaminan kebebasan dalam menjalankan pekerjaannya. Prestasi kerja

juga diartikan sebagai sesuatu yang dikerjakan yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang (Dharma 2010; 55). Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Perilaku seseorang pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu. Motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena dengan motivasi seorang karyawan atau pegawai akan dapat memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas (Munandar, 2013).

Hasil penelitian Munandar, (2013), Wanodya *et.al*, (2014) dan Anjani (2014) membuktikan bahwa motivasi terhadap kinerja.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Keselamatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H2 : Kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H3 : Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Keselamatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan.

H5 : Kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan.

H6 : Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan.

H7 : motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H8 : lebih besar pengaruh tidak langsung (keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan) dari pada pengaruh langsung (keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan) dengan pengaruh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif ini peneliti merumuskan masalah yang baru dengan mengidentifikasi melalui hipotesis yaitu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010: 13).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah ASRAJ TOUR merupakan perusahaan otobus dan travel.

3.2.1 Sejarah

PT. Medussa Multi Business Center Tour & Travel (Asraj Tour and Travel) adalah sebuah biro perjalanan wisata di kota Yogyakarta yang berdiri pada tanggal 7 Januari 2012 yang diawali dari hobi saudara Iman Asraj untuk berkeliling Indonesia yang menurut saudara Iman pariwisata Indonesia tidak ada habisnya. Karena beliau berdomisili di Yogyakarta yang tak lain adalah kota wisata makan beliar berfikir untuk menyalurkan hobi dan jiwa bersosialnya untuk mendirikan

biro jasa Asraj tour and Travel. Hal ini berjalan muslus ketika adanya kesempatan istimewa yang datang secara tiba tiba ke akun media sosial sodara Iman. Yang pada akhirnya di geluti sodara Iman secara Serious sampai bisa berdirinya Asraj tour and travel seperti saat ini.

Begitu pula Asraj Tour yang bergerak di bidang persewaan alat transportasi mobil dan bus pariwisata yang berkerjasama dengan berbagai bus pariwisata di Yogyakarta dan sekitarnya. Ini terbentuk dari banyak nya wisatawan yang datang ke Yogyakarta dan membutuhkan alat transportasi dengan pelayanan yang terbaik dan ternyaman serta dapat di percaya. Asraj Tour selalu menjaga kenyamanan penumpang dan ketenangan dalam perjalanan. Hal itu di wujudkan dengan memastikan kualitas kendaraan dan karyawan nya layak atau tidak untuk melaksanakan perjalanan.

3.2.2 Visi Misi, dan Moto

Visi: Menjadi salah satu biro perjalanan yang terbaik dan terpercaya berskala nasional demi menunjang angka priwisata domestik

Misi:

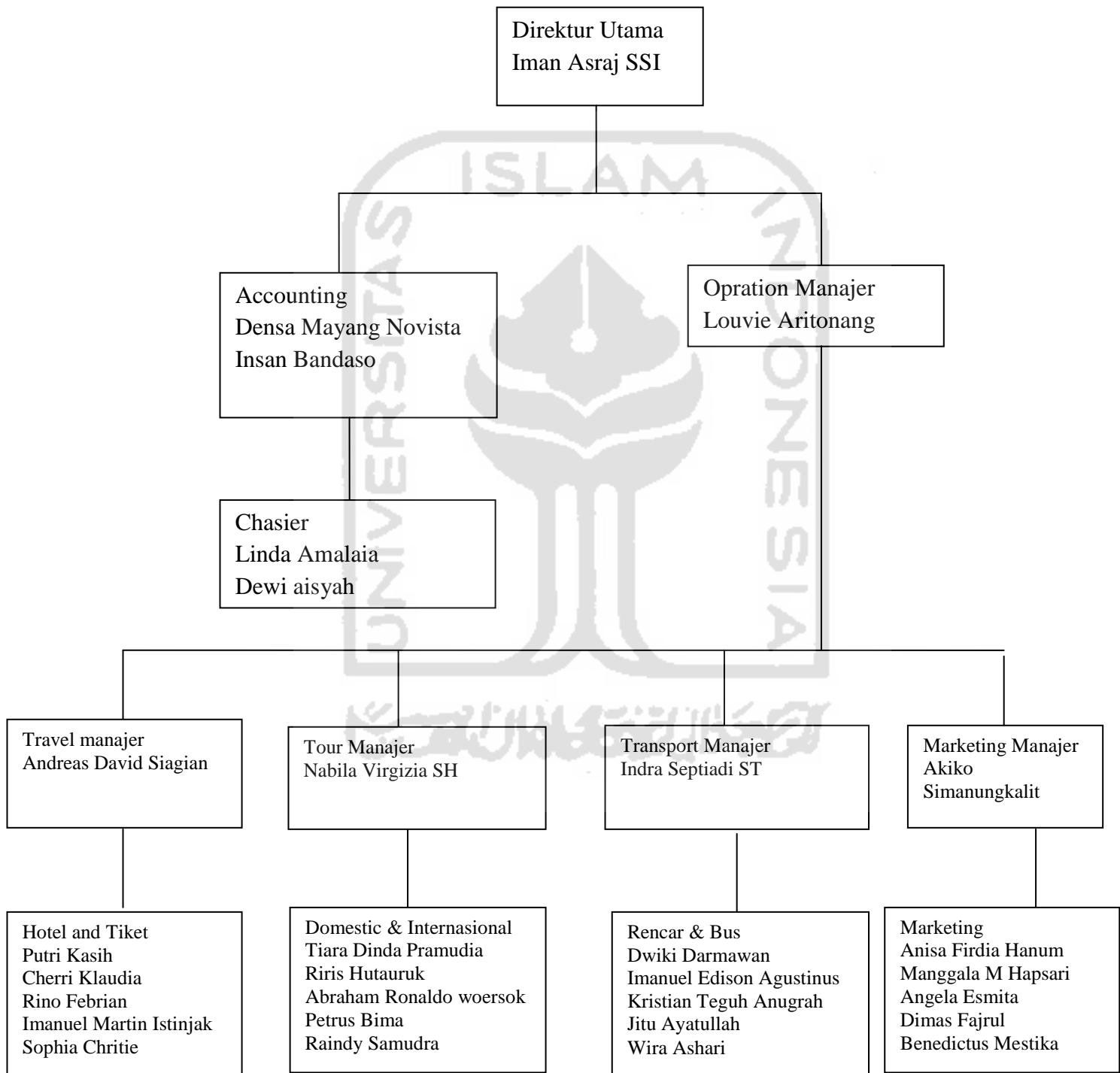
1. Memberikan pelayanan terbaik
2. Menggunakan tenaga pekerja yang proffesional
3. Berkomitmen pada standart kerja yang tinggi
4. Menciptakan komunikasi yang baik kepada semua pelanggan

Moto : Spirit for giving the best

3.2.4 Struktur Organisasi

Gambar 3.1

Struktur Organisasi



Sumber : Dokumen Pemilik

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010: 115). Dalam penelitian ini populasinya adalah pengemudi ASRAJ TOUR yang berjumlah 50 orang dari 75 orang. Populasi ini dipilih karena pengemudi memiliki tingkat resiko kecelakaan yang tinggi.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari penelitian yang dilakukan dengan mengambil populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili seluruh populasi (Sugiyono, 2010; 116). Sampel adalah sebagian atau representasi dari populasi yang diteliti (Arikunto,2010;117). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan populasi sebagai sampel. Sampel yang digunakan sebanyak 50 pengemudi dari 50 pengemudi ASRAJ TOUR. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010; 118)

3.4 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis Data

Data yang dipergunakan berupa data primer. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan kepala bagian produksi. Data primer dalam

penelitian ini berupa data tentang K3, motivasi, dan prestasi kerja dengan alat bantu berupa kuesioner (Sugiyono, 2010; 137)

3.5 Metode Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur variabel adalah menggunakan kuisisioner. Kuisisioner ini berisi item-item pertanyaan sebagai penjabaran dari indikator-indikator variabel.

Kuisisioner yang akan digunakan dan disajikan kepada responden terdiri empat bagian, yaitu:

- a. Bagian pertama mengungkapkan karakteristik responden. Berisi mengenai data karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, lama bekerja, jabatan, dan pendapatan/gaji,.
- b. Bagian kedua mengungkapkan pertanyaan variabel kesehatan dan keselamatan kerja
- c. Bagian ketiga mengungkapkan pertanyaan variabel motivasi kerja
- d. Bagian keempat mengungkapkan pertanyaan variabel prestasi kerja

Pengukuran variabel-variabel yang ada kedalam perhitungan data, maka penulis menggunakan skala likert. Dalam hal ini penulis akan memberikan pertanyaan dengan 4 alternatif jawaban yang harus dipilih salah satu jawaban saja. Untuk mempermudah penilaian jawaban, penulis akan memberikan nilai dari setiap pilihan jawaban pertanyaan yaitu nilai 4 untuk jawaban yang positif dan nilai 1 untuk jawaban yang sangat negatif. Maka bentuk penilaiannya sebagai berikut.

1. Jawaban SS (sangat setuju) diberi nilai 4

2. Jawaban S (setuju) diberi nilai 3
3. Jawaban TS (tidak setuju) diberi nilai 2
4. Jawaban STS (sangat tidak setuju) diberi nilai 1

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2010:3). Metode yang digunakan untuk uji validitas adalah uji korelasi pearson. Rumus yang digunakan (Sugiyono, 2010:248) adalah :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2 (N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

n = Jumlah responden (sampel)

X = Skor butir

Y = Skor total

XY = Skor butir x skor total

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing - masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel - variabel yang telah ditentukan. Item-item pertanyaan dapat dikatakan valid jika memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 (5%) atau Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai rhitung > rtabel.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah “Derajat konsistensi/kejegan data dalam interval waktu tertentu.”. Metode yang digunakan dalam realibilitas ini adalah teknik alpha (Sugiyono, 2010:3). Rumus alpha adalah:

$$r_n = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \delta b^2}{\sigma_i^2} \right)$$

Keterangan :

| | |
|-------------------|------------------------------|
| r_n | = Reliabilitas Instrumen |
| k | = Banyaknya butir pertanyaan |
| $\sum \delta b^2$ | = Jumlah varian butir |
| σ_i^2 | = Varian Total |

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung cronbach alpha dari masing - masing instrumen dalam suatu variabel. Variabel dikatakan realibel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,60$.

3.7 Variabel penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:58). Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Variabel independen adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

(Sugiyono, 2010:59). Dalam penelitian ini variabel independen adalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X)

- Variabel intervening secara teoritis adalah variabel yang mempengaruhi hubungan dependen dan independen menjadi hubungan langsung dan tidak langsung yang dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel intervening adalah motivasi kerja (Z).
- Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2010:59). Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja (Y).

3.8 Definisi Operasional dan Indikator Variabel

3.8.1 Keselamatan Kerja (X)

Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja (Desler, 2007:263). Parameter dan indikator keselamatan kerja menggunakan program keselamatan kerja yang telah diterapkan perusahaan ASRAJ TOUR:

1. Pemeriksaan kondisi bus pariwisata

Indikator pemeriksaan bus adalah :

- Pemeriksanaan rem
- Pemeriksaan mesin
- Pemeriksaaan setir
- Pemeriksaan asap kendaraan
- Pemeriksaaan kondisi ban

5. Pelaksanaan Ergonomis

Indikator pelaksanaan ergonomis adalah sebagai berikut :

- Program satu bus dua sopir
- Melakukan gerakan relaksasi
- Pergantian shift
- Penggunaan saffety belt

6. Anthropometri

Anthropometri secara luas akan digunakan sebagai pertimbangan-pertimbangan ergonomis dalam memerlukan interaksi manusia. Indikator variabel :

- Perancangan area kerja
- Perancangan peralatan kerja seperti mesin, perkakas, dsb.
- Perancangan produk-produk konsumtif, seperti pakaian, kursi dan meja computer
- Perancangan lingkungan kerja fisik

7. Education

Tenaga kerja baik sopir bus maupun operasional agent travel harus mendapatkan bekal pendidikan dan pelatihan dalam usaha pencegahan kecelakaan. Indikator-indikator education adalah sebagai berikut :

- Pelatihan K3 harus diberikan secara berjenjang dan berkesinambungan sesuai tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

3.8.2 Kesehatan Kerja (X₂)

Kesehatan kerja merujuk kepada keadaan karyawan yang bebas dari

gangguan fisik, dan rasa sakit yang diakibatkan oleh lingkungan kerja (Dessler, 2009:). Parameter dan indikator kesehatan kerja adalah (Dessler, 2009:346)/2007:267

d. Tempat Kerja, adalah keadaan tempat kerja pada saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja. Indikator keadaan dan kondisi karyawan:

- Perusahaan memberikan pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja yang mendukung
- Setiap karyawan mempunyai sikap yang baik saat menggunakan fasilitas kerja
- Keadaan tempat kerja mendukung pekerjaan baik di dalam maupun diluar pekerjaan
- Perusahaan memberikan fasilitas diluar pekerjaan seperti kendaraan atau mess
- perusahaan memberikan kepedulian yang tinggi mengenai keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja

e. Lingkungan Kerja, adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja. Indikator lingkungan kerja:

- perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari penyakit bagi karyawan.
- perusahaan berusaha meningkatkan kepedulian mengenai kondisi lingkungan kerja.
- Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.

- Jam kerja
 - Beban kerja
- f. Perlindungan Karyawan, merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan. Indikator perlindungan karyawan:
- Jaminan sosial yang disediakan perusahaan
 - kondisi kesehatan karyawan secara keseluruhan
 - pemenuhan gizi karyawan
 - pendidikan mengenai pentingnya kesehatan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - memberikan rujukan ke rumah sakit yang telah ditentukan oleh perusahaan kepada setiap karyawan

3.8.3 Motivasi Kerja (Z)

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Steers, & Braunstein 1976). Indikator-indikator motivasi dalam penelitian ini berdasarkan teori Motivasi Prestasi yang dipelopori oleh David McClelland yang dikembangkan oleh (Steers, & Braunstein 1976, 251-266.). indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan berprestasi

- a. Saya berusaha keras untuk mencapai prestasi kerja.
- b. Saya menikmati tantangan yang sulit.

- c. Saya ingin tahu bagaimana saya dapat meningkatkan diri saya menyelesaikan setiap tugas.
- d. Saya menikmati pencapaian tujuan hidup yang realistis.
- e. Saya puas apabila mampu menyelesaikan tugas-tugas yang sulit.

2. Kebutuhan berafiliasi:

- a. Saya ingin bekerja dengan banyak orang.
- b. Saya cenderung membangun kerja sama dengan sesama teman kerja.
- c. Saya menikmati kerja lebih banyak dengan orang lain daripada bekerja sendiri.

3. Kebutuhan kekuasaan

- a. Saya menikmati setiap persaingan dan kemenangan.
- b. Saya menikmati setiap tugas saya.
- c. Saya mempengaruhi orang lain untuk mencapai keinginan saya.
- d. Selama bekerja, saya berupaya untuk dapat mengendalikan hampir semua hal yang ada di sekitar saya.

3.8.4 Kinerja (Y)

Pengertian kinerja (prestasi) adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu (Bernadin dan Russel, 2013) Parameter variabel kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja.

Indikator variabel kualitas kerja meliputi:

- a. hasil kerja berupa barang selalu terjamin mutunya.

- b. hasil kerja berupa pelayanan selalu memuaskan dan terjamin mutunya.
- c. Dalam bekerja selalu mengikuti mode kerja yang bermutu.

2. Kuantitas kerja

Indikator variabel kuantitas kerja meliputi :

- a. Bekerja sesuai dengan prosedur
- b. Bekerja sesuai target

3. Ketepatan waktu

Indikator ketepatan waktu meliputi :

- a. Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan
- b. Ritme kerja dalam mengerjakan tugas rutin
- c. Ritme kerja dalam mengerjakan tugas mendadak

4. Efektifitas biaya

Indikator efektifitas biaya meliputi

- a. Bekerja mengedepankan efisiensi biaya.

5. Kebutuhan akan pengawasan

Indikator kebutuhan akan pengawasan meliputi

- a. Mampu bekerja tanpa membutuhkan bantuan pengawasan
- b. Bekerja mematuhi tata tertib yang ditetapkan perusahaan
- c. Bekerja penuh tanggung jawab
- d. Bersedia dikritik dan mampu memperbaiki setiap kesalahan

6. Hubungan antar perseorangan

Indikator hubungan antar perseorangan meliputi

- a. Mampu bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Tercipta sinergi antar karyawan dalam segala bidang
- c. Tercipta sinergi antar bagian dalam segala bidang
- d. Bersedia ditempatkan dibagian manapun.

3.9 Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Teknik analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2010; 8). Analisis ini bersifat uraian yang menjelaskan tentang identitas dari responden dan penilaian responden terhadap variabel penelitian

3.9.2 Analisis Inferensial

Merupakan analisis data yang mempelajari tata cara penarikan kesimpulan mengenai keseluruhan populasi berdasarkan data yang ada dalam suatu sampel.

Alat statistik yang digunakan dalam analisis ini adalah :

3.9.2.1 Analisis Regresi

Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda, untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menggunakan analisis regresi adalah pada hipotesis berikut:

1. Keselamatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
4. Keselamatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan.
5. Kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan.
6. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan.
7. motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Model analisis jalur dalam penelitian ini adalah menggunakan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Z = b_1X_1 + b_2X_2 + E_1$$

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + Z + E_1$$

$$Y = b_3Z + E_1$$

Dimana :

b = koefisien regresi dari variabel X, Y, dan Z

X = Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Z = Motivasi Kerja

Y = Kinerja

E = error

3.9.2.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model persamaan regresi yang digunakan dapat digunakan sebagai dasar estimasi yang tidak bias. Terutama untuk data yang banyak, perlu menggunakan uji asumsi klasik untuk lebih meyakinkan kesesuaian antara model persamaan regresi tersebut. Adapun masalah-masalah yang sering timbul dalam regresi antara lain:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi data yang normal atau tidak. Dalam penelitian ini pengujian normalitas data menggunakan analisis uji statistik dengan *Kolmogorov-Smirnov Z (1-Sample K-S)*. Dasar pengambilan keputusan pada analisis *Kolmogorov-Smirnov Z (1-Sample K-S)* adalah (Ghozali, 2011):

- a. Apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti data residual terdistribusi tidak normal.
- b. Apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima. Hal ini berarti data residual terdistribusi normal

2. Multikolinearitas

Multikolinieritas adalah situasi di mana ada korelasi antara variabel bebas (independen) satu dengan yang lainnya. Dalam hal ini multikolinieritas terindikasi apabila terdapat hubungan linier antara variabel-variabel independen dalam model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, yaitu *Variance Inflation Faktor*

(VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 1

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas yang digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi mengandung perbedaan variansi residu dari kasus pengamatan satu ke kasus pengamatan lainnya. Jika variansi residu dari kasus pengamatan satu ke kasus pengamatan lainnya mempunyai nilai tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika mempunyai perbedaan maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki homoskedastisitas dan bukannya memiliki heteroskedastisitas.

Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residunya (SRESID). Dasar analisisnya adalah:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3.9.2.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur adalah sebuah metode untuk mempelajari efek langsung (*direct effect*) maupun efek tidak langsung (*indirect effect*) dari variabel

(Widarjono, 2010:264). Dalam penelitian ini yang menggunakan analisis jalur adalah pada hipotesis berikut:

- lebih besar pengaruh tidak langsung (keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan) daripada pengaruh langsung (keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan) dengan pengaruh.

