

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KESEHATAN KESELAMATAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI  
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT ADI  
PROPERTINDO JAWA TENGAH DAN DIY**



**Disusun Oleh:**

**Nama Peneliti : Febriana Novita**  
**Nomor Induk Mahasiswa : 18311107**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Bidang Konsentrasi : SDM**

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2022**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KESEHATAN KESELAMATAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI  
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT ADI  
PROPERTINDO JAWA TENGAH DAN DIY  
SKRIPSI**

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Nama Peneliti : Febriana Novita  
Nomor Induk Mahasiswa : 18311107  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : SDM

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA**

**2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Yogyakarta, 16 Desember 2022

Penulis,



Febriana Novita

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh Kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada PT Adi Propertindo di Jawa Tengah dan DIY

Oleh:

Nama : Febriana Novita  
Nomor Mahasiswa : 18311107  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 12 Januari 2023

Telah disetujui dan disahkan oleh Dosen Pembimbing,



(Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si)

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR**

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PADA PT ADI PROPERTINDO JAWA TENGAH DAN DIY**

Disusun Oleh : **FEBRIANA NOVITA**

Nomor Mahasiswa : **18311107**

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

Pada hari, tanggal: Kamis, 12 Januari 2023

Penguji/ Pembimbing TA : Trias Setiawati, Dr. Dra., M.Si.

Penguji : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.



Mengetahui  
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KESEHATAN KESELAMATAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI  
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT ADI  
PROPERTINDO DI JAWA TENGAH DAN DIY**

**Febriana Novita**

**Universitas Islam Indonesia**

[vitafebriana292@gmail.com](mailto:vitafebriana292@gmail.com)

**ABSTRAK**

Judul penelitian ini adalah analisis pengaruh kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada PT Adi Propertindo di Jawa Tengah dan DIY. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh mediasi motivasi kerja dalam hubungan antara kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner secara daring. Metode penelitian menggunakan *convenience* sampling, di mana sampel penelitian yang digunakan adalah sebanyak 45 karyawan. Metode analisis penelitian menggunakan uji t, uji F, analisis regresi Linear sederhana dan berganda serta analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kesehatan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat memediasi atau memiliki pengaruh langsung pada hubungan kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *kesehatan keselamatan kerja, kinerja karyawan, kompensasi,*

*motivasi kerja.*

**THE EFFECTS OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH AND  
COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK  
MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT ADI  
PROPERTINDO IN CENTRAL JAVA AND SPECIAL REGION OF  
YOGYAKARTA**

**Febriana Novita**

**Universitas Islam Indonesia**

**vitafebriana292@gmail.com**

**ABSTRACT**

This study is entitled the analysis of the effects of occupational health and safety and compensation on employee performance with work motivation as an intervening variable at PT Adi Propertindo in Central Java and Special Region of Yogyakarta. It aims to determine the mediating effects of work motivation in the relationship of compensation and occupational health and safety on employee performance. This study used a quantitative method with a data collection method by distributing online questionnaires. Meanwhile, the research method used convenience sampling in which 45 employees were involved as the research sample. For the research analysis method, it used the t test, F test, simple and multiple linear regression analysis and path analysis.

The results showed a positive and significant effect of compensation on employee performance. Meanwhile, occupational health and safety had a positive and significant effect on employee performance and work motivation; compensation had a positive and significant effect on work motivation, and work motivation had a positive and significant effect on employee performance. Work motivation could mediate or had a direct effect on the relationship between compensation and occupational health and safety on employee performance.

**Keywords:** *occupational health and safety, employees' performance, compensation, work motivation*

February 15, 2023

**TRANSLATOR STATEMENT**

The information appearing herein has been translated  
by a Center for International Language and Cultural Studies of  
Islamic University of Indonesia  
CILACS UII Jl. DEMANGAN BARU NO 24  
YOGYAKARTA, INDONESIA.  
Phone/Fax: 0274 540 255



FAKULTAS  
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja  
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok  
Sleman, Yogyakarta 55283  
T. (0274) 881546, 883007, 885376;  
F. (0274) 882589  
E. fecon@uii.ac.id  
W. fecon.uui.ac.id