Model analisis jalur dalam penelitian ini adalah menggunakan persamaan regresi sebagai berikut (Widarjono, 2010):

$$Z = b_1X_1 + b_2X_2 + E_1$$

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + Z + E_1$$

$$Y = b_3Z + E_1$$

Dimana :

b = koefisien regresi dari variabel X, Y, dan Z

X = Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Z = Motivasi Kerja

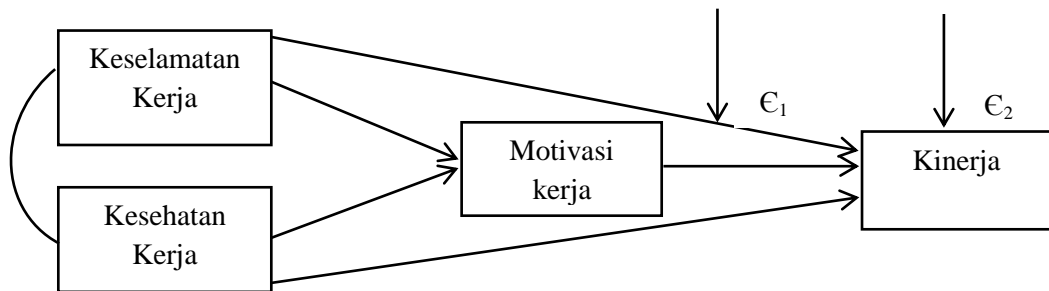
Y = Kinerja

E = error

Penyelesaian masalah melalui tahapan-tahapan berikut Suwarno (2003:174):

Tahapan 1

Menentukan model diagram jalurnya berdasarkan paradigma hubungan antara variabel sebagai berikut:

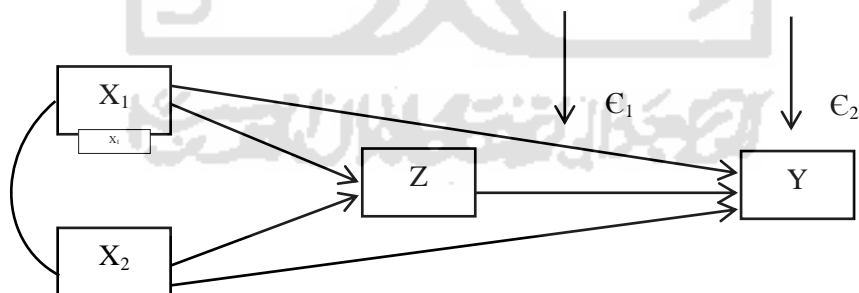


Gambar 3.1
Model Penelitian 1

Tahapan 2

Diagram jalur diatas terdiri atas dua persamaan struktural dimana X_1 dan X_2 adalah variabel eksogen dan Z serta Y adalah variabel endogen. Persamaan strukturalnya dapat dilihat sebagai berikut:

1. $Z = PZ.X_1 + PZ.X_2 + \epsilon_1$ (sebagai persamaan substruktur 1)
2. $Y = PY.X_1 + PY.X_2 + \epsilon_2$ (sebagai persamaan substruktur 2)



Gambar 3.2
Model Penelitian 2

3.9.3 Uji t

Dalam analisis jalur, pengujian hipotesis menggunakan pengujian koefisien analisis jalur dengan menggunakan uji t (Widarjono, 2010:272). Pengujian uji t untuk menguji koefisien variabel dalam analisis jalur adalah (Sunyoto, 2012; 47) :

1. Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$: nilai signifikansi koefisien variabel independen tidak signifikan atau tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$: nilai signifikansi koefisien variabel independen signifikan atau terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Menentukan *Level of signifikan* (α)

Level of signifikan (α) ditentukan sendiri oleh peneliti berdasarkan tingkat kesulitan pengumpulan data. Taraf nyata yang digunakan biasanya 5% (0,05).

3. Menentukan kriteria pengujian

H_0 diterima (H_1 ditolak) apabila signifikansi $> 0,05$

H_0 ditolak (H_1 diterima) apabila signifikansi $< 0,05$

4. Pengujian nilai uji statistik

5. Membuat kesimpulan

3.9.4 Uji Hipotesis dengan Uji Serentak (Uji F)

Uji F digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis pertama maka digunakan uji F, yaitu untuk menguji kebenaran koefisien regresi. Uji serentak yaitu uji statistik bagi koefisien regresi yang serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y (Hasan, 2006; 22)

Prosedur uji statistiknya adalah sebagai berikut, (Hasan,2006; 15) :

1. Menentukan formulasi hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh X terhadap Y

H_1 : Ada pengaruh X terhadap Y

2. Menentukan taraf nyata (α) dan F tabel

- Taraf nyata yang digunakan biasanya 5% (0,05) atau 1% (0,01)
- Nilai F tabel memiliki derajat bebas

3. Menentukan kriteria pengujian

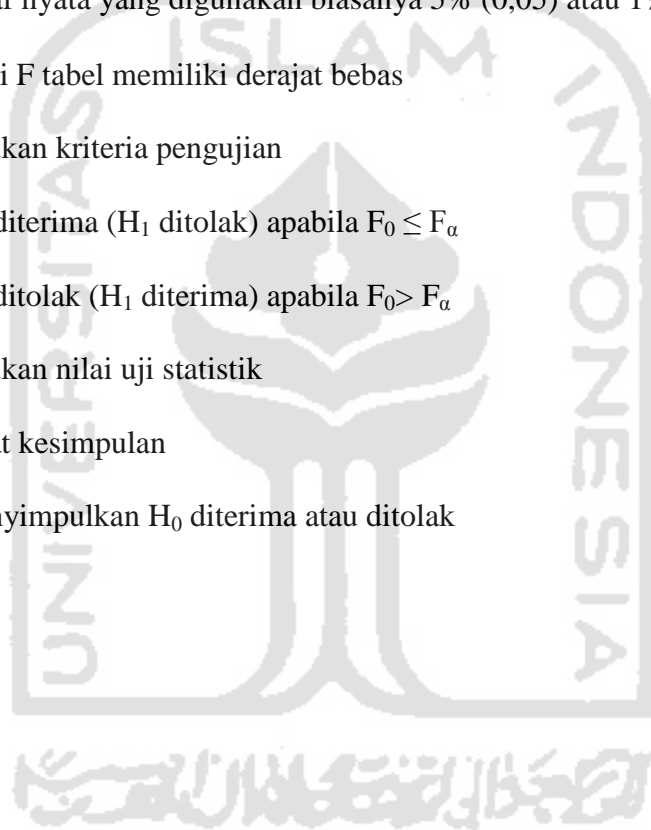
H_0 diterima (H_1 ditolak) apabila $F_0 \leq F_\alpha$

H_0 ditolak (H_1 diterima) apabila $F_0 > F_\alpha$

4. Menentukan nilai uji statistik

5. Membuat kesimpulan

Menyimpulkan H_0 diterima atau ditolak



BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Kuesioner Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh sopir Asraj Tour yang berjumlah 75 orang. Seperti telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa pengumpulan data penelitian dengan cara memberikan kuesioner kepada responden penelitian yaitu karyawan sopir Asraj Tour. Dalam penelitian ini disebarkan sebanyak 50 kuesioner. Kuesioner yang dikembalikan dan dapat diolah sebanyak 50 eksemplar, jadi respon rate-nya sebanyak 100% dan an kuesiner yang dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 50 kuesioner.

4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Hasil pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS versi 21. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.1

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

| Pernyataan | Korelasi skor item dengan skor totalnya | r_{tabel} | Keterangan |
|--------------------------|--|--------------------------------------|-------------------|
| Keselamatan Kerja | | | |
| X1.1 | 0,809 | 0,101 | Valid |
| X1.2 | 0,752 | 0,101 | Valid |
| X1.3 | 0,868 | 0,101 | Valid |
| X1.4 | 0,851 | 0,101 | Valid |
| X1.5 | 0,856 | 0,101 | Valid |
| X1.6 | 0,931 | 0,101 | Valid |
| X1.7 | 0,865 | 0,101 | Valid |
| X1.8 | 0,809 | 0,101 | Valid |
| X1.9 | 0,752 | 0,101 | Valid |

Lanjutan Tabel 4.1

| Pernyataan | Korelasi skor item | r_{tabel} | Keterangan |
|-------------------|---------------------------|--------------------------------------|-------------------|
|-------------------|---------------------------|--------------------------------------|-------------------|

| | dengan skor totalnya | | |
|--------------------------|-------------------------|-------|-------|
| Keselamatan Kerja | | | |
| X1.10 | 0,868 | 0,101 | Valid |
| X1.11 | 0,851 | 0,101 | Valid |
| X1.12 | 0,856 | 0,101 | Valid |
| X1.13 | 0,931 | 0,101 | Valid |
| X1.14 | 0,865 | 0,101 | Valid |
| Kesehatan kerja | | | |
| X2.1 | 0,859 | 0,101 | Valid |
| X2.2 | 0,674 | 0,101 | Valid |
| X2.3 | 0,615 | 0,101 | Valid |
| X2.4 | 0,778 | 0,101 | Valid |
| X2.5 | 0,886 | 0,101 | Valid |
| X2.6 | 0,868 | 0,101 | Valid |
| X2.7 | 0,682 | 0,101 | Valid |
| X2.8 | 0,879 | 0,101 | Valid |
| X2.9 | 0,817 | 0,101 | Valid |
| X2.10 | 0,871 | 0,101 | Valid |
| X2.11 | 0,703 | 0,101 | Valid |
| X2.12 | 0,768 | 0,101 | Valid |
| X2.13 | 0,752 | 0,101 | Valid |
| X2.14 | 0,803 | 0,101 | Valid |
| X2.15 | 0,825 | 0,101 | Valid |
| Motivasi Kerja | | | |
| Z1 | 0,803 | 0,101 | Valid |
| Z2 | 0,778 | 0,101 | Valid |
| Z3 | 0,683 | 0,101 | Valid |
| Z4 | 0,832 | 0,101 | Valid |
| Z5 | 0,730 | 0,101 | Valid |
| Z6 | 0,824 | 0,101 | Valid |
| Z7 | 0,818 | 0,101 | Valid |
| Z8 | 0,802 | 0,101 | Valid |
| Z9 | 0,854 | 0,101 | Valid |
| Z10 | 0,815 | 0,101 | Valid |
| Z11 | 0,855 | 0,101 | Valid |
| Z12 | 0,744 | 0,101 | Valid |
| Z13 | 0,789 | 0,101 | Valid |
| Kinerja | | | |
| Y1 | 0,765 | 0,101 | Valid |
| Y2 | 0,892 | 0,101 | Valid |
| Y3 | 0,747 | 0,101 | Valid |
| Y4 | 0,909 | 0,101 | Valid |

Lanjutan Tabel 4.1

| Pernyataan | Korelasi skor item | r_{tabel} | Keterangan |
|------------|--------------------|--------------------|------------|
|------------|--------------------|--------------------|------------|

| | dengan skor totalnya | | |
|-----|----------------------|-------|-------|
| Y5 | 0,832 | 0,101 | Valid |
| Y6 | 0,895 | 0,101 | Valid |
| Y7 | 0,762 | 0,101 | Valid |
| Y8 | 0,839 | 0,101 | Valid |
| Y9 | 0,762 | 0,101 | Valid |
| Y10 | 0,875 | 0,101 | Valid |
| Y11 | 0,822 | 0,101 | Valid |
| Y12 | 0,819 | 0,101 | Valid |

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 4, hal. 123)

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan adapun kriteria yang digunakan dalam menemukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: tingkat kepercayaan = 95 persen ($\alpha = 5$ persen), derajat kebebasan / *degree of freedom* ($df = n - 2 = 50 - 2 = 48$, didapat r tabel = 0101. Jika r hitung (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item - Total Correlation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid (Ghozali, 2011; 87). Berdasarkan Tabel 4.1 di atas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner disemua variabel bebas maupun variabel terikat adalah valid. Karena setiap butir pertanyaan dalam kuesioner memiliki nilai r hitung $>$ r Tabel. Dengan demikian, item-item pertanyaan yang diberikan dalam kuesioner telah memenuhi syarat valid dan dapat diikutsertakan dalam analisis data selanjutnya pada penelitian ini.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Kesimpulan |
|-------------------|-----------------------|-------------------|
| Keselamatan Kerja | 0,968 | Reliabel |
| Kesehatan kerja | 0,954 | Reliabel |
| Motivasi Kerja | 0,947 | Reliabel |
| Kinerja | 0,956 | Reliabel |

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 4, hal. 123)

Hasil Tabel 4.2 tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach Alpha* yang cukup besar yaitu di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur (Ghozali, 2011; 19).

4.3 Analisis Deskriptif

4.3.1 Deskripsi Responden Penelitian

Deskripsi karakteristik responden menjelaskan tentang profil karyawan PT Apac Inti Corpora yang terdiri dari jenis kelamin, jenjang pendidikan, usia dan masa kerja.

1. Jenis Kelamin

Dari hasil angket yang telah disebarakan diperoleh hasil seperti terlihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|----------------------|---------------|-------------------|
| Perempuan | 0 | 0 |
| Laki-Laki | 50 | 100 |
| Jumlah | 50 | 100 |

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 2, hal. 109)

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebesar 50 atau 100 persen. Kenyataan ini menunjukkan bahwa

mayoritas sopir perusahaan adalah berjenis kelamin laki-laki. Karyawan laki-laki bekerja pada bagian sopir, diharapkan dengan tenaga kerja laki-laki memiliki tingkat mobilitas tinggi maka kinerjanya juga akan semakin meningkat. Mobilitas yang tinggi tersebut juga harus diimbangi dengan dan penerapan K3 oleh perusahaan.

Program pencegahan kecelakaan kerja adalah suatu bagian utama dari fungsi pemeliharaan karyawan, yang merupakan satu bagian dari program perusahaan secara keseluruhan. Pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan mempunyai sasaran agar karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari dapat berjalan lancar dan terlindung dari hal-hal yang dapat mengancam fisik maupun jiwanya. Pemeliharaan keselamatan dan kesehatan karyawan baik menyangkut fisik maupun mental akan tercermin dalam kinerjanya. Pelaksanaan program K3 yang baik membuat karyawan lebih jarang mangkir, tercipta lingkungan kerja yang lebih nyaman sehingga karyawan merasa aman, kondisi fisik lebih sejahtera sehingga dapat bekerja dalam jangka waktu yang lebih lama tanpa kelelahan yang berarti. Program K3 yang buruk akan menimbulkan tingginya angka kecelakaan kerja, karyawan tidak datang bekerja, atau terlambat, *turn over* tinggi, dan buruknya hubungan antara atasan bawahan, dan antara rekan sekerja (Flippo,1976; 5)

2. Usia

Dari hasil angket yang telah disebarkan diperoleh hasil seperti terlihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah | Persentase |
|---------------|---------------|-------------------|
| ≤ 20 tahun | 4 | 8 |
| 20-30 tahun | 16 | 32 |
| 30-40 tahun | 28 | 56 |
| ≥ 40 tahun | 2 | 4 |
| Jumlah | 50 | 100 |

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 2, hal. 109)

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden mayoritas berusia 30-40 tahun, yaitu sebesar 28 atau 56 persen, kemudian usia 20-30 sebesar 16 responden atau 32 persen, usia kurang dari 20 tahun sebesar 4 responden atau 8% dan ≥ 40 tahun sebesar 2 responden atau 4 persen. Kenyataan ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan perusahaan adalah berusia produktif yaitu 30-40 tahun. Mayoritas karyawan berusia produktif diharapkan karyawan memiliki kinerja yang tinggi pula.

3. Jenjang Pendidikan

Dari hasil angket yang telah disebarakan diperoleh hasil seperti terlihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

| Jenjang Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|---------------------------|---------------|-------------------|
| ≤ SMA/Sederajat | 48 | 96 |
| D1-D3 | 2 | 4 |
| Jumlah | 50 | 100 |

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 2, hal. 109)

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden mayoritas berpendidikan SMA/Sederajat, yaitu sebesar 48 atau 96 persen, kemudian berpendidikan D1-D3 sebesar 2 responden atau 4%. Kenyataan ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan perusahaan adalah berpendidikan

menengah atas. Karyawan yang memiliki pendidikan tinggi diharapkan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan *job description*nya serta mampu melaksanakan apa yang telah direncanakan.

4. Masa Kerja

Dari hasil angket yang telah disebarakan diperoleh hasil seperti terlihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Usia | Jumlah | Persentase |
|-------------|--------|------------|
| ≤2 tahun | 4 | 8 |
| 2 - 5 tahun | 10 | 20 |
| ≥ 5 tahun | 36 | 72 |
| Jumlah | 50 | 100 |

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 2, hal. 109)

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden mayoritas mempunyai masa kerja lebih dari 5 tahun, yaitu sebesar 36 atau 72 persen, kemudian sebesar 20 persen mempunyai masa kerja 2-5 tahun, dan mempunyai masa kerja kurang dari 2 tahun sebesar 8 persen. Kenyataan ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan perusahaan adalah mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan karena mayoritas mempunyai masa kerja di atas 5 tahun. Dengan bekal ketrampilan dan keahlian yang dimiliki diharapkan karyawan mampu bekerja dengan baik, sehingga akan mempengaruhi kinerjanya. Masa kerja seseorang dalam organisasi itu dapat menjadi salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi kehidupan organisasi.

4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range dan kemencengan distribusi. Untuk mendeskripsikan jawaban variabel dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel (Ghozali 2006:19). Berpedoman pada nilai minimum dan maksimum maka dapat ditentukan interval penilaian :

Skor minimum : 1

Skor maksimum : 4

Untuk menjelaskan hasil penilaian responden terhadap karakteristik penelitian, dilakukan berdasarkan pada nilai rata-rata setiap karakteristik. Batasan dalam penelitian ini adalah 4 karena menghindari jawaban netral. Penilaian responden tertinggi dengan skor 4 dan skor terendah adalah 1 maka dapat ditentukan interval (Ghozali 2006:19):

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Nilai Maksimum}}$$

$$\text{Interval} = \frac{4-1}{4} = 0,75$$

Sehingga diperoleh batasan persepsi sebagai berikut :

Tabel 4.7 Kategori Penilaian Masing-Masing Variabel

| Interval | Keselamatan Kerja | Kesehatan Kerja | Motivasi | Kinerja |
|-------------|-------------------|-------------------|---------------|---------------|
| 1,00 – 1,75 | Sangat tidak baik | Sangat tidak baik | Sangat rendah | Sangat rendah |
| 1,76 – 2,50 | Tidak baik | Tidak baik | Rendah | Rendah |
| 2,51 – 3,25 | Baik | Baik | Tinggi | Tinggi |
| 3,26 – 4,00 | Sangat baik | Sangat baik | Sangat tinggi | Sangat tinggi |

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 2, hal. 109)

a. Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Setiap pertanyaan masing-masing terdiri dari empat alternative jawaban yaitu jawaban sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan jawaban sangat tidak setuju menunjukkan tingkat penilaian yang sangat rendah dan jawaban sangat setuju menunjukkan tingkat penilaian yang sangat tinggi. Berikut hasil jawaban responden pada masing-masing variabel.

1. Variabel Keselamatan Kerja

Hasil deskriptif atau penilaian responden pada variabel kesehatan kerja ditunjukkan pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8 Variabel Keselamatan Kerja (X₁)

| NO | PERNYATAAN | Mean | Persen | Kategori |
|----|--|------|--------|----------|
| 1 | Pemeriksanaan rem | 2,58 | 64,50 | Baik |
| 2 | Pemeriksaan mesin | 2,48 | 62,00 | Baik |
| 3 | Pemeriksanaan setir | 2,94 | 73,50 | Baik |
| 4 | Pemeriksaan asap kendaraan | 2,86 | 71,50 | Baik |
| 5 | Pemeriksanaan kondisi ban | 2,66 | 66,50 | Baik |
| 6 | Program satu bus dua sopir | 2,88 | 72,00 | Baik |
| 7 | Melakukangerakan relaksasi | 2,90 | 72,50 | Baik |
| 8 | Pergantian shift | 2,58 | 64,50 | Baik |
| 9 | Penggunaan saffety belt | 2,48 | 62,00 | Baik |
| 10 | Perancangan area kerja | 2,94 | 73,50 | Baik |
| 11 | Perancangan peralatan kerja seperti mesin, perkakas, dsb. | 2,86 | 71,50 | Baik |
| 12 | Perancangan produk-produk konsumtif, seperti pakaian, kursi dan meja computer | 2,66 | 66,50 | Baik |
| 13 | Perancangan lingkungan kerja fisik | 2,88 | 72,00 | Baik |
| 14 | Pelatihan K3 harus diberikan secara berjenjang dan berkesinambungan sesuai tugas dan tanggung jawabnya masing-masing | 2,90 | 72,50 | Baik |
| | Mean Total | 2,76 | 68,93 | Baik |

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 3, hal. 107)

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa dari 50 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas memberikan penilaian sangat tinggi pada seluruh item pertanyaan variabel keselamatan kerja (X1). Penilaian tertinggi pada item pemeriksaan setir dan dan penilaian terendah pada item Penggunaan saffety belt dan Pemeriksaan mesin. Secara keseluruhan responden memberikan penilaian tinggi pada variabel keselamatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja pada karyawan Asraj Tour sudah baik, terbukti karyawan memberikan penilaian yang tinggi terhadap kesemalatan kerja yang diberikan perusahaan.

2. Variabel Kesehatan Kerja

Hasil jawaban responden untuk variabel kesehatan kerja dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9 Variabel Kesehatan Kerja (X₂)

| NO | PERNYATAAN | Mean | Persen | Kategori |
|----|---|------|--------|----------|
| 1 | Perusahaan memberikan pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja yang mendukung | 3,02 | 75,50 | Baik |
| 2 | Setiap karyawan mempunyai sikap yang baik saat menggunakan fasilitas kerja. | 2,68 | 67,00 | Baik |
| 3 | Keadaan tempat kerja mendukung pekerjaan baik di dalam maupun diluar pekerjaan. | 2,46 | 61,50 | Baik |
| 4 | Perusahaan memberikan fasilitas diluar pekerjaan seperti kendaraan atau mess | 2,74 | 68,50 | Baik |
| 5 | Perusahaan memberikan kepedulian yang tinggi mengenai keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja | 2,90 | 72,50 | Baik |

Lanjutan Tabel 4.9

| NO | PERNYATAAN | Mean | Persen | Kategori |
|----|---|------|--------|----------|
| 7 | Perusahaan berusaha meningkatkan kepedulian mengenai kondisi lingkungan kerja | 2,78 | 69,50 | Baik |
| 8 | Perusahaan sudah Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja | 2,98 | 74,50 | Baik |
| 9 | Kondisi jam kerja karyawan sesuai dengan kemampuan fisik masing-masing karyawan | 2,78 | 69,50 | Baik |
| 10 | Beban kerja sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan. | 2,98 | 74,50 | Baik |
| 11 | Perusahaan memberikan Jaminan sosial yang disediakan perusahaan | 3,00 | 75,00 | Baik |
| 12 | Perusahaan memperhatikan kondisi kesehatan karyawan secara keseluruhan | 2,92 | 73,00 | Baik |
| 13 | Perusahaan memberikan pemenuhan gizi karyawan | 2,70 | 67,50 | Baik |
| 14 | Perusahaan memberikan pendidikan mengenai pentingnya kesehatan dalam menyelesaikan pekerjaan | 2,92 | 73,00 | Baik |
| 15 | Perusahaan memberikan rujukan ke rumah sakit yang telah ditentukan oleh perusahaan kepada setiap karyawan | 2,94 | 73,50 | Baik |
| | Mean Total | 2,85 | 71,20 | Baik |

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 3, hal. 107)

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa dari 50 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas memberikan penilaian tinggi pada seluruh item pertanyaan variabel kesehatan kerja. Penilaian terendah pada item keadaan tempat kerja dan penilain tertinggi pada item perusahaan memberikan pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja yang mendukung. Secara keseluruhan responden memberikan penilaian baik pada kesehatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja pada Asraj

Tour sudah baik, terbukti karyawan memberikan penilaian yang sangat tinggi.

b. Variabel Intervening

Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Setiap pertanyaan masing-masing terdiri dari lima alternatif jawaban yaitu jawaban sangat setuju, setuju, netral tidak setuju, dan jawaban sangat tidak setuju menunjukkan tingkat penilaian yang sangat rendah dan jawaban sangat setuju menunjukkan tingkat penilaian yang sangat tinggi. Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada masing-masing variabel.

1. Variabel Motivasi Kerja

Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada variabel motivasi kerja.

Tabel 4.10 Variabel Motivasi Kerja (Z)

| NO | PERNYATAAN | Mean | Persen | Kategori |
|----|--|------|--------|----------|
| 1 | Saya berusaha keras untuk mencapai prestasi kerja | 2,90 | 72,50 | Tinggi |
| 2 | Saya menikmati tantangan yang sulit | 2,98 | 74,50 | Tinggi |
| 3 | Saya ingin tahu bagaimana saya dapat meningkatkan diri saya dalam menyelesaikan setiap tugas | 2,48 | 62,00 | Tinggi |
| 4 | Saya menikmati pencapaian tujuan hidup yang realistis | 2,62 | 65,50 | Tinggi |
| 5 | Saya puas apabila mampu menyelesaikan tugas-tugas yang sulit | 2,58 | 64,50 | Tinggi |
| 6 | Saya ingin bekerja dengan banyak orang | 2,98 | 74,50 | Tinggi |
| 7 | Saya cenderung membangun kerja sama dengan sesama teman kerja | 2,98 | 74,50 | Tinggi |
| 8 | Saya menikmati kerja lebih banyak dengan orang lain daripada bekerja sendiri | 2,60 | 65,00 | Tinggi |
| 9 | Saya menikmati setiap persaingan dan kemenangan | 2,94 | 73,50 | Tinggi |

| | | | | |
|----|--|------|-------|--------|
| 10 | Saya menikmati setiap tugas saya | 3,00 | 75,00 | Tinggi |
| 11 | Saya mempengaruhi orang lain untuk mencapai keinginan saya | 2,74 | 68,50 | Tinggi |

Lanjutan Tabel 4.10

| NO | PERNYATAAN | Mean | Persen | Kategori |
|----|--|------|--------|----------|
| 12 | Selama bekerja, saya berupaya untuk dapat mengendalikan hampir semua hal yang ada disekitar kita | 2,64 | 66,00 | Tinggi |
| | Mean Total | 2,80 | 69,96 | Tinggi |

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 3, hal. 107)

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa dari responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas memberikan penilaian pada variabel kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan berdasarkan kuisisioner ini berarti karyawan Asraj Tour mempunyai tingkat motivasi kerja karyawan sudah baik. Penilaian tertinggi pada item Saya menikmati setiap tugas sayasedangkan penilaian terendah pada item Saya ingin tahu bagaimana saya dapat meningkatkan diri saya dalam menyelesaikan setiap tugas. Secara keseluruhan responden memberikan penilaian puas pada variabel motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi karyawan Asraj Toursudah baik, terbukti karyawan memberikan penilaian yang baik.

c. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja. Setiap pertanyaan masing-masing terdiri dari empat alternative jawaban yaitu jawaban sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan jawaban sangat tidak setuju menunjukkan tingkat penilaian yang sangat rendah dan jawaban sangat setuju menunjukkan tingkat penilaian yang sangat tinggi. Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada masing-masing variabel.

1. Variabel Kinerja

Persepsi responden tentang kinerja, akan dijelaskan pada Tabel 4.11

Tabel 4.11 Variabel Kinerja

| NO | PERNYATAAN | Mean | Persen | Kategori |
|----|---|------|--------|----------|
| 1 | Saya bekerja semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimiliki | 2,82 | 70,50 | Tinggi |
| 2 | Saya mengerjakan segala sesuatu dengan baik | 2,82 | 70,50 | Tinggi |
| 3 | Saya Bekerja sesuai dengan prosedur | 2,62 | 65,50 | Tinggi |
| 4 | Saya Bekerja sesuai dengan target yang sudah ditetapkan | 2,84 | 71,00 | Tinggi |
| 5 | Saya Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan | 2,68 | 67,00 | Tinggi |
| 6 | Saya Bekerja mengedepankan efisiensi biaya. | 2,92 | 73,00 | Tinggi |
| 7 | Saya Mampu bekerja tanpa membutuhkan bantuan pengawasan | 2,54 | 63,50 | Tinggi |
| 8 | Saya Bekerja mematuhi tata tertib yang ditetapkan perusahaan | 2,94 | 73,50 | Tinggi |
| 9 | Saya Bekerja penuh tanggung jawab | 2,78 | 69,50 | Tinggi |
| 10 | Saya Bersedia dikritik | 2,92 | 73,00 | Tinggi |
| 11 | Saya Mampu bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan | 2,96 | 74,00 | Tinggi |
| 12 | Saya Mampu bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan | 2,92 | 73,00 | Tinggi |
| | Mean | 2,81 | 70,33 | Tinggi |

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 3, hal. 107)

Hasil analisis deskriptif data Tabel 4.11 karakteristik kinerja menunjukkan penilaian yaitu rata-rata 2,81 yang dalam kategori tinggi. Penilaian tertinggi yakni adanya Saya Mampu bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Saya Bekerja mematuhi tata tertib yang ditetapkan perusahaan, sedangkan penilaian terendah yakni Mampu bekerja tanpa membutuhkan bantuan pengawasan.

Tabel 4.12 Rekapitulasi Hasil Analisis Deskriptif

| NO | PERNYATAAN | Mean | Persen | Kategori |
|----|-------------------|------|--------|----------|
| 1 | Kesehatan Kerja | 2,76 | 68,93 | Tinggi |
| 2 | Keselamatan Kerja | 2,85 | 71,20 | Tinggi |

| | | | | |
|---|----------------|------|-------|--------|
| 3 | Motivasi Kerja | 2,80 | 73,00 | Tinggi |
| 4 | Kinerja | 2,81 | 70,33 | Tinggi |
| | Mean | 2,81 | 70,33 | Tinggi |

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 3, hal. 107)

Hasil analisis deskriptif data Tabel 4.12 rekapitulasi hasil analisis deskriptif menunjukkan penilaian yaitu rata-rata 2,81 yang dalam kategori tinggi. Penilaian tertinggi yakni adanya keselamatan kerja dengan skor rata-rata 2,85 sedangkan penilaian terendah yakni kesehatan kerja dengan skor rata-rata 2,76.

4.4 Analisis Regresi

Di dalam penelitian ini, analisis regresi menggunakan tiga model regresi. Hasil pengujian masing-masing model persamaan regresi adalah :

4.4.1 Analisis Regresi Model Persamaan 1

Analisis regresi model persamaan 1 digunakan untuk membuktikan pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Tabel hasil pengujian analisis regresi berganda, perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.00 :

Tabel 4.13 Estimasi Regresi Linear Berganda Model 1

| Variabel Independen | Koefisien Regresi Standardized Residuals | t_{hitung} | Sig-t (p-value) |
|-----------------------------|--|--------------|-----------------|
| Keselamatan Kerja (X_1) | 0.384 | 2,856 | 0.006 |
| Kesehatan (X_2) | 0.467 | 3,478 | 0.001 |
| F hitung | 41,337 | | |
| Sig-F | 0.000 | | |
| Adjusted R Square | 0,622 | | |

Variabel Dependen : Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 4, hal. 124)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui perumusan dari regresi linier berganda

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,384X_1 + 0,467X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan :

1. Keselamatan Kerja (X_1)

Koefisien regresi untuk variabel keselamatan kerja (X_1) adalah sebesar 0,384. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa apabila variabel keselamatan kerja (X_1) meningkat satu satuan maka besarnya kinerja akan meningkat sebesar 0,384 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

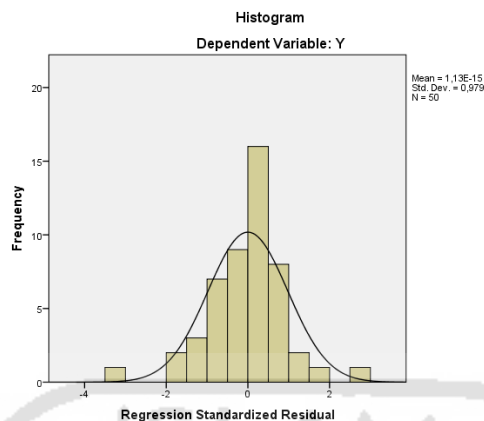
2. Kesehatan Kerja (X_2)

Koefisien regresi untuk variabel kesehatan kerja adalah sebesar 0,467. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa apabila variabel kesehatan kerja meningkat satu satuan maka besarnya kinerja akan meningkat sebesar 0,467 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

4.4.1.1 Uji Asumsi Klasik Model 1

4.4.1.1.1 Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas Residual

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006:110). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini dengan menggunakan uji histogram. Hasil pengujian normalitas adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Uji Normalitas Model 1

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 4, hal. 124)

Berdasarkan hasil analisis uji normalitas di atas, dapat disimpulkan bahwa histogram membentuk garis normal sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Dari hasil tersebut juga dapat disimpulkan bahwa terdapat histogram yang tinggi sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat nilai yang tinggi pada variabel.

4.4.1.1.2 Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)Ghozali (2006:91). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada Tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14**Asumsi Klasik Multikolinieritas**

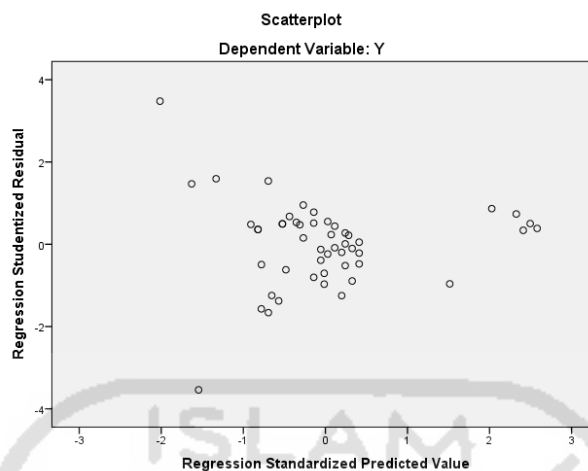
| Variabel independen | Model 1 | | Keterangan |
|-------------------------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| | Tolerance | VIF | |
| Keselamatan Kerja (X ₁) | 0,427 | 2,342 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Kesehatan Kerja(X ₂) | 0,427 | 2,342 | Tidak terjadi multikolinieritas |

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 4, hal. 124)

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Dapat disimpulkan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung gejala multikolinieritas atau dengan kata lain Ho diterima dan H₁ ditolak.

4.4.1.1.3 Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Analisis asumsi klasik pada uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *scatter plot* nilai residual variabel dependen. Pengambilan kesimpulan diketahui dari memerhatikan sebaran plot data. Jika sebaran data tidak mengumpul di satu sudut / bagian maka disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga dikatakan data adalah homogen. Hasil pengujian Heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada gambar 4.2. :



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 1

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 4, hal. 124)

Berdasarkan Gambar 4.2 terlihat data residual berupa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi yang diajukan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yaitu variance residual dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap (homoskedastisitas).

4.4.1.2 Uji Hipotesis

4.4.1.2.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial, variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15 Hasil Uji t Model 1

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,277 | ,289 | | ,960 | ,342 |
| | X1 | ,372 | ,130 | ,384 | 2,856 | ,006 |
| | X2 | ,530 | ,152 | ,467 | 3,478 | ,001 |

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 4, hal. 124)

1. Pengujian hipotesis 1 (keselamatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan)

Hasil pengujian model 1 dapat dilihat pada tabel 4.15

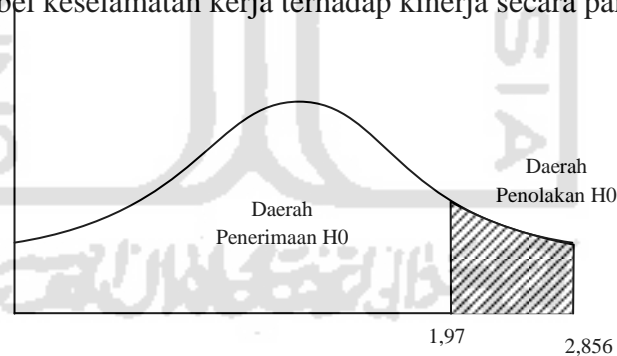
Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.15. Hasil Uji t adalah :

- a. Menentukan hipotesis *null* dan hipotesis *alternative*

H_0 = keselamatan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

H_1 = keselamatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

- b. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5 %.
- c. Berdasarkan pengujian pada Tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa Hasil penelitian dari Uji t secara parsial atau individu bahwa variabel Keselamatan kerja (X_1) memperoleh nilai Sig t $0,006 < 0,05$ dari nilai alfa (α), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ada pengaruh secara positif antara variabel keselamatan kerja terhadap kinerja secara parsial.



Gambar 4.3 Pengujian Uji t Model 2

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 4, hal. 124)

- d. Kesimpulan

Hipotesis pertama terbukti, yaitu keselamatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian hipotesis 2 (kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja)

Hasil pengujian model 1 dapat dilihat pada tabel 4.15

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.15. Hasil Uji t adalah :

d. Menentukan hipotesis *null* dan hipotesis *alternative*

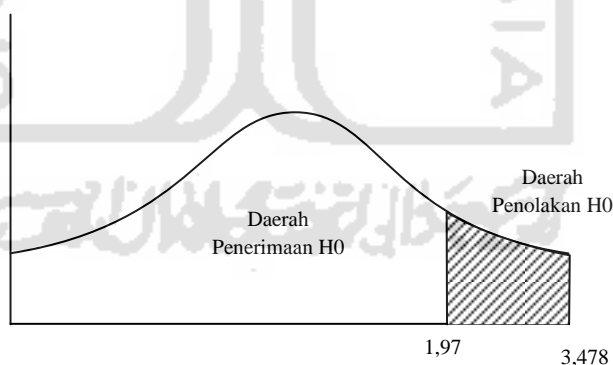
H_0 = kesehatan kerjatidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

H_1 = kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

e. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5 %.

f. Berdasarkan pengujian pada Tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa

Hasil penelitian dari Uji t secara parsial atau individu bahwa variabel kesehatan kerja (X_2) memperoleh nilai Sig t $0,001 < 0,05$ dari nilai alfa (α), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ada pengaruh secara positif antara variabel kesehatan kerja terhadap kinerja secara parsial



Gambar 4.4 Pengujian Uji t Model 2

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 4, hal. 124)

d. Kesimpulan

Hipotesis kedua terbukti, yaitu keselamatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.

4.4.1.2.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh variabel independen terhadap dependen. Hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut.

Hasil pengujian F dapat dilihat pada tabel 4.16

Tabel 4.16 Hasil Uji F Model 1

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 8,479 | 2 | 4,240 | 41,337 | ,000 ^b |
| | Residual | 4,820 | 47 | ,103 | | |
| | Total | 13,299 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 4, hal. 124)

Hasil uji hipotesis ketiga adalah :

a. Menentukan hipotesis *null* dan hipotesis *alternative*

H_0 = keselamatan dan kesehatan kerjatidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

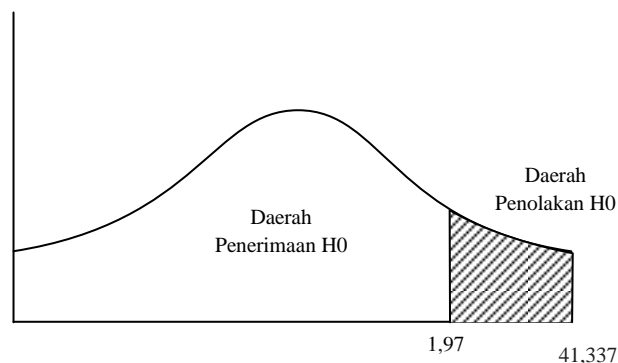
H_1 = keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

b. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5 %.

c. Berdasarkan pengujian pada Tabel 4.16 didapat nilai $\text{Sig.}F_{\text{hit}} < 0,05 = 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

d. Kesimpulan

Hipotesis ketiga terbukti, yaitu keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja.