**SURAT KETERANGAN HASIL TES KEMIRIPAN**

No. : 1294/Ka.Div/10/Div.PP/XII/2022

*Bismillahirrahmaanirrahim.*

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **Febriana Novita**  
Nomor Mahasiswa : **18311107**  
Dosen Pembimbing : **Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si**  
Program Studi : **Manajemen**  
Judul Karya Ilmiah : **Pengaruh Kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada PT Adi Propertindo Jawa Tengah dan DIY**  
Nomor Hp : **085727337722**

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses tes kemiripan (*similarity test*) menggunakan **Turnitin** dengan hasil **19% (Sembilan belas persen)** sesuai aturan batas minimal dinyatakan lolos yang diberlakukan di Universitas Islam Indonesia yaitu sebesar 20% (dua puluh persen).

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum wr. Wb*

Yogyakarta, 16 Desember 2022

Kepala Divisi Pengelolaan Pengetahuan

  
Bambang Hermawan, S.Si

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* rabbil'alamin. Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan petunjuk, rahmat dan hidayah-Nya. Tak lupa shalawat serta salam dihaturkan untuk Nabi Muhammad SAW. Nabi pemimpin umat yang menyelamatkan manusia dalam zaman jahiliyah menuju zaman islamiyah. Dalam pembuatan dan penulisan skripsi ini tidak sedikit hambatan yang dialami. Namun, Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada PT Adi Propertindo di Jawa Tengah dan DIY.”**

Dalam penyusunan karya ilmiah ini terdapat perjuangan dan tantangan bagi penulis. Penulis menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan karya ilmiah ini tidak lain berada dari doa, usaha, dan tawakal, dukungan, bantuan serta bimbingan yang sangat besar bagi berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **Allah SWT** atas segala limpahan rahmat, karunia, hidayah-Nya kepada penulis hingga saat ini.
2. **Nabi Muhammad SAW** yang telah menjadi suri tauladan bagi seluruh umat dalam kehidupan sehari-hari sampai akhir nanti.
3. **Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc**, selaku Rektor Universitas Islam Indonesia

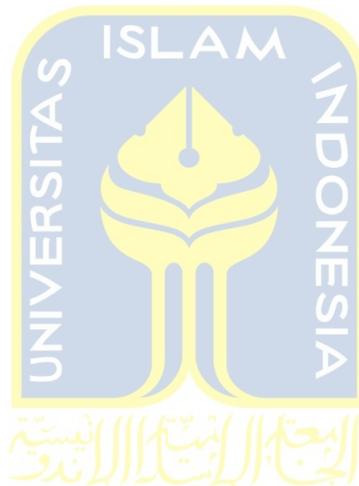
4. **Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.**, selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia
5. **Bapak Arif Hartono, SE., M.Ec., Ph.D.**, selaku Ketua Jurusan Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia
6. **Bapak Abdur Rafik, SE., M.Sc.**, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia
7. **Ibu Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si.**, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan ilmu, bantuan, arahan, motivasi, serta dorongan kepada penulis selama proses perkuliahan hingga penelitian dan penulisan skripsi.
8. **Mama Tanti dan Adik Vina beserta Ayah Toro** yang selalu memberikan doa, arahan, perhatian, pendengar yang baik, serta dukungan baik moral maupun finansial.
9. Sahabat saya **Shofi, Aura, dan Yola** memberikan semangat ketika mengerjakan skripsi.
10. **Karyawan PT Adi Propertindo Group** yang senantiasa memberikan kesempatan untuk menjadi objek penelitian.
11. Teman-teman kampus **Olivia, Mila, Rani, Ifah, Mega, Isa, Nura, Sari, Nada**. Terimakasih telah menemani hari-hari penulis selama masa perkuliahan.
12. Terimakasih untuk **Diri Sendiri**, yang telah mampu berjuang dan berusaha dalam menyelesaikan penelitian dengan jatuh bangun dibalik pengerjaan penelitian ini.

Penulis berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT selalu memberikan limpahan rahmat, karunia, serta balasan yang lebih baik atas kebaikan semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung dalam membantu penulis menyusun skripsi ini.