Gambar 4.8 Pengujian Uji F Model 1

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 4, hal. 124)

4.4.2 Analisis Regresi Model Persamaan 2

Analisis regresi model persamaan 2 digunakan untuk membuktikan pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap motivasi kerja. Tabel hasil pengujian analisis regresi berganda, perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.00 :

Tabel 4.17 Estimasi Regresi Linear Berganda Model 2

| Variabel Independen | Koefisien Regresi Standardized Residuals | t _{hitung} | Sig-t (p-value) |
|-------------------------------------|--|---------------------|-----------------|
| Keselamatan Kerja (X ₁) | 0.426 | 4,375 | 0.000 |
| Kesehatan (X ₂) | 0.533 | 5,474 | 0.000 |
| F hitung | 99,957 | | |
| Sig-F | 0.000 | | |
| Adjusted R-Square | 0,802 | | |

Variabel Dependen : Motivasi (Z)

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 4, hal. 124)

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diketahui perumusan dari regresi linier berganda

$$Z = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Z = 0,426X_1 + 0,533X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan :

1. Keselamatan Kerja (X_1)

Koefisien regresi untuk variabel keselamatan kerja (X_1) adalah sebesar 0,426. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa apabila variabel keselamatan kerja (X_1) meningkat satu satuan maka besarnya motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,426 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

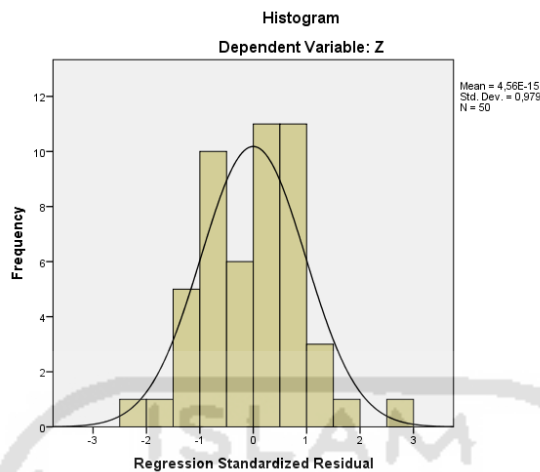
2. Kesehatan Kerja (X_2)

Koefisien regresi untuk variabel kesehatan kerja adalah sebesar 0,533. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa apabila variabel kesehatan kerja meningkat satu satuan maka besarnya motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,533 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

4.4.2.1 Uji Asumsi Klasik Model 2

4.4.2.1.1 Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas Residual

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006:110). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini dengan menggunakan uji histogram. Hasil pengujian normalitas adalah sebagai berikut:



Gambar 4.6 Uji Normalitas Model 2

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 4, hal. 124)

Berdasarkan hasil analisis uji normalitas di atas, dapat disimpulkan bahwa histogram membentuk garis normal sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Dari hasil tersebut juga dapat disimpulkan bahwa terdapat histogram yang tinggi sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat nilai yang tinggi pada variabel.

4.4.2.1.2 Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali,2006:91). Hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada Tabel 4.18 berikut :

Tabel 4.18 Asumsi Klasik Multikolinieritas

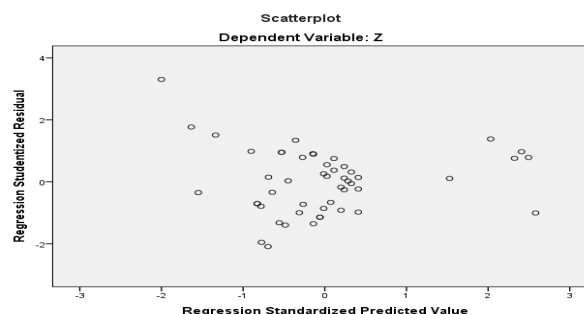
| Variabel independen | Model 1 | | Keterangan |
|-------------------------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| | Tolerance | VIF | |
| Keselamatan Kerja (X ₁) | 0,427 | 2,342 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Kesehatan Kerja(X ₂) | 0,427 | 2,342 | Tidak terjadi multikolinieritas |

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 4, hal. 124)

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Dapat disimpulkan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung gejala multikolinieritas atau dengan kata lain Ho diterima dan H₁ ditolak.

4.4.2.1.3 Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Analisis asumsi klasik pada uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *scatter plot* nilai residual variabel dependen. Pengambilan kesimpulan diketahui dari memerhatikan sebaran plot data. Jika sebaran data tidak mengumpul di satu sudut / bagian maka disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga dikatakan data adalah homogen (Ghozali, 2011). Hasil pengujian Heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada gambar 4.10, berikut:

**Gambar 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 2**

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 4, hal. 124)

Berdasarkan Gambar 4.7 terlihat data residual berupa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi yang diajukan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yaitu variance residual dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap (homoskedastisitas).

4.4.2.2 Uji Hipotesis

4.4.2.2.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial, variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji T adalah sebagai berikut.

Tabel 4.19 Hasil Uji t Model 2

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| | (Constant) | ,230 | ,188 | | 1,223 | ,227 |
| 1 | X1 | ,371 | ,085 | ,426 | 4,375 | ,000 |
| | X2 | ,543 | ,099 | ,533 | 5,474 | ,000 |

Sumber : Data Diolah, 2016

1. Pengujian hipotesis Model 4 (keselamatan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja)

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.19. Hasil Uji t adalah :

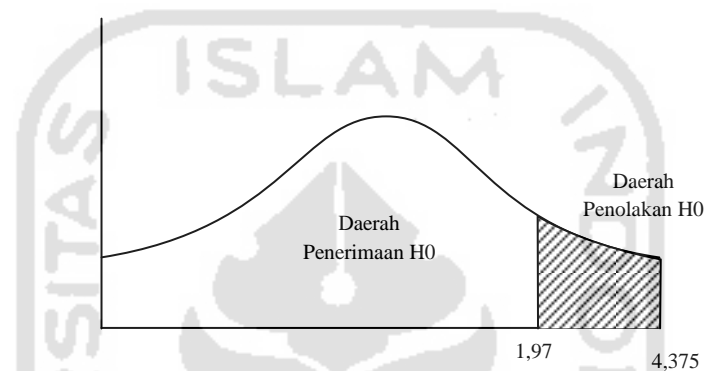
- a. Menentukan hipotesis *null* dan hipotesis *alternative*

H_0 = keselamatan tidak berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja

H_1 = keselamatan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja

- b. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5 %.

- c. Berdasarkan pengujian pada Tabel 4.19 dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian dari Uji t secara parsial atau individu bahwa variabel Keselamatan kerja (X_1) memperoleh nilai Sig t $0,000 < 0,05$ dari nilai alfa (α), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ada pengaruh secara positif antara variabel keselamatan kerja terhadap motivasi kerja secara parsial.



Gambar 4.8 Pengujian Uji t Model 2

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 4, hal. 124)

- d. Kesimpulan

Hipotesis keempat terbukti, yaitu kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja.

2. Pengujian hipotesis Model 5 (kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja)

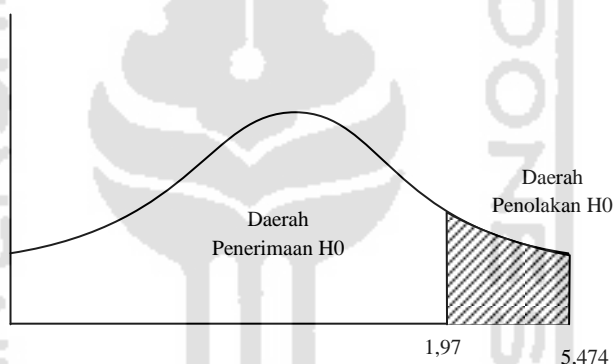
Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.19. Hasil Uji t adalah :

- d. Menentukan hipotesis *null* dan hipotesis *alternative*

H_0 = kesehatan kerjatidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja

H_1 = kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja

- e. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5 %.
- f. Berdasarkan pengujian pada Tabel 4.19 dapat disimpulkan bahwa Hasil penelitian dari Uji t secara parsial atau individu bahwa variabel kesehatan kerja (X_2) memperoleh nilai Sig t $0,000 < 0,05$ dari nilai alfa (α), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ada pengaruh secara positif antara variabel kesehatan kerja terhadap motivasi kerja secara parsial.



Gambar 4.12 Pengujian Uji T Model 2

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 4, hal. 124)

d. Kesimpulan

Hipotesis kelima terbukti, yaitu kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja.

4.5.2.2.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh variabel independen terhadap dependen. Hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut.

Hasil uji hipotesis 6 dapat dilihat pada tabel 4.20

Tabel 4.20 Hasil Uji F Model 2

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 8,680 | 2 | 4,340 | 99,957 | ,000 ^b |
| | Residual | 2,041 | 47 | ,043 | | |
| | Total | 10,721 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 4, hal. 124)

Hasil pengujian model 1 adalah :

a. Menentukan hipotesis *null* dan hipotesis *alternative*

H_0 = keselamatan dan kesehatan kerjatidak berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja

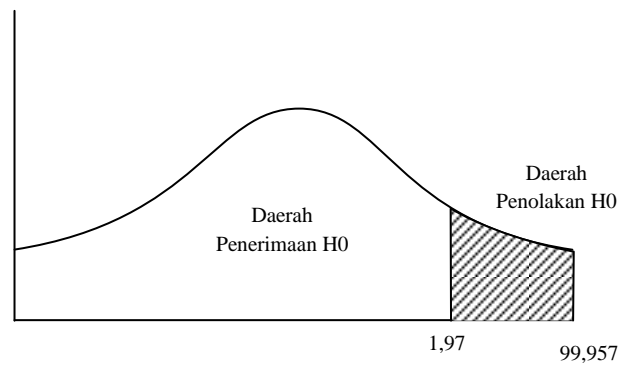
H_1 = keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja

b. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5 %.

c. Berdasarkan pengujian pada Tabel 4.20 didapat nilai $\text{Sig.}F_{\text{hit}} < 0,05 = 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

d. Kesimpulan

Hipotesis keenam terbukti, yaitu keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap motivasi kerja.



Gambar 4.10 Pengujian Uji F Model 2

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 4, hal. 124)

4.4.3 Analisis Regresi Model Persamaan 3

Analisis regresi model persamaan 3 digunakan untuk membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Berikut adalah Tabel hasil pengujian analisis regresi sederhana, perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.00:

Tabel 4.21 Estimasi Regresi Linear Berganda Model 3

| Variabel Independen | Koefisien Regresi Standardized Residuals | t_{hitung} | Sig-t (p-value) |
|---------------------|--|--------------|-----------------|
| Motivasi (Z) | 0.888 | 13,358 | 0.000 |
| F hitung | | 178,439 | |
| Sig-F | | 0.000 | |
| Adjusted R Square | | 0,784 | |

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 4, hal. 124)

Berdasarkan Tabel 4.21 dapat diketahui perumusan dari regresi linier berganda

$$Y = b_1Z + e$$

$$Y = 0,888Z$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan :

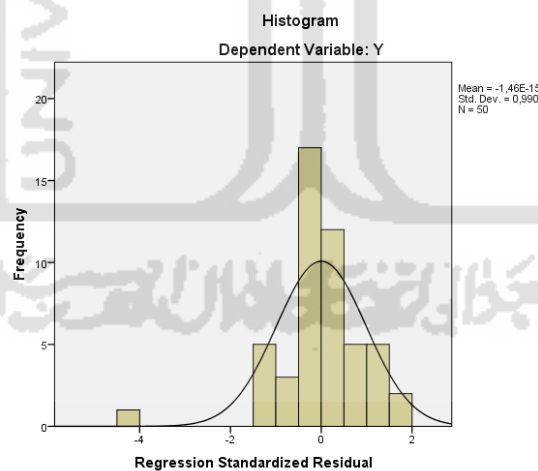
1. Motivasi (Z)

Koefisien regresi untuk variabel motivasi (Z) adalah sebesar 0,888. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa apabila variabel motivasi kerja meningkat satu satuan maka besarnya kinerja akan meningkat sebesar 0,888 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

4.4.3.1 Uji Asumsi Klasik Model 3

4.4.3.1.1 Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas Residual

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006:110). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini dengan menggunakan uji histogram. Hasil pengujian normalitas adalah sebagai berikut:



Gambar 4.11 Uji Normalitas Model 3

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 4, hal. 124)

Berdasarkan hasil analisis uji normalitas di atas, dapat disimpulkan bahwa histogram membentuk garis normal sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

4.4.3.1.2 Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2006:91). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada Tabel 4.22 berikut:

Tabel 4.22 Asumsi Klasik Multikolinieritas

| Variabel independen | Model 3 | | Keterangan |
|---------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| | Tolerance | VIF | |
| Motivasi Kerja | 1,000 | 1,000 | Tidak terjadi multikolinieritas |

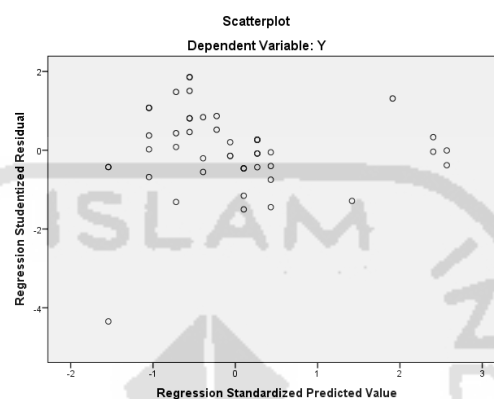
Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 4, hal. 124)

Berdasarkan Tabel 4.22 diatas nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Dapat disimpulkan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung gejala multikolinieritas atau dengan kata lain H_0 diterima dan H_1 ditolak.

4.4.3.1.3 Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Analisis asumsi klasik pada uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *scatter plot* nilai residual variabel dependen. Pengambilan kesimpulan diketahui dari memerhatikan sebaran plot data. Jika sebaran data tidak

mengumpul di satu sudut / bagian maka disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga dikatakan data adalah homogen. Hasil pengujian Heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada gambar 4.15, berikut:



Gambar 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 3

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 4, hal. 124)

Berdasarkan Gambar 4.12 terlihat data residual berupa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi yang diajukan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yaitu variance residual dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap (homoskedastisitas).

4.4.3.2 Uji Hipotesis

4.4.3.2.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial, variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Pengujian hipotesis Model 3

Hasil pengujian model 3 dapat dilihat pada tabel 4.23

Tabel 4.23
Hasil Uji t Model 3

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,046 | ,210 | | ,221 | ,826 |
| | Z | ,989 | ,074 | ,888 | 13,358 | ,000 |

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 4, hal. 124)

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.23. Hasil Uji t adalah :

- a. Menentukan hipotesis *null* dan hipotesis *alternative*

H_0 = kepuasan kerjatidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

H_1 = kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

- b. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5 %.

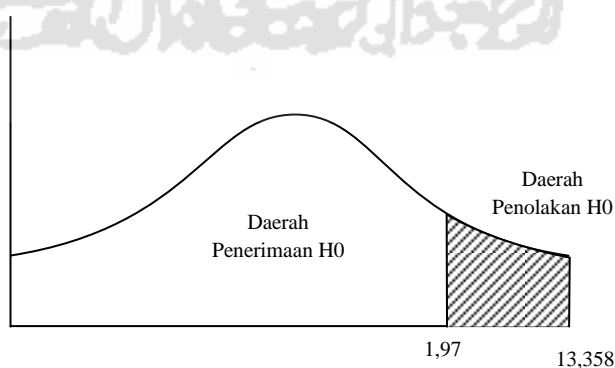
- c. Berdasarkan pengujian pada Tabel 4.23 dapat disimpulkan bahwa :

Hasil penelitian dari Uji t secara parsial atau individu bahwa variabel

Kepuasan Kerja (Z) memperoleh nilai Sig t $0,000 < 0,05$ dari nilai alfa

(α), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ada pengaruh secara positif

antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja secara parsial.

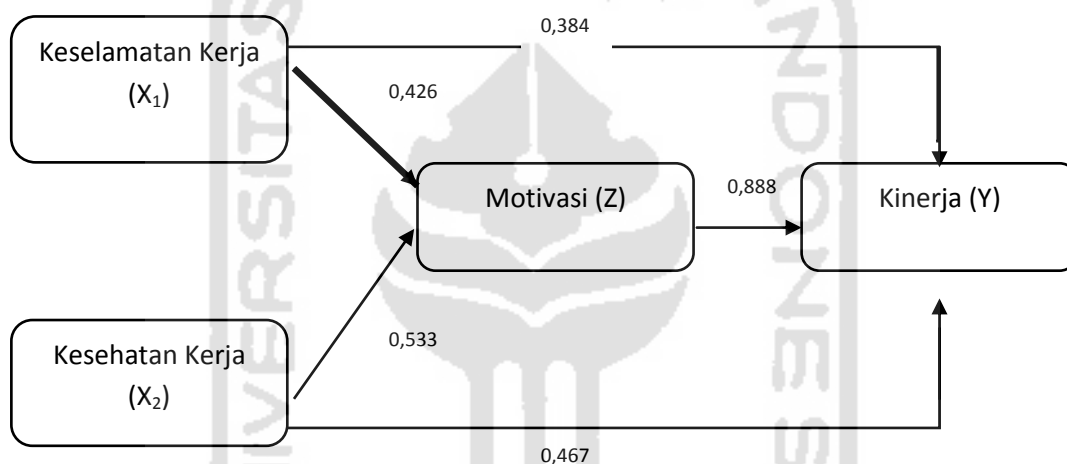


Gambar 4.13 Pengujian Uji T Model 3

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 4, hal. 124)

4.4.4 Pengaruh Langsung, dan Pengaruh Tidak langsung dan Pengaruh Total

Untuk membuktikan hipotesis keenam, dapat diketahui dengan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel secara langsung (*Direct Effect*) maupun tidak langsung (*Indirect Effect*). Hasil pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, adalah sebagai berikut.



Gambar 4.14 Hasil Analisis Jalur

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 4, hal. 124)

Berdasarkan Gambar 4.14 menunjukkan bahwa pengaruh total keseluruhan variabel adalah sebagai berikut :

- Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap Motivasi kerja :
 $((0,426+0,533)/2) = 0,480$
- Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja :
 $((0,384+0,467)/2) = 0,426$
- Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja : 0,888

- Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja Melalui Kepuasan kerja: $((0,480 + 0,888) = 1,368$

Dari hasil perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh total kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja adalah sebesar 1,368 sedangkan besarnya pengaruh total secara langsung kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,426. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai pengaruh total kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja lebih besar daripada pengaruh total secara langsung kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja ($1,368 > 0,426$) sehingga kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja.

Tabel 4.24 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

| Hipotesis | Keterangan | Kesimpulan |
|-----------|--|------------|
| 1 | Keselamatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerjakaryawan. | Terbukti |
| 2 | Kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerjakaryawan. | Terbukti |
| 3 | Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerjakaryawan. | Terbukti |
| 4 | Keselamatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan. | Terbukti |
| 5 | Kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan. | Terbukti |
| 6 | Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan. | Terbukti |
| 7 | motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. | Terbukti |
| 8 | lebih besar pengaruh tidak langsung (keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan) dari pada pengaruh langsung (keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan). | Terbukti |

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Semakin besar kesehatan dan keselamatan kerja akan meningkatkan kinerja.

Sudah jelas bahwa tujuan dari K3 adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan karyawan dilindungi dari kecelakaan kerja atau dari kejadian yang merugikan. Hal ini disebabkan oleh faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja, seperti mendukung kondisi kerja di mana karyawan peduli lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi dan untuk meringankan tugas mereka karena mereka lebih suka bekerja di lingkungan fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Sebuah implementasi yang baik dari K3 akan menumbuhkan rasa keamanan dan kenyamanan kepada para karyawan. Dengan terciptanya rasa aman dan kenyamanan, ini akan berimbas membuat karyawan dalam posisi yang lebih baik untuk menghindari kecelakaan kerja dan tidak akan menghambat kinerja mereka. Dengan demikian, penciptaan rasa aman dan kenyamanan di tempat kerja juga akan memungkinkan peningkatan kinerja karyawan. Sebuah prestasi K3 positif akan menciptakan rasa dari keamanan yang dapat meningkatkan kinerja, karena jika karyawan tidak merasa aman ketika bekerja, mereka tidak dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik (Yusuf *et. al*, 2012).

Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu cara untuk melindungi para karyawan dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja. Terkadang pelaksanaan keselamatan dan kesehatan Kerja (K3)

tidak diperhatikan dalam kinerja karyawan sehingga akan mengganggu produktivitas kerja karyawan, jika keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) diterapkan dan dilaksanakan maka akan tumbuh hasil kinerja yang memuaskan karena karyawan merasa di perhatikan keselamatan dan kesehatannya (*Wanodya et.al*, 2013). Kesehatan para karyawan bisa terganggu karena penyakit akibat kerja, maupun karena keselamatan kerja yang tidak diperhatikan (Munandar, 2013)

Dengan adanya pengaruh dengan K3 terhadap kinerja, maka perusahaan perlu merancang sistem manajemen K3 yang baik seperti mengadakan Pendidikan dan Pelatihan Keselamatan Kerja

Hasil ini sesuai penelitian Anjani (2014), Desa et.al (2013), Agbola (2012), Dwomoh *et.al* (2014) dan Yusuf *et.al* (2013) yang membuktikan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja

4.5.2 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan baik secara parsial maupun simultan. Semakin besar kesehatan dan keselamatan kerja akan meningkatkan motivasi kerja.

Sumber daya manusia merupakan komponen yang paling penting dalam perusahaan dan dalam pelaksanaan proses produksi, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan untuk mempertahankan K3. Hal ini dilakukan untuk memberikan kenyamanan ketika bekerja dan rasa aman bagi karyawan pada saat

proses produksi dan ketika berhadapan langsung dengan lingkungan kerja mereka. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa K3 yang telah dilakukan oleh perusahaan tidak hanya memberikan rasa aman pada karyawan, tetapi juga dapat memberikan kepuasan pada karyawan. Ketika karyawan puas dengan keamanan dan keselamatan di tempat kerja mereka, kecelakaan itu bisa sangat dihindari (Yusuf *et. al*, 2012: 139).

Dengan demikian, jika K3 dapat diterapkan dan dianggap serius oleh perusahaan, maka diharapkan K3 akan mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan yang terjadi di tempat kerja. Tidak hanya itu, selain untuk mencegah terjadinya kecelakaan di tempat kerja, K3 juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kebijakan K3 juga menyatakan bahwa perusahaan tersebut berinvestasi dalam sumber daya manusia, bukan hanya tentang keselamatan fisik mereka tetapi juga bisa memiliki efek trickle down dalam meningkatkan kepuasan karyawan (Yusuf *et. al*, 2012; 137).

Keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan yang memungkinkan terjadinya kecelakaan. Fungsi ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu mengungkapkan sebab-akibat suatu kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian secara cermat dilakukan atau tidak. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu kebutuhan pokok hidup manusia sehingga seringkali seseorang mengorbankan segala daya dan upaya, harta, pangkat dan jabatan demi mempertahankan keselamatan jiwa dan kesehatan dirinya. Sedangkan pemenuhan kebutuhan manusia dapat menjadi motif penggerak kegiatan manusia atau biasa

disebut dengan motivasi manusia, dengan kata lain bahwa pemenuhan salah satu kebutuhan manusia merupakan sumber motivasi manusia. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Maslow tentang hierarki kebutuhan manusia, maka kebutuhan akan rasa aman menjadi kebutuhan tingkat dua. Namun tidaklah mutlak setiap kebutuhan dipenuhi manusia menurut hierarki atau urutannya, kadangkala kebutuhan keselamatan dan kesehatan menjadi prioritas utama walaupun dalam tingkatan kedua. Sehingga diharapkan dengan memperhatikan kebutuhan keselamatan dan kesehatan kerja dalam suatu perusahaan ini nantinya prestasi para karyawan yang bekerja juga akan meningkat pula (Munandar, 2013).

Pelaksanaan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja sudah diterapkan dalam hal penyediaan sarana dan prasarana yang membantu pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, adanya pengawasan terhadap penggunaan alat-alat pelindung diri atau alat-alat perlengkapan kerja, penyediaan alat pemadam kebakaran, pemberian tanda bahaya pada fasilitas-fasilitas yang menimbulkan risiko kerja serta pelaksanaan program-program kesehatan bagi pekerja seperti melakukan pemeriksaan baik ditujukan bagi pekerja baru maupun pemeriksaan yang dilakukan secara berkala kepada seluruh pekerja. Selain itu juga disediakan klinik kesehatan yang digunakan untuk pertolongan pertama jika ada kecelakaan kerja (Paramitha *et. al*, 2013).

Pada dasarnya semua tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga apabila terdapat tenaga kerja yang tidak mendapatkan perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja, sesuai dengan prinsip risiko pekerjaan dimana risiko ditimpa kecelakaan dalam

menjalankan pekerjaan merupakan tanggung jawab pengusaha, dan bagi pengusaha yang belum ikut serta dalam jaminan sosial tenaga kerja tetap bertanggung jawab atas jaminan kecelakaan kerja bagi tenaga kerjanya. Kecelakaan kerja adalah merupakan suatu risiko yang seharusnya menjadi tanggung jawab pengusaha. Oleh karena itu pembiayaan beban jaminan pemeliharaan kesehatan dan jaminan kecelakaan kerja bagi tenaga kerjanya di tanggung oleh pengusaha dengan tetap mengedepankan pada peraturan perundangan-undangan serta aspek kemanusiaan, dimana pengusaha perlu memperhatikan nasib tenaga kerja serta keluarganya.

Hasil ini sesuai penelitian Wanodya *et.al*, 2014, Paramita dan Wijayanto (2012), Munandar (2013) yang membuktikan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja

4.5.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial. Semakin besar motivasi kerja akan meningkatkan kinerja.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok sebelum berusaha memenuhi kebutuhan yang tertinggi. Motivasi yang diinginkan karyawan adalah jaminan ketenangan dan ketegangan terhadap diri dan keluarga pegawai, kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, dan jaminan kebebasan dalam menjalankan pekerjaannya. Prestasi kerja juga diartikan sebagai sesuatu yang dikerjakan yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang (Dharma, 2010; 55). Prestasi kerja merupakan

suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2005; 127). Prestasi kerja timbul dari dalam diri pekerja karena prestasi kerja merupakan gabungan dari kemampuan dan minat pekerja, kemampuan peran dan tingkat motivasi pekerja.

Dengan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja maka manajemen perusahaan perlu melakukan evaluasi atas pekerjaan yang ditugaskan untuk karyawan dan ketika ditemukan tingkat kepuasan karyawan menurun maka sebaiknya dilakukan evaluasi maupun penyuluhan sehingga akan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan dan memberikan penghargaan-penghargaan yang merupakan timbal balik dari usaha yang telah dilaksanakan oleh karyawan misalnya dengan kesempatan berkarir yang lebih tinggi, adanya penghargaan-penghargaan yang diberikan kepada karyawan misalnya diberikannya bonus atau hadiah kepada karyawan yang berprestasi dengan harapan karyawan selalu meningkatkan semangat kerja sehingga motivasi kerja terbentuk dan kinerja perusahaan juga meningkat.

Hasil ini sesuai penelitian Munandar (2013) yang membuktikan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja

4.5.4 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi kerja yang terbebas dari ancaman bahaya yang mengganggu proses aktivitas dan mengakibatkan terjadinya cedera, penyakit, kerusakan harta benda, serta gangguan lingkungan. Sedangkan motivasi kerja merupakan faktor penting yang fungsinya sebagai faktor pendorong dalam diri manusia atau karyawan yang diharapkan agar terarah atau tertuju untuk mencapai semua tujuan kegiatan dalam sebuah organisasi.

Menurut Mangkunegara (2002:162), “selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan”. Dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan maka dapat dipastikan motivasi dari karyawan akan meningkat. Pemberian fasilitas-fasilitas pendukung (misal: perlengkapan dan peralatan pelindung kerja) dan peraturan-peraturan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan sangat diperlukan dalam mewujudkan usaha-usaha meningkatnya keselamatan dan kesehatan kerja.

Hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan diperkuat lagi oleh pernyataan Yusuf *et al* (2012:139) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja terbukti dapat menciptakan rasa aman dan nyaman serta dapat meminimalkan kemungkinan kecelakaan. Rasa nyaman dan tidak memiliki rasa takut pada kecelakaan akan membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memberikan manfaat dalam menjaga kinerja karyawan. Hal ini semakin menguatkan bahwa dengan adanya jaminan keselamatan dan kesehatan

kerja karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga kinerja yang dicapai karyawan juga terjamin karena adanya motivasi kerja dan kinerja yang tinggi pada karyawan (Yusuf *et al*, 2012 dan Aditama 2012 ; 4).

Dari beberapa pernyataan diatas peneliti menyimpulkan bahwa perlindungan keselamatan mempunyai tujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, kecelakaan kerja menyebabkan kerugian baik langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan, karena adanya kecelakaan kerja maka karyawan tidak dapat bekerja secara optimal bahkan mungkin aktivitas karyawan menjadi terhenti, sehingga motivasi kerja berkurang. Kesehatan kerja juga merupakan faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja, dengan demikian terdapat pengaruh positif antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan motivasi kerja. Mengingat begitu besarnya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap perusahaan, maka setiap pengusaha atau perusahaan wajib untuk melindungi, memelihara dan meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

Hasil ini sesuai penelitian Munandar (2013) yang membuktikan bahwa motivasi memediasi kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Sumbangan penelitian ini adalah peningkatan dan pemahaman mengenai pengetahuan tentang kesehatan dan keselamatan kerja. Dengan adanya pengaruh dengan K3 terhadap motivasi dan kinerja, maka perusahaan perlu merancang sistem manajemen K3 yang baik seperti mengadakan Pendidikan dan Pelatihan Keselamatan Kerja secara berkala agar lebih terarah, lebih jelas dan lebih baik lagi guna untuk meminimalisasi tingkat kecelakaan kerja dan meningkatkan motivasi kerja serta kinerja.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

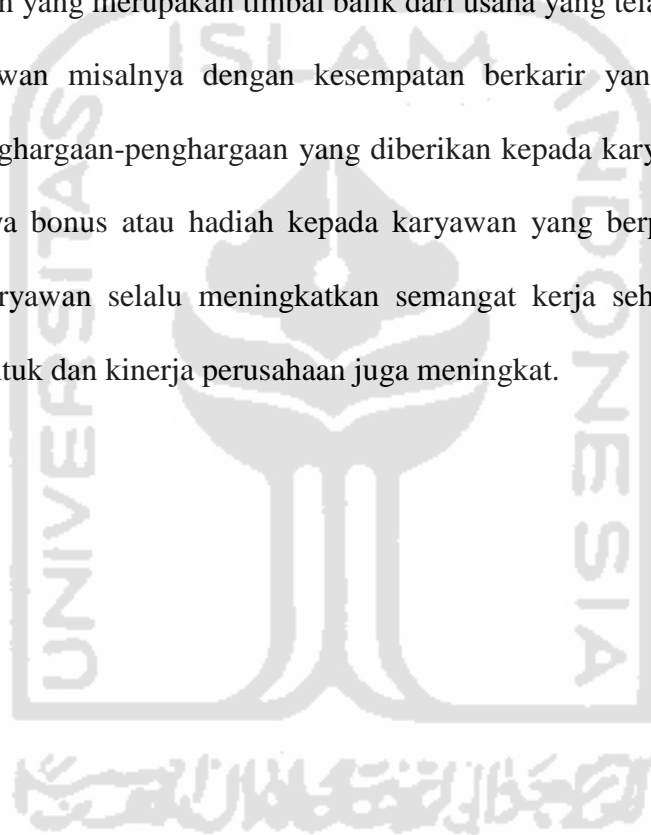
1. Keselamatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
2. Kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
3. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
4. Keselamatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan
5. Kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan
6. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan
7. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
8. Dari hasil perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa nilai pengaruh total kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja lebih besar daripada pengaruh total secara langsung kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja sehingga kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat diimplementasikan oleh Asraj Tour dalam mempertimbangkan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan analisis ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan dan bagian SDM perusahaan yang berkaitan dengan K3 motivasi dan kinerja adalah sebagai berikut:

1. Dengan adanya pengaruh dengan K3 terhadap kinerja dan motivasi kerja, maka perusahaan perlu merancang sistem manajemen K3 yang baik seperti mengadakan Pendidikan dan Pelatihan Keselamatan Kerja secara berkala agar lebih terarah, lebih jelas dan lebih baik lagi guna untuk meminimalisasi tingkat kecelakaan kerja. Jaminan keselamatan karyawan yang sudah ada sekarang ini sebaiknya lebih ditingkatkan lagi, seperti jaminan kepada keluarga karyawan agar karyawan merasa nyaman, aman dan tenang dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai produktivitas kerja karyawan yang efektif dan efisien. Perusahaan harus bisa lebih fokus untuk memperhatikan beberapa alat-alat kerja pendukung proses produksi.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh Motivasi kerja sebagai variabel intervening pengaruh positif terhadap hubungan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang penting bagi perusahaan sehingga disarankan untuk perusahaan agar meningkatkan atau menjaga motivasi kerja karyawan melalui pemberian kompensasi dan peningkatan kesehatan dan keselamatan kerja yang dilakukan manajemen perusahaan.

3. Dengan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja maka manajemen perusahaan perlu melakukan evaluasi atas pekerjaan yang ditugaskan untuk karyawan dan ketika ditemukan tingkat kepuasan karyawan menurun maka sebaiknya dilakukan evaluasi maupun penyuluhan sehingga akan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan dan memberikan penghargaan-penghargaan yang merupakan timbal balik dari usaha yang telah dilaksanakan oleh karyawan misalnya dengan kesempatan berkarir yang lebih tinggi, adanya penghargaan-penghargaan yang diberikan kepada karyawan misalnya diberikannya bonus atau hadiah kepada karyawan yang berprestasi dengan harapan karyawan selalu meningkatkan semangat kerja sehingga motivasi kerja terbentuk dan kinerja perusahaan juga meningkat.



DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE.
- Anjani, Utami, dan Hamidah. 2014. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 9 No. 1 April 2014
- As'ad, Moh. 2001. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: LIBERTY
- Bernardin, H. John and Joyce E. A. Russel. 2013. *Human Resource Management, an Experiential Approach*, Mc Graw-Hill International Edition. Sixth Edition. Singapura
- Desa, Auni Fatin Nadia Chiek, Nurul Fadly Habidin, Siti Norhafizan Hibadullah, Nursyazwani Mohd Fuzi, Farah Izzaida Mohd Zamri. 2013. "Occupational Safety and Health Administration (OSHA) Practices and OSHA Performance in Malaysian Automotive Industry". *Journal of Studies in Social Sciences* ISSN 2201-4624 Volume 4, Number 1, 2013, 1-15
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta: PT. Macanan Jaya
- Dharma, Agus. 2010. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Direktorat Jendral Perhubungan Darat. 2014. *Perhubungan Darat Dalam Angka*. Jakarta: Kementerian Perhubungan
- Dwomoh, G, Owusu, E.E. dan Oddo, M. 2013. "Impact of occupational health and safety policies on employees' performance in the Ghana's timber industry: Evidence from Lumber and Logs Limited". *International Journal of Education and Research* Vol. 1 No. 12 December 2013
- Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Hasibuan, P., S., Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Indrawijaya, Adam. 2000. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Algens

- Kurniawan, Indra, Djahur Hamid, dan Ika Ruhana. 2013. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Indohamafish Jembrana Bali)". administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, R dan Jackson, W. 2006. *Human Resources Development (Track MBAseries/terjemahan)*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Mondy, R. Wayne and Noe, R.M., Premeaux. 2010. *Human Resource Management. 11th edition*. Pearson Education: New Jersey
- Munandar, Astuti, dan Hakam. 2014. Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja bagian Produksi PT. SEKAWAN KARYATAMA MANDIRI Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|* Vol. 9 No. 1 Maret 2014
- Paramita, Catarina Cori Pradnya dan Wijayanto, Andi. 2012. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasikerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) APJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis* Volume I Nomor 1 September 2012, Hal.1-12
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusi dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Steers, R. M. and Braunstein, D. N (1976). A behavioural-based measure of manifest needs in work setting. *Journal of Vocational behaviour*, 9, 251-266.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Suma'mur, PK. 2009. *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Gunung Agung
- Sunyoto, Danang. 2012. *Model Analisis Jalur Untuk Riset Ekonomi*. Bandung: CV. Yrama Widya.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wanodya, C.W, Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Teknik PG. Kebon Agung,

Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 9 No. 1 April 2014, Hal. 20-35

Widarjono, Agus. 2010. *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN

Yusuf, Ria Mardiana, Anis Eliyana, Oci Novita Sari. 2012. The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik). *American Journal of Economics*, Special Issue: 136-140.

Internet :

www.poskotanews.com. 2012. *Angka Kecelakaan Kerja Lima Tahun Terakhir Cendrung Naik*. Tanggal Jumat, 1 Juni 2012.



LAMPIRAN

LAMPIRAN I: KUESIONER

Kepada Yth :
Saudara/i
di tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia

Nama : Teguh Rizkiono
NIM : 11311284
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi dengan judul **PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI ASRAJ TOUR**, maka saya memohon bantuan serta kesediaannya Saudara/i untuk mengisi angket ini.

Tidak terdapat maksud apa-apa dibalik pengisian angket ini, kecuali untuk keperluan ilmiah yaitu untuk menyusun skripsi dan tidak disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi angket ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu, jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan dengan jujur dan terbuka sangat membantu kami.

Atas partisipasi dan kesediaan Ibu/Saudari dalam mengisi angket tersebut saya mengucapkan banyak terima kasih.

Identitas Responden

1. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Usia : 20 < tahun 31 - 40 tahun
21 - 30 tahun >40 tahun
3. Pendidikan terakhir : <SMA/Sederajat
D1-D3
S1-S3
4. Masa kerja : 2 < tahun
2 - 5 tahun
> 5 tahun
-

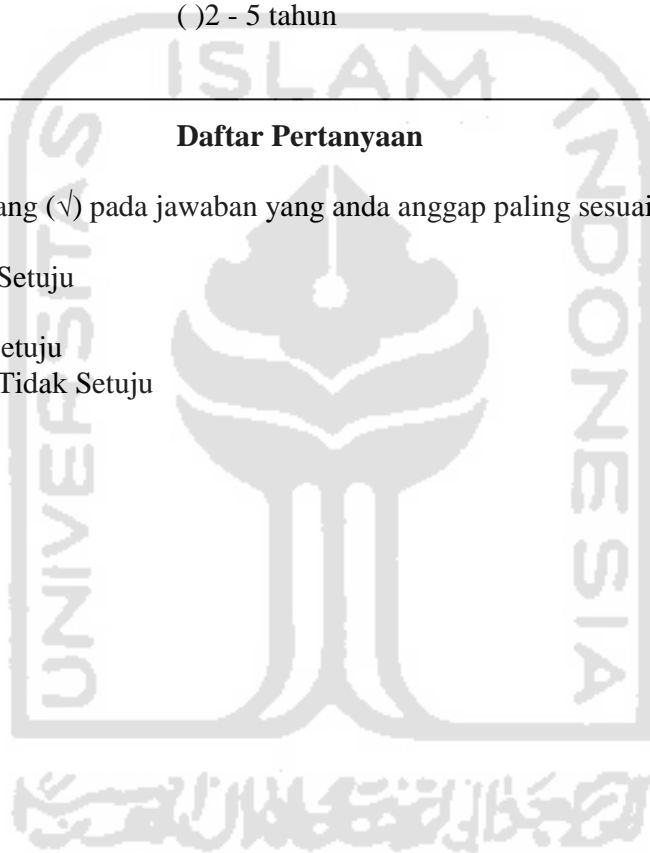
Daftar Pertanyaan

Petunjuk :

Berilah tanda silang (√) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai.