Yogyakarta, 10 Desember 2022



Febriana Novita



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN SAMPUL DEPAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK.....	vi
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR TABEL.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1. Penelitian Terdahulu.....	9
2.1.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	9
2.1.2 Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan.....	16
2.1.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja.....	21
2.1.4 Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja.....	25
2.1.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.1.6 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.....	35

2.1.7 Pengaruh K3 terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja .....	38
2.2 Landasan Teori .....	51
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	51
2.2.2 Kinerja .....	55
2.2.3 Kompensasi .....	62
2.2.4 Kesehatan Keselamatan Kerja.....	67
2.2.5 Motivasi Kerja.....	71
2.3 Pengembangan Hipotesis .....	75
2.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan .....	75
2.3.2 Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	76
2.3.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja .....	77
2.3.4 Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja .....	78
2.3.5 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	78
2.3.6 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja.....	79
2.3.7 Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja .....	80
2.4 Kerangka Pikir .....	80
2.5 Hipotesis Penelitian .....	82
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>84</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	84
3.2 Lokasi Penelitian.....	84
3.2.1 Profil Perusahaan.....	85
3.2.2 Struktur Organisasi Perusahaan.....	86
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian.....	86

3.4 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian .....	88
3.4.1 Kinerja Karyawan.....	88
3.4.2 Kompensasi (X <sub>1</sub> ) .....	89
3.4.3 Kesehatan Keselamatan Kerja (X <sub>2</sub> ).....	90
3.4.4 Motivasi Kerja.....	91
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian .....	91
3.5.1 Populasi .....	91
3.5.2 Teknik Pengambilan Sampel.....	92
3.5.3 Sampel Penelitian .....	92
3.6 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data .....	92
3.6.1 Jenis Data .....	92
3.6.2 Teknik Pengumpulan Data.....	93
3.7 Uji Instrumen Penelitian .....	94
3.7.1 Uji Validitas.....	94
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	94
3.8 Metode Analisis Data.....	94
3.8.1 Uji Asumsi Klasik .....	94
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda .....	96
3.8.3 Uji Hipotesis.....	96
3.8.4 Analisis Jalur.....	99
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>100</b>
4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	100
4.1.1 Hasil Uji Validitas .....	100
4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	103

4.2 Analisis Deskriptif .....	104
4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	111
4.3 Uji Asumsi Klasik .....	122
4.3.1 Uji Heteroskedastisitas .....	122
4.3.2 Uji Multikolinearitas .....	123
4.3.3 Uji Normalitas .....	124
4.3.4 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik .....	125
4.4 Analisis Regresi Berganda .....	125
4.4.1 Pengujian Regresi Linear Berganda dengan Menggunakan Dua Variabel Independen yaitu Kompensasi dan K3 terhadap Kinerja Karyawan.....	125
4.4.2 Pengujian Regresi Linear Berganda dengan Menggunakan Dua Variabel Independen yaitu Kompensasi dan K3 terhadap Motivasi	127
4.4.3 Pengujian Regresi Linear Sederhana dengan Menggunakan Satu Variabel Independen Motivasi Kerja terhadap Kinerja .....	130
4.5 Uji Hipotesis .....	132
4.5.1 Pengaruh Kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	132
4.5.2 Pengaruh Kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Motivasi .....	133
4.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	135
4.6 Pembahasan .....	143
4.6.1 Data Deskriptif .....	143
4.6.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	144

4.6.3 Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	146
4.6.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja .....	148
4.6.5 Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja.....	150
4.6.6 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	151
4.6.7 Pengaruh Mediasi Motivasi pada Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	153
4.6.8 Pengaruh Mediasi Motivasi pada Hubungan K3 terhadap Kinerja .....	155
4.7 Pembahasan Umum .....	157
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>161</b>
5.1 Kesimpulan .....	161
5.2 Saran .....	161
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	162
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>163</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>172</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Review Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	13
Tabel 2.2	Review Pengaruh K3 terhadap Kinerja Karyawan .....	19
Tabel 2.3	Review Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja.....	23
Tabel 2.4	Review Pengaruh K3 terhadap Motivasi Kerja.....	26
Tabel 2.5	Review Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja .....	31
Tabel 2.6	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja .....	34
Tabel 2.7	Review Pengaruh K3 terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