Keterangan :

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju



Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja

1. Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

| Dimensi Pemeriksaan kondisi bus pariwisata | | SS | S | TS | STS |
|--|----------------------------|----|---|----|-----|
| No | Pertanyaan | | | | |
| 1 | Pemeriksanaan rem | | | | |
| 2 | Pemeriksaan mesin | | | | |
| 3 | Pemeriksaaan setir | | | | |
| 4 | Pemeriksaan asap kendaraan | | | | |
| 5 | Pemeriksaaan kondisi ban | | | | |

| Dimensi Pelaksanaan Ergonomis | | SS | S | TS | STS |
|-------------------------------|-----------------------------|----|---|----|-----|
| No | Pertanyaan | | | | |
| 1 | Program satu bus dua sopir | | | | |
| 2 | Melakukan gerakan relaksasi | | | | |
| 3 | Pergantian shift | | | | |
| 4 | Penggunaan saffety belt | | | | |

| Dimensi Anthropometri | | SS | S | TS | STS |
|-----------------------|---|----|---|----|-----|
| No | Pertanyaan | | | | |
| 1 | Perancangan area kerja | | | | |
| 2 | Perancangan peralatan kerja seperti mesin, perkakas, dsb. | | | | |
| 3 | Perancangan produk-produk konsumtif, seperti pakaian, kursi dan meja computer | | | | |
| 4 | Perancangan lingkungan kerja fisik | | | | |

| Dimensi Education | | SS | S | TS | STS |
|-------------------|--|----|---|----|-----|
| No | Pertanyaan | | | | |
| 1 | Pelatihan K3 harus diberikan secara berjenjang dan berkesinambungan sesuai tugas dan tanggung jawabnya masing-masing | | | | |

2. Variabel Kesehatan Kerja (X₂)

| Dimensi tempat Kerja | | SS | S | TS | STS |
|----------------------|--|----|---|----|-----|
| No | Pertanyaan | | | | |
| 1 | Menurut saya Perusahaan memberikan pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja yang mendukung | | | | |
| 2 | Menurut saya Setiap karyawan mempunyai sikap yang baik saat menggunakan fasilitas kerja. | | | | |
| 3 | Menurut saya Keadaan tempat kerja mendukung pekerjaan baik di dalam maupun diluar pekerjaan. | | | | |
| 4 | Menurut saya Perusahaan memberikan fasilitas diluar pekerjaan seperti kendaraan atau mess | | | | |
| 5 | Menurut saya perusahaan memberikan kepedulain yang tinggi mengenai keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja | | | | |

| Dimensi Lingkungan Kerja | | SS | S | TS | STS |
|--------------------------|--|----|---|----|-----|
| No | Pertanyaan | | | | |
| 1 | Saya merasa perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari penyakit bagi karyawan | | | | |
| 2 | Saya merasa perusahaan berusaha meningkatkan kepedulian mengenai kondisi lingkungan kerja | | | | |
| 3 | Saya merasa perusahaan sudah Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian | | | | |

| | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|
| | lingkungan kerja | | | | |
| 4 | Saya merasa kondisi jam kerja karyawan sesuai dengan kemampuan fisik masing-masing karyawan | | | | |
| 5 | Saya merasa beban kerja sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan. | | | | |

| Dimensi Perlindungan Karyawan | | SS | S | TS | STS |
|-------------------------------|--|----|---|----|-----|
| No | Pertanyaan | | | | |
| 1 | Menurut saya perusahaan memberikan Jaminan sosial yang disediakan perusahaan | | | | |
| 2 | Menurut saya perusahaan memperhatikan kondisi kesehatan karyawan secara keseluruhan | | | | |
| 3 | Menurut saya perusahaan memberikan pemenuhan gizi karyawan | | | | |
| 4 | Menurut saya perusahaan memberikan pendidikan mengenai pentingnya kesehatan dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | |
| 5 | Menurut saya perusahaan memberikan rujukan ke rumah sakit yang telah ditentukan oleh perusahaan kepada setiap karyawan | | | | |

Variabel Kinerja

| Kualitas kerja | | STS | TS | S | SS |
|-----------------|--|-----|----|---|----|
| 1 | Saya bekerja semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimiliki | | | | |
| 2 | Saya mengerjakan segala sesuatu dengan baik | | | | |
| kuantitas kerja | | | | | |
| 1 | Saya Bekerja sesuai dengan prosedur Saya Bekerja sesuai dengan target yang sudah di | | | | |

| | | | | | |
|------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 2 | tetapkan | | | | |
| <i>ketepatan waktu</i> | | | | | |
| 1 | Saya Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan | | | | |
| <i>efektifitas biaya</i> | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Saya Bekerja mengedepankan efisiensi biaya | | | | |
| <i>Kebutuhan akan pengawasan</i> | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Saya Mampu bekerja tanpa membutuhkan bantuan pengawasan | | | | |
| 2 | Saya Bekerja mematuhi tata tertib yang ditetapkan perusahaan | | | | |
| 3 | Saya Bekerja penuh tanggung jawab | | | | |
| 4 | Saya Bersedia dikritik | | | | |
| <i>Hubungan antar perseorangan</i> | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Saya Mampu bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | |
| 2 | Saya Mempedulikan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | |

Variabel Motivasi

| No | Kebutuhan berprestasi | STS | TS | S | SS |
|----|---|-----|----|---|----|
| 1 | Saya berusaha keras untuk mencapai prestasi kerja | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2 | Saya menikmati tantangan yang sulit | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | Saya ingin tahu bagaimana saya dapat meningkatkan diri saya dalam | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|
| | menyelesaikan setiap tugas | | | | |
| 4 | Saya menikmati pencapaian tujuan hidup yang realistis | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | Saya puas apabila mampu menyelesaikan tugas-tugas yang sulit | 1 | 2 | 3 | 4 |

| No | Kebutuhan afiliasi | STS | TS | S | SS |
|----|--|-----|----|---|----|
| 1 | Saya ingin bekerja dengan banyak orang | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2 | Saya cenderung membangun kerja sama dengan sesama teman kerja | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | Saya menikmati kerja lebih banyak dengan orang lain daripada bekerja sendiri | 1 | 2 | 3 | 4 |

| No | Kebutuhan berkuasa | STS | TS | S | SS |
|----|--|-----|----|---|----|
| 1 | Saya menikmati setiap persaingan dan kemenangan | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2 | Saya menikmati setiap tugas saya | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | Saya mempengaruhi orang lain untuk mencapai keinginan saya | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4 | Selama bekerja, saya berupaya untuk dapat mengendalikan hampir semua hal yang ada disekitar kita | 1 | 2 | 3 | 4 |

TERIMA KASIH

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| 32 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2,71 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,00 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,00 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,00 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2,86 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,00 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,00 |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,00 |
| 40 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,86 |
| 41 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2,71 |
| 42 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,86 |
| 43 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2,57 |
| 44 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3,57 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,00 |
| 46 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2,14 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| | 2,58 | 2,48 | 2,94 | 2,86 | 2,66 | 2,88 | 2,9 | 2,58 | 2,48 | 2,94 | 2,86 | 2,66 | 2,88 | 2,9 | 2,76 |
| | 64,50% | 62,00% | 73,50% | 71,50% | 66,50% | 72,00% | 72,50% | 64,50% | 62,00% | 73,50% | 71,50% | 66,50% | 72,00% | 72,50% | 0,69 |

| Kesehatan Kerja | | | | | | | | | | | | | | | Mean |
|-----------------|---|---|---|---|------------------|---|---|---|---|-----------------------|---|---|---|---|------|
| Tempat kerja | | | | | Lingkungan Kerja | | | | | perlindungan Karyawan | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,00 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2,00 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2,40 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2,73 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2,67 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,67 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2,73 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,80 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,93 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2,60 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,87 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2,07 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,00 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,87 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2,53 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2,87 |
| 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,60 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,87 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2,87 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2,87 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,67 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,93 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2,47 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2,47 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,73 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2,33 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,87 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,87 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2,13 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,80 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,87 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2,93 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,93 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2,33 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,87 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2,87 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2,62 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2,46 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2,85 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,92 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2,31 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2,31 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2,77 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2,54 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2,31 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,92 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2,46 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,54 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,92 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,00 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2,69 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,00 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2,62 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,85 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,00 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,92 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2,77 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,00 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2,85 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2,77 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2,54 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2,31 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3,92 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3,46 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2,08 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3,92 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3,69 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 2,9 | 2,98 | 2,48 | 2,62 | 2,58 | 2,98 | 2,98 | 2,6 | 2,94 | 2,94 | 3 | 2,74 | 2,64 | 2,80 |
| 72,50% | 74,50% | 62,00% | 65,50% | 64,50% | 74,50% | 74,50% | 65,00% | 73,50% | 73,50% | 75,00% | 68,50% | 66,00% | 69,96% |

| Kinerja | | | | | | | | | | | | Mean |
|----------------|---|-----------------|---|-----------------|-------------------|---------------------------|---|---|---|---------------------------|---|------|
| Kualitas Kerja | | Kuantitas kerja | | Ketepatan Waktu | Efektifitas Biaya | Kebutuhan akan pengawasan | | | | Hubungan antar perorangan | | |
| 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,00 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2,58 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,92 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,00 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,58 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2,75 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,83 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2,75 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2,83 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,42 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,00 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1,08 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,92 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,00 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2,00 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,00 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,83 |
| 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2,50 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2,50 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2,58 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,00 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2,17 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2,33 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,75 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2,67 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,58 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,92 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2,17 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,75 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,00 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2,92 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,92 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2,67 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,83 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,75 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,83 |

| | | | | | | | | | | | | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,92 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2,83 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,00 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2,50 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,75 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,75 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,58 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3,92 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3,17 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2,00 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3,92 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 2,82 | 2,82 | 2,62 | 2,84 | 2,68 | 2,92 | 2,54 | 2,94 | 2,78 | 2,92 | 2,96 | 2,92 | 2,81 |
| 70,50% | 70,50% | 65,50% | 71,00% | 67,00% | 73,00% | 63,50% | 73,50% | 69,50% | 73,00% | 74,00% | 73,00% | 70,33% |



| | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,005 | ,220 | ,001 | ,000 | ,000 | ,003 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.1 | Pearson Correlation | ,652** | ,447** | ,268 | ,427** | ,562** | ,641** | ,416** | ,655** | ,478** |
| 4 | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,001 | ,060 | ,002 | ,000 | ,000 | ,003 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.1 | Pearson Correlation | ,593** | ,477** | ,306* | ,508** | ,642** | ,663** | ,499** | ,740** | ,502** |
| 5 | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,031 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| | Pearson Correlation | ,859** | ,674** | ,615** | ,778** | ,886** | ,868** | ,682** | ,879** | ,817** |
| Total | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

Correlations

| | | X2.10 | X2.11 | X2.12 | X2.13 | X2.14 | X2.15 | Total |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X2.1 | Pearson Correlation | ,859 | ,565** | ,652** | ,604** | ,652** | ,593** | ,859** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.2 | Pearson Correlation | ,609** | ,260 | ,331** | ,388** | ,447** | ,477** | ,674** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,068 | ,019 | ,005 | ,001 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.3 | Pearson Correlation | ,509** | ,249** | ,268 | ,177** | ,268** | ,306** | ,615** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,081 | ,060 | ,220 | ,060 | ,031 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.4 | Pearson Correlation | ,626** | ,422** | ,481** | ,443 | ,427** | ,508** | ,778** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,002 | ,000 | ,001 | ,002 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.5 | Pearson Correlation | ,757** | ,526** | ,621** | ,598** | ,562 | ,642** | ,886** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.6 | Pearson Correlation | ,843** | ,472** | ,581** | ,628** | ,641** | ,663 | ,868** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.7 | Pearson Correlation | ,494** | ,328** | ,357** | ,415** | ,416** | ,499** | ,682 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,020 | ,011 | ,003 | ,003 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.8 | Pearson Correlation | ,716** | ,519** | ,589** | ,631** | ,655** | ,740** | ,879** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.9 | Pearson Correlation | ,728** | ,471** | ,531** | ,544** | ,478** | ,502** | ,817** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.10 | Pearson Correlation | 1** | ,483** | ,671** | ,587** | ,671** | ,752** | ,871** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.11 | Pearson Correlation | ,483** | 1 | ,763 | ,675** | ,826** | ,717** | ,703* |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.12 | Pearson Correlation | ,671** | ,763* | 1 | ,684** | ,774** | ,740** | ,768* |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.13 | Pearson Correlation | ,587** | ,675** | ,684 | 1** | ,730** | ,668** | ,752** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.14 | Pearson Correlation | ,671** | ,826** | ,774 | ,730** | 1** | ,914** | ,803** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 |

| | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|
| X1.9 | Pearson Correlation | ,581** | 1,000** | ,577** | ,474** | ,509** | ,649** | ,593** | ,581** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.10 | Pearson Correlation | ,592** | ,577** | 1,000** | ,770** | ,671** | ,852** | ,748** | ,592** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.11 | Pearson Correlation | ,603** | ,474** | ,770** | 1,000** | ,686** | ,802** | ,771** | ,603** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.12 | Pearson Correlation | ,797** | ,509** | ,671** | ,686** | 1,000** | ,717** | ,652** | ,797** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.13 | Pearson Correlation | ,637** | ,649** | ,852** | ,802** | ,717** | 1,000** | ,912** | ,637** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.14 | Pearson Correlation | ,518** | ,593** | ,748** | ,771** | ,652** | ,912** | 1,000** | ,518** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Total | Pearson Correlation | ,809** | ,752** | ,868** | ,851** | ,856** | ,931** | ,865** | ,809** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

Correlations

| | X1.9 | X1.10 | X1.11 | X1.12 | X1.13 | X1.14 | Total | |
|-------|---------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|
| X1.1 | Pearson Correlation | ,581 | ,592** | ,603** | ,797** | ,637** | ,518** | ,809** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.2 | Pearson Correlation | 1,000** | ,577 | ,474** | ,509** | ,649** | ,593** | ,752** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.3 | Pearson Correlation | ,577** | 1,000** | ,770 | ,671** | ,852** | ,748** | ,868** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.4 | Pearson Correlation | ,474** | ,770** | 1,000** | ,686 | ,802** | ,771** | ,851** |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.5 | Pearson Correlation | ,509** | ,671** | ,686** | 1,000** | ,717 | ,652** | ,856** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.6 | Pearson Correlation | ,649** | ,852** | ,802** | ,717** | 1,000** | ,912 | ,931** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.7 | Pearson Correlation | ,593** | ,748** | ,771** | ,652** | ,912** | 1,000** | ,865 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.8 | Pearson Correlation | ,581** | ,592** | ,603** | ,797** | ,637** | ,518** | ,809** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.9 | Pearson Correlation | 1** | ,577** | ,474** | ,509** | ,649** | ,593** | ,752** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.10 | Pearson Correlation | ,577** | 1** | ,770** | ,671** | ,852** | ,748** | ,868** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.11 | Pearson Correlation | ,474** | ,770** | 1** | ,686** | ,802** | ,771** | ,851** |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.12 | Pearson Correlation | ,509** | ,671** | ,686** | 1** | ,717** | ,652** | ,856** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 |

| | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Z9 | Pearson Correlation | ,667** | ,616** | ,438** | ,710** | ,641** | ,616** | ,838** | ,570** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Z10 | Pearson Correlation | ,529** | ,460** | ,379** | ,590** | ,477** | ,616** | ,838** | ,623** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,001 | ,007 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Z11 | Pearson Correlation | ,640** | ,561** | ,548** | ,619** | ,508** | ,721** | ,784** | ,709** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Z12 | Pearson Correlation | ,510** | ,446** | ,314* | ,565** | ,491** | ,710** | ,628** | ,576** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,001 | ,027 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Z13 | Pearson Correlation | ,488** | ,457** | ,393** | ,654** | ,524** | ,637** | ,627** | ,766** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,001 | ,005 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Total | Pearson Correlation | ,803** | ,778** | ,683** | ,832** | ,730** | ,824** | ,818** | ,802** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

Correlations

| | Z9 | Z10 | Z11 | Z12 | Z13 | Total | |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Z1 | Pearson Correlation | ,667 | ,529** | ,640** | ,510** | ,488** | ,803** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Z2 | Pearson Correlation | ,616** | ,460 | ,561** | ,446** | ,457** | ,778** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,001 | ,000 | ,001 | ,001 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Z3 | Pearson Correlation | ,438** | ,379** | ,548 | ,314** | ,393** | ,683** |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | ,007 | ,000 | ,027 | ,005 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Z4 | Pearson Correlation | ,710** | ,590** | ,619** | ,565 | ,654** | ,832** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Z5 | Pearson Correlation | ,641** | ,477** | ,508** | ,491** | ,524 | ,730** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Z6 | Pearson Correlation | ,616** | ,616** | ,721** | ,710** | ,637** | ,824 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Z7 | Pearson Correlation | ,838** | ,838** | ,784** | ,628** | ,627** | ,818** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Z8 | Pearson Correlation | ,570** | ,623** | ,709** | ,576** | ,766** | ,802** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Z9 | Pearson Correlation | 1** | ,844** | ,806** | ,547** | ,657** | ,854** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Z10 | Pearson Correlation | ,844** | 1** | ,887** | ,680** | ,657** | ,815** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Z11 | Pearson Correlation | ,806** | ,887** | 1** | ,619** | ,560** | ,855** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Z12 | Pearson Correlation | ,547** | ,680** | ,619** | 1** | ,633** | ,744** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Z13 | Pearson Correlation | ,657** | ,657** | ,560** | ,633** | 1** | ,789** |

| | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| | Pearson Correlation | ,854** | ,815** | ,855** | ,744** | ,789** | 1** |
| Total | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

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

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

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 50 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 50 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,947 | 13 |

Correlations

| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 |
|----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | ,756** | ,469** | ,778** | ,593** | ,671** | ,667** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y2 | Pearson Correlation | ,756** | 1 | ,633** | ,817** | ,671** | ,762** | ,657** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y3 | Pearson Correlation | ,469** | ,633** | 1 | ,709** | ,597** | ,595** | ,609** |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y4 | Pearson Correlation | ,778** | ,817** | ,709** | 1 | ,746** | ,838** | ,734** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y5 | Pearson Correlation | ,593** | ,671** | ,597** | ,746** | 1 | ,777** | ,717** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y6 | Pearson Correlation | ,671** | ,762** | ,595** | ,838** | ,777** | 1 | ,597** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y7 | Pearson Correlation | ,667** | ,657** | ,609** | ,734** | ,717** | ,597** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

| | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y8 | Pearson Correlation | ,531** | ,676** | ,578** | ,692** | ,708** | ,837** | ,537** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y9 | Pearson Correlation | ,478** | ,652** | ,534** | ,624** | ,575** | ,619** | ,469** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,001 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y10 | Pearson Correlation | ,529** | ,771** | ,560** | ,734** | ,632** | ,822** | ,516** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y11 | Pearson Correlation | ,468** | ,720** | ,526** | ,677** | ,595** | ,749** | ,443** |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,001 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y12 | Pearson Correlation | ,599** | ,731** | ,531** | ,644** | ,599** | ,665** | ,489** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Total | Pearson Correlation | ,765** | ,892** | ,747** | ,909** | ,832** | ,895** | ,762** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

Correlations

| | | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | Total |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y1 | Pearson Correlation | ,531 | ,478** | ,529** | ,468** | ,599** | ,765** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y2 | Pearson Correlation | ,676** | ,652** | ,771** | ,720** | ,731** | ,892** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y3 | Pearson Correlation | ,578** | ,534** | ,560** | ,526** | ,531** | ,747** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y4 | Pearson Correlation | ,692** | ,624** | ,734** | ,677** | ,644** | ,909** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y5 | Pearson Correlation | ,708** | ,575** | ,632** | ,595** | ,599** | ,832** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y6 | Pearson Correlation | ,837** | ,619** | ,822** | ,749** | ,665** | ,895** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y7 | Pearson Correlation | ,537** | ,469** | ,516** | ,443** | ,489** | ,762** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,001 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y8 | Pearson Correlation | 1** | ,592** | ,788** | ,773** | ,689** | ,839** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y9 | Pearson Correlation | ,592** | 1** | ,688** | ,639** | ,702** | ,762** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y10 | Pearson Correlation | ,788** | ,688** | 1** | ,944** | ,787** | ,875** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y11 | Pearson Correlation | ,773** | ,639** | ,944** | 1** | ,725** | ,822** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y12 | Pearson Correlation | ,689** | ,702** | ,787** | ,725** | 1** | ,819** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Total | Pearson Correlation | ,839** | ,762** | ,875** | ,822** | ,819** | 1** |

| | | | | | | |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

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

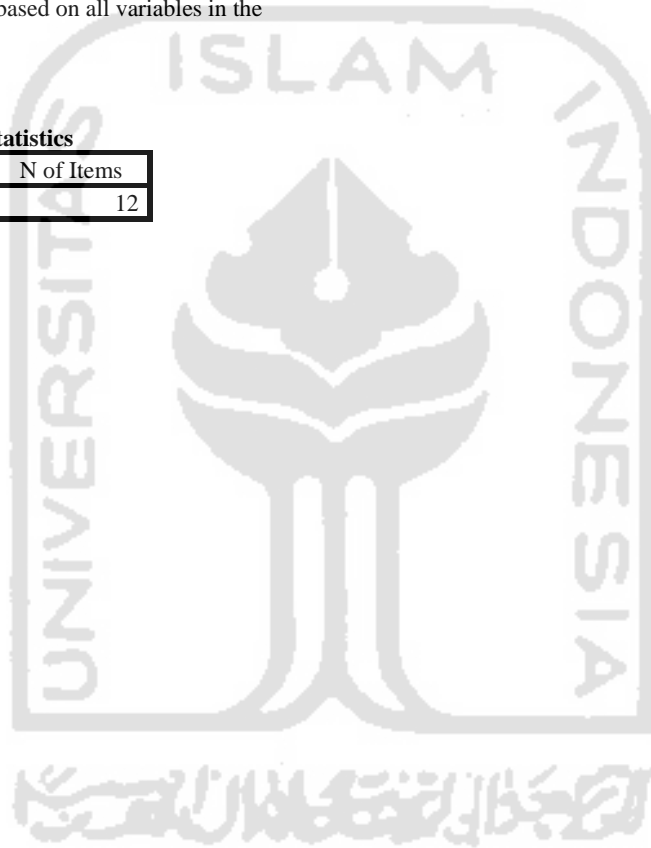
Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 50 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 50 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,956 | 12 |



LAMPIRAN 4
HASIL OLAH DATA

Regression

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------|-------------------|--------|
| 1 | X2, X1 ^b | | Enter |

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,798 ^a | ,638 | ,622 | ,32025 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 8,479 | 2 | 4,240 | 41,337 | ,000 ^b |
| | Residual | 4,820 | 47 | ,103 | | |
| | Total | 13,299 | 49 | | | |

Collinearity Diagnostics^a

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,277 | ,289 | | ,960 | ,342 |
| | X1 | ,372 | ,130 | ,384 | 2,856 | ,006 |
| | X2 | ,530 | ,152 | ,467 | 3,478 | ,001 |

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | X1 | ,427 | 2,342 |
| | X2 | ,427 | 2,342 |

a. Dependent Variable: Y

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|-----|-----|
| | | | | (Constant) | X1 | X2 |
| | 1 | 2,974 | 1,000 | ,00 | ,00 | ,00 |
| 1 | 2 | ,019 | 12,594 | ,81 | ,28 | ,02 |
| | 3 | ,007 | 20,874 | ,19 | ,71 | ,98 |

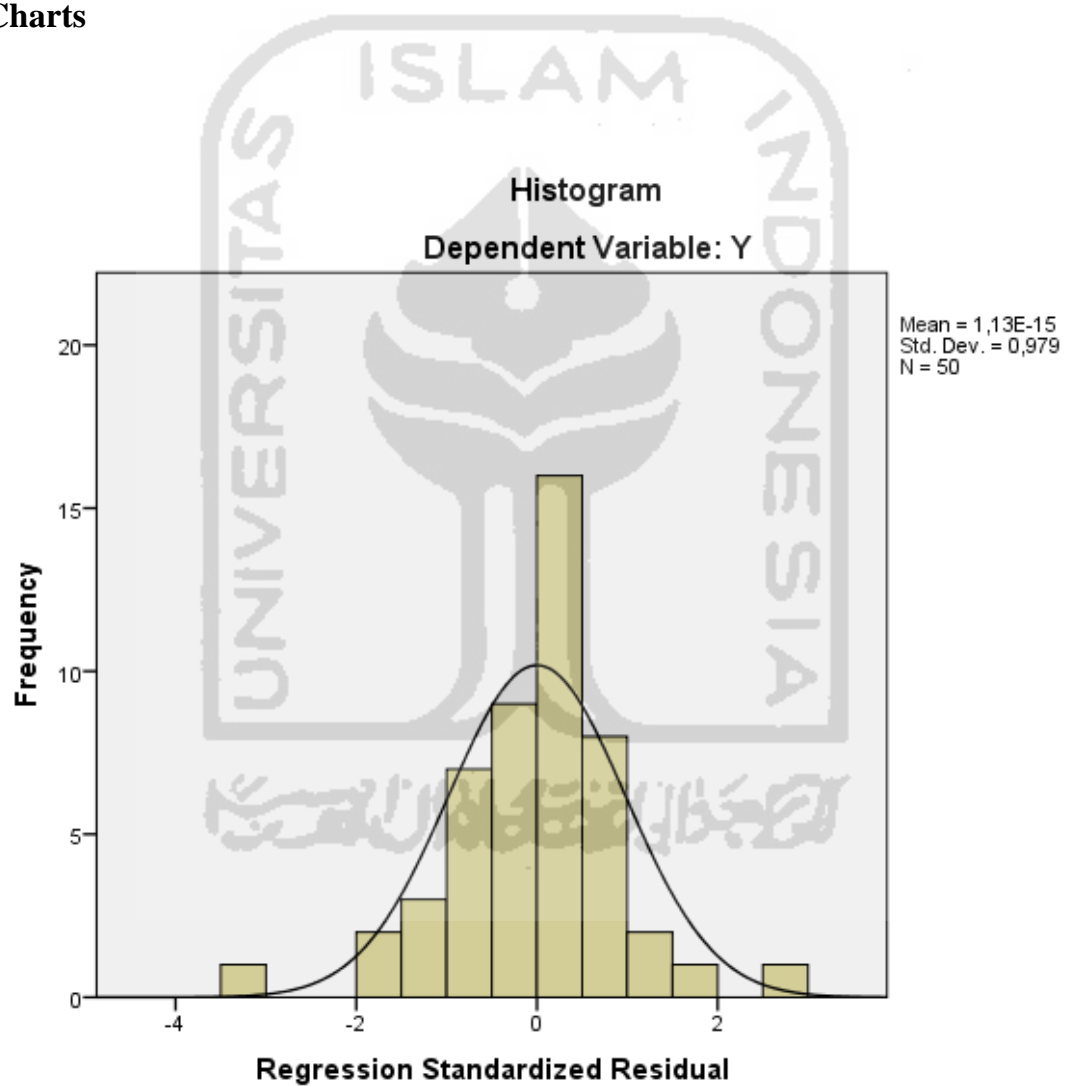
a. Dependent Variable: Y

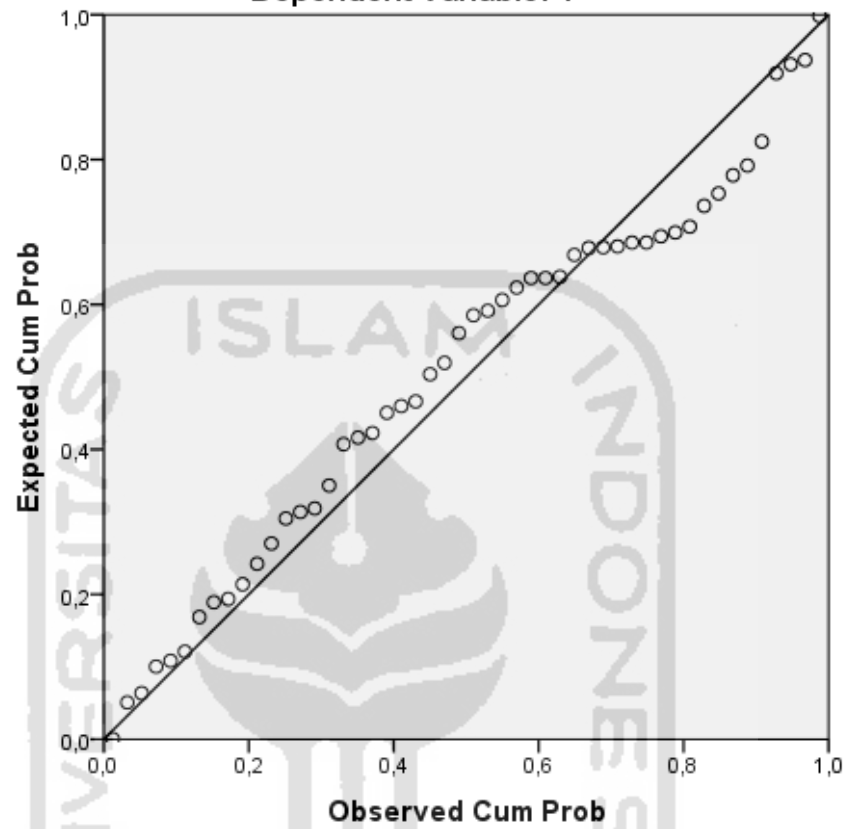
Residuals Statistics^a

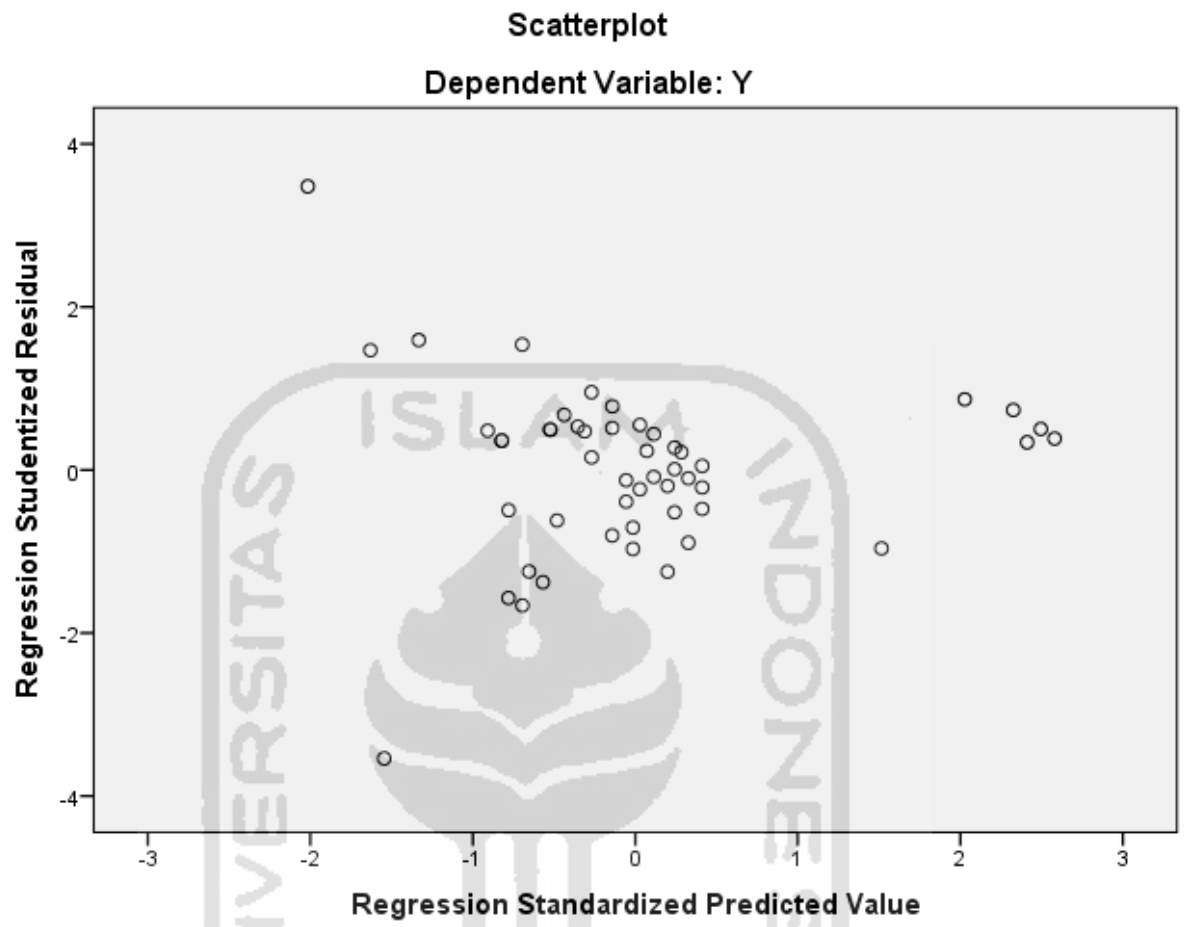
| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------------|----------|---------|--------|----------------|----|
| Predicted Value | 1,9748 | 3,8867 | 2,8133 | ,41598 | 50 |
| Std. Predicted Value | -2,016 | 2,580 | ,000 | 1,000 | 50 |
| Standard Error of Predicted Value | ,046 | ,171 | ,072 | ,031 | 50 |
| Adjusted Predicted Value | 1,5989 | 3,8656 | 2,8061 | ,43009 | 50 |
| Residual | -1,08717 | ,94191 | ,00000 | ,31365 | 50 |
| Std. Residual | -3,395 | 2,941 | ,000 | ,979 | 50 |
| Stud. Residual | -3,539 | 3,479 | ,010 | 1,044 | 50 |
| Deleted Residual | -1,18169 | 1,31780 | ,00725 | ,35883 | 50 |
| Stud. Deleted Residual | -4,088 | 3,994 | ,009 | 1,123 | 50 |
| Mahal. Distance | ,030 | 12,997 | 1,960 | 2,730 | 50 |
| Cook's Distance | ,000 | 1,610 | ,054 | ,231 | 50 |
| Centered Leverage Value | ,001 | ,265 | ,040 | ,056 | 50 |

a. Dependent Variable: Y

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Dependent Variable: Y**



Regression

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------|-------------------|--------|
| 1 | X2, X1 ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Z

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,900 ^a | ,810 | ,802 | ,20837 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 8,680 | 2 | 4,340 | 99,957 | ,000 ^b |
| | Residual | 2,041 | 47 | ,043 | | |
| | Total | 10,721 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,230 | ,188 | | 1,223 | ,227 |
| 1 | X1 | ,371 | ,085 | ,426 | 4,375 | ,000 |
| 1 | X2 | ,543 | ,099 | ,533 | 5,474 | ,000 |

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| 1 | X1 | ,427 | 2,342 |
| 1 | X2 | ,427 | 2,342 |

a. Dependent Variable: Z

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|-----|-----|
| | | | | (Constant) | X1 | X2 |
| | 1 | 2,974 | 1,000 | ,00 | ,00 | ,00 |
| 1 | 2 | ,019 | 12,594 | ,81 | ,28 | ,02 |
| | 3 | ,007 | 20,874 | ,19 | ,71 | ,98 |

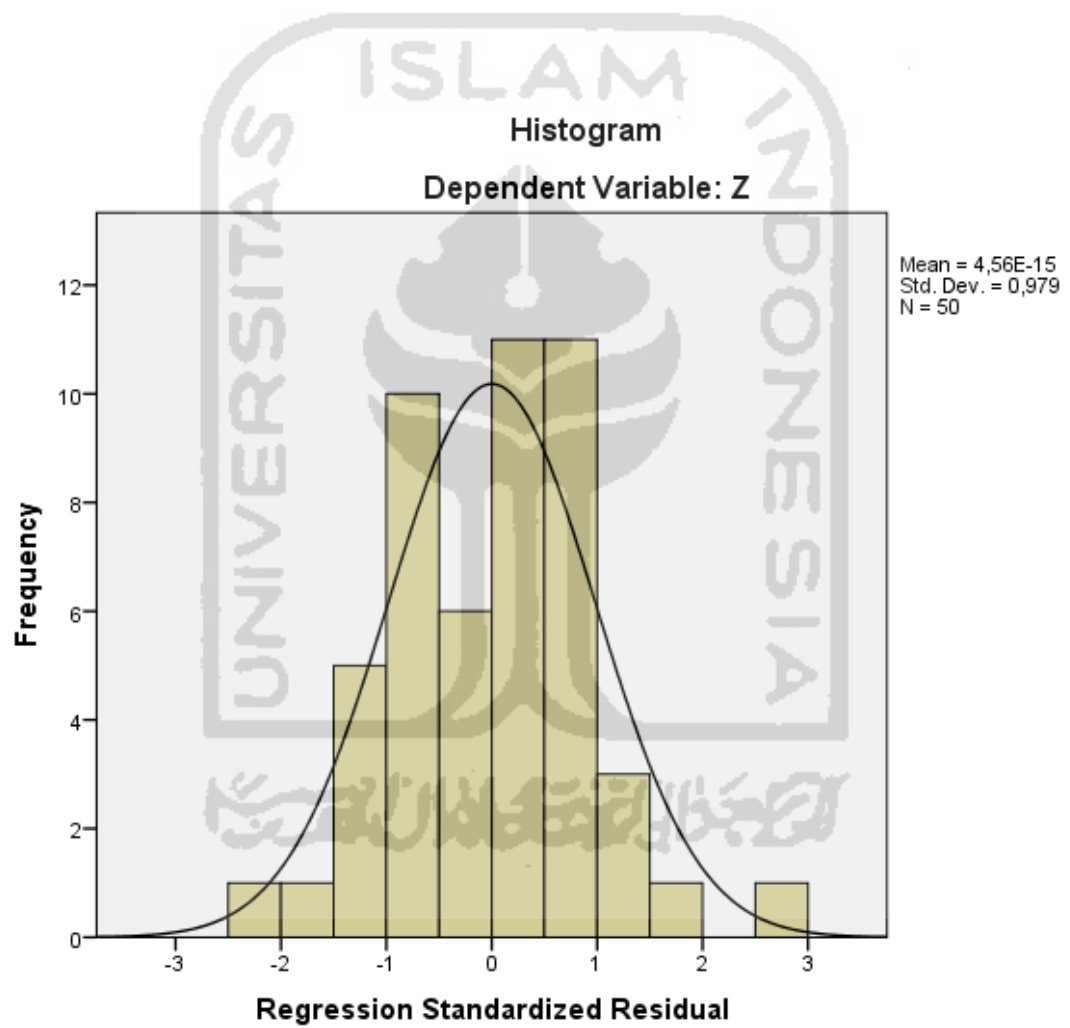
a. Dependent Variable: Z

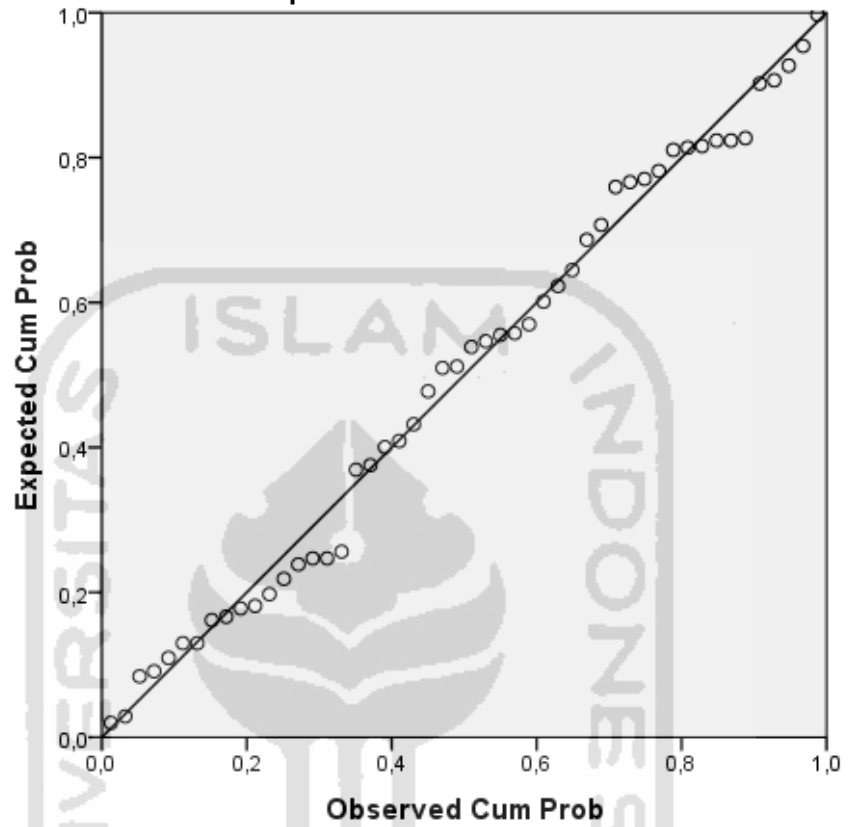
Residuals Statistics^a

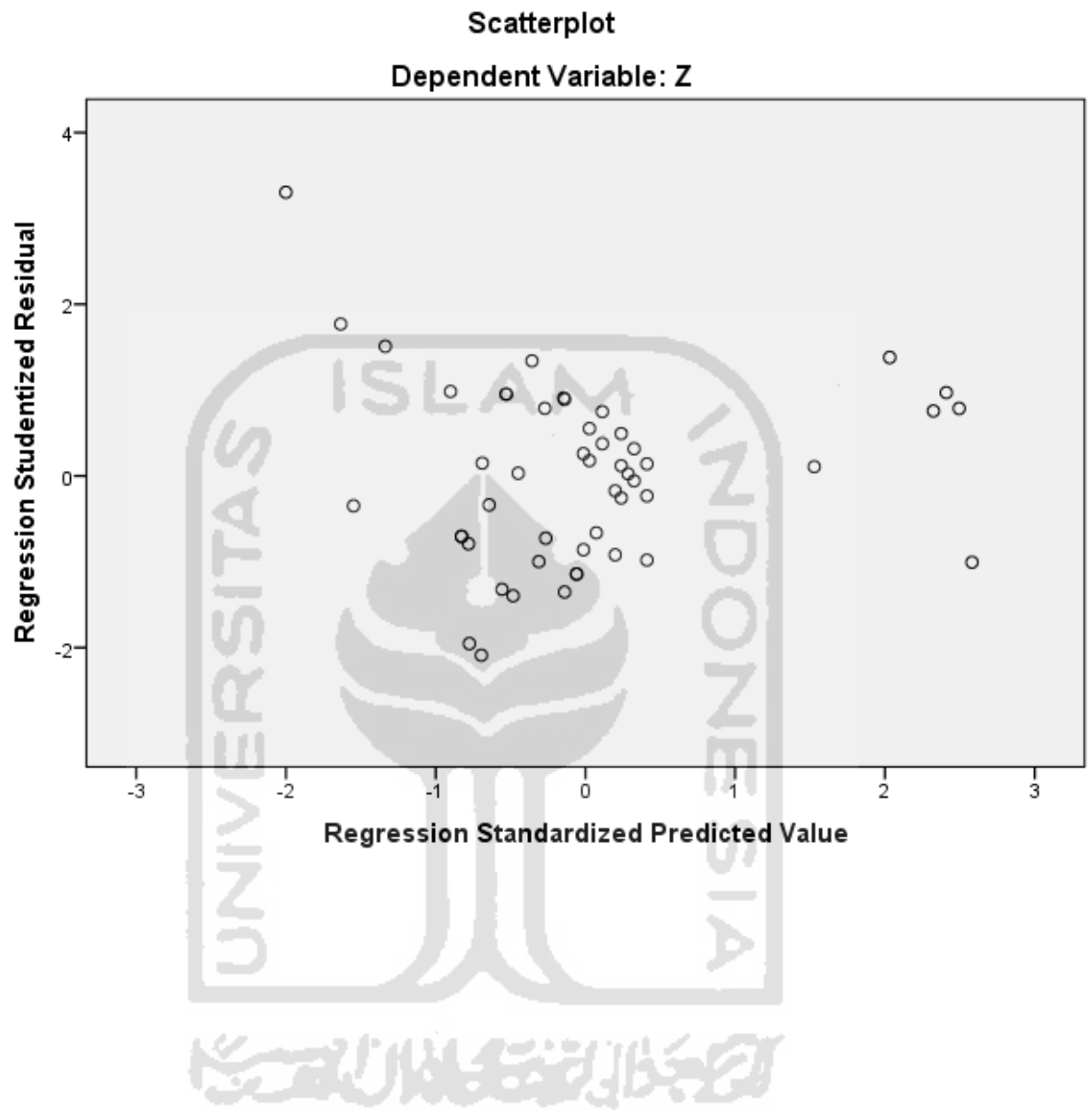
| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------------|---------|---------|--------|----------------|----|
| Predicted Value | 1,9563 | 3,8848 | 2,7985 | ,42088 | 50 |
| Std. Predicted Value | -2,001 | 2,581 | ,000 | 1,000 | 50 |
| Standard Error of Predicted Value | ,030 | ,111 | ,047 | ,020 | 50 |
| Adjusted Predicted Value | 1,7240 | 3,9205 | 2,7928 | ,42878 | 50 |
| Residual | -,42885 | ,58216 | ,00000 | ,20407 | 50 |
| Std. Residual | -2,058 | 2,794 | ,000 | ,979 | 50 |
| Stud. Residual | -2,090 | 3,305 | ,013 | 1,036 | 50 |
| Deleted Residual | -,44211 | ,81448 | ,00567 | ,22976 | 50 |
| Stud. Deleted Residual | -2,171 | 3,731 | ,019 | 1,073 | 50 |
| Mahal. Distance | ,030 | 12,997 | 1,960 | 2,730 | 50 |
| Cook's Distance | ,000 | 1,453 | ,047 | ,205 | 50 |
| Centered Leverage Value | ,001 | ,265 | ,040 | ,056 | 50 |

a. Dependent Variable: Z

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Dependent Variable: Z**



Regression

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------|-------------------|--------|
| 1 | Z ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,888 ^a | ,788 | ,784 | ,24235 |

a. Predictors: (Constant), Z

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 10,480 | 1 | 10,480 | 178,439 | ,000 ^b |
| | Residual | 2,819 | 48 | ,059 | | |
| | Total | 13,299 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,046 | ,210 | | ,221 | ,826 |
| | Z | ,989 | ,074 | ,888 | 13,358 | ,000 |

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Z | 1,000 | 1,000 |

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|

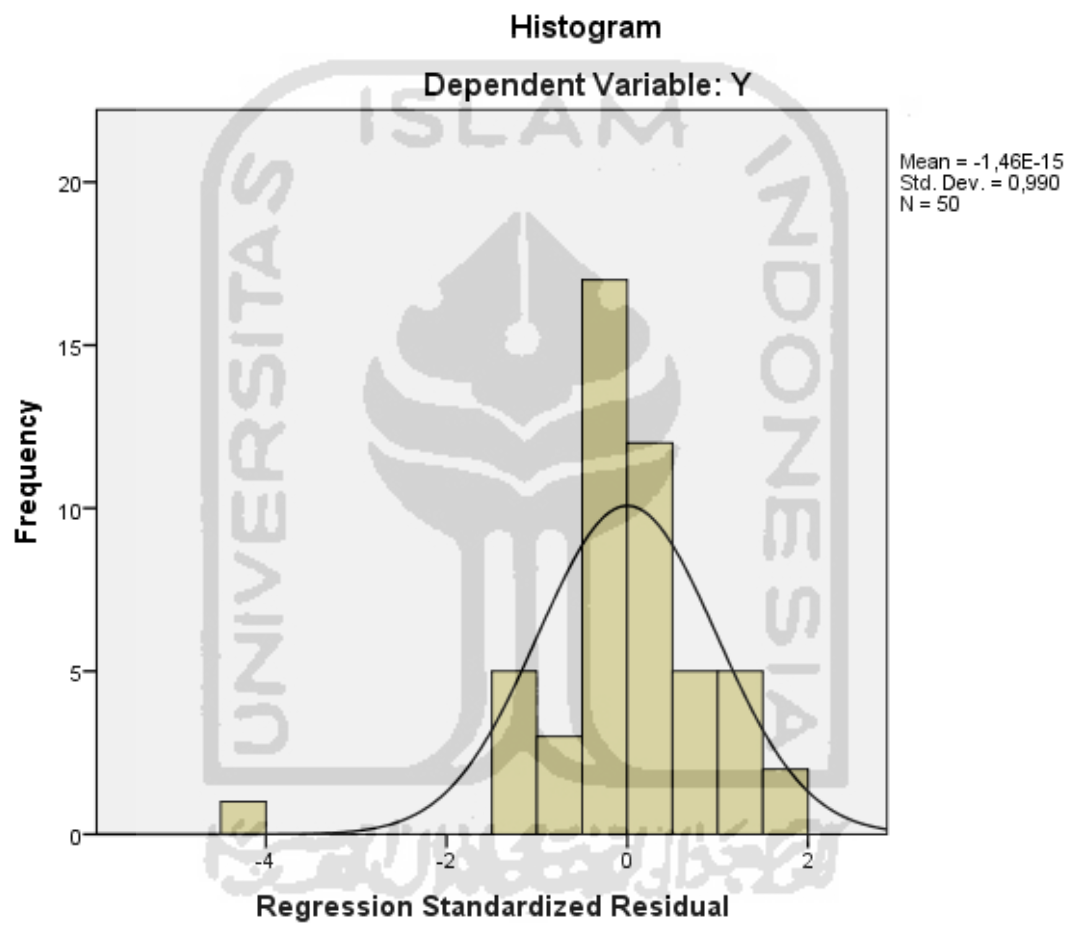
| | | | (Constant) | Z |
|---|-------|--------|------------|-----|
| 1 | 1,987 | 1,000 | ,01 | ,01 |
| 2 | ,013 | 12,169 | ,99 | ,99 |

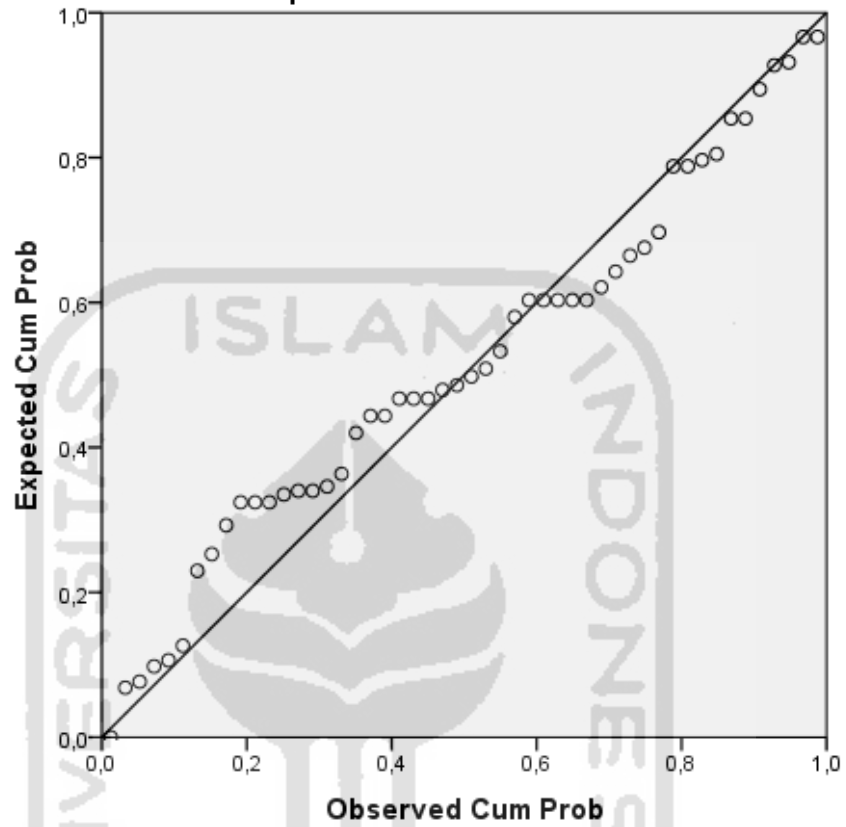
a. Dependent Variable: Y

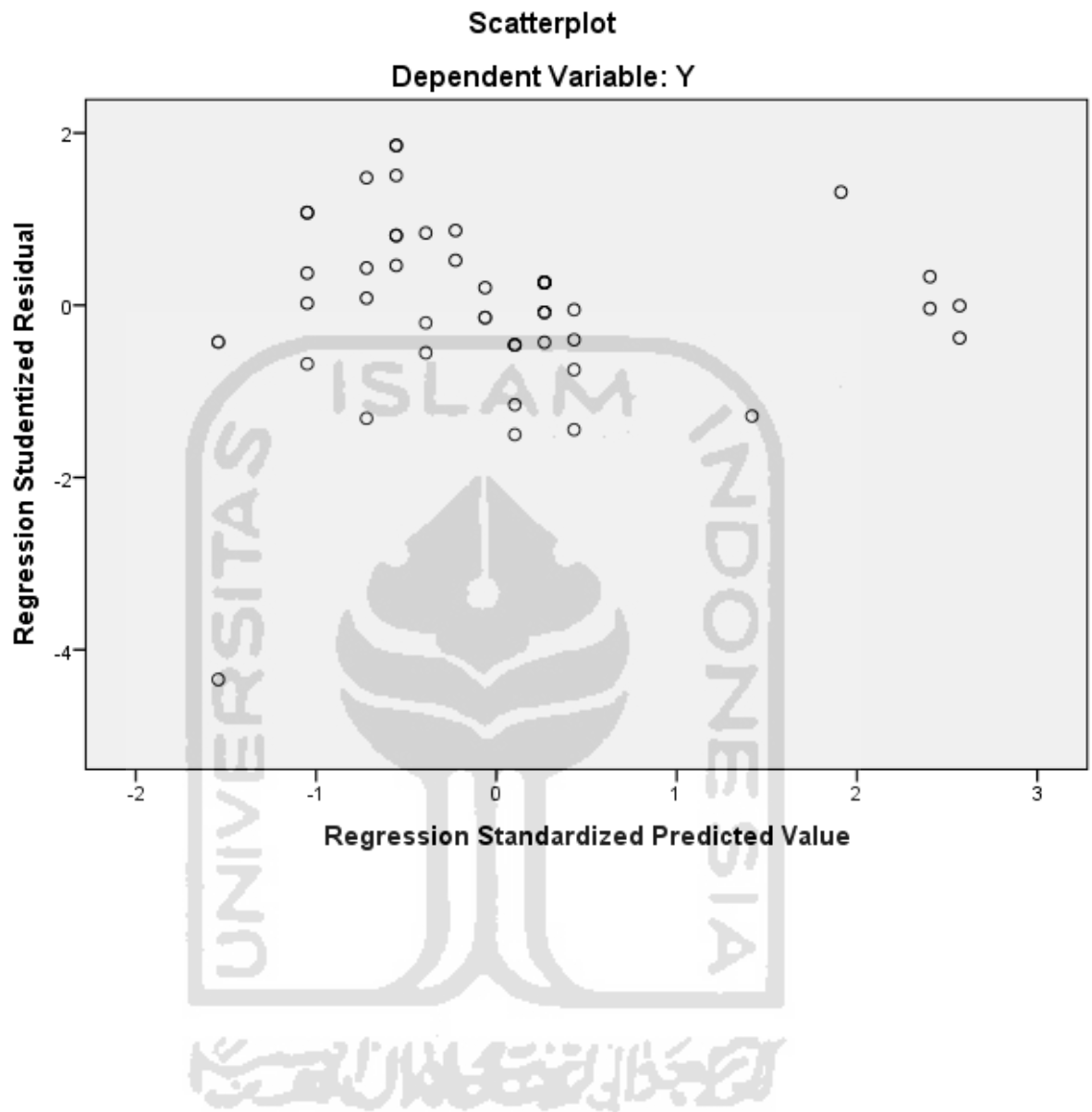
Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------------|----------|---------|---------|----------------|----|
| Predicted Value | 2,0999 | 4,0013 | 2,8133 | ,46247 | 50 |
| Std. Predicted Value | -1,543 | 2,569 | ,000 | 1,000 | 50 |
| Standard Error of Predicted Value | ,034 | ,095 | ,046 | ,017 | 50 |
| Adjusted Predicted Value | 2,1073 | 4,0168 | 2,8140 | ,46071 | 50 |
| Residual | -1,01660 | ,44374 | ,00000 | ,23986 | 50 |
| Std. Residual | -4,195 | 1,831 | ,000 | ,990 | 50 |
| Stud. Residual | -4,346 | 1,856 | -,001 | 1,014 | 50 |
| Deleted Residual | -1,09143 | ,45572 | -,00071 | ,25176 | 50 |
| Stud. Deleted Residual | -5,523 | 1,906 | -,023 | 1,130 | 50 |
| Mahal. Distance | ,004 | 6,599 | ,980 | 1,739 | 50 |
| Cook's Distance | ,000 | ,695 | ,025 | ,098 | 50 |
| Centered Leverage Value | ,000 | ,135 | ,020 | ,035 | 50 |

a. Dependent Variable: Y

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Dependent Variable: Y**



LAMPIRAN 5**FOTO PENELITIAN**

Foto No 1 : Foto dengan Pemilik

Sumber : Dokumentasi Pemilik (2016)



Foto No 2 : Perawatan Bus

Sumber : Dokumentasi Pemilik (2016)

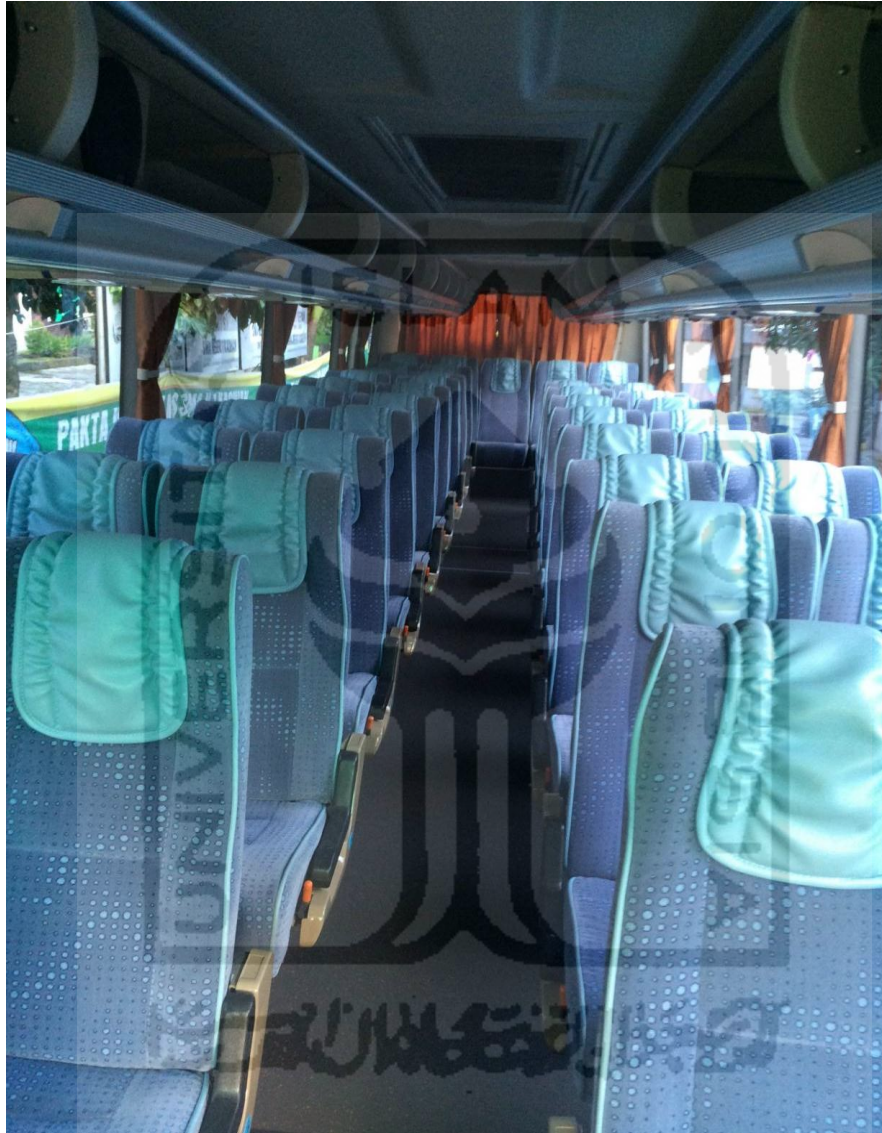


Foto No 3 : Keadaan Bus

Sumber : Dokumentasi Pemilik (2016)



Foto No 4 : Kondisi Bus

Sumber : Dokumentasi Pemilik (2016)



Foto No 5 : Alat K3

Sumber : Dokumentasi Pemilik (2017)

LAMPIRAN 6
SURAT PENELITIAN



LAMPIRAN 7

BIODATA PENULIS



Nama : Teguh Rizkiono
Tempat/Tanggal Lahir : Duri, 6 Mei 1993
Alamat : Perumahan Alam Persada I no. A2, Jl. Raya
 Tajem, Maguwoharjo, Depok, Sleman
No. Handphone : 085271527639
Daerah Asal : Duri, Riau
Riwayat Pendidikan : TK Cendana Duri
 SMP Cendana Duri
 SMA Cendana Duri
 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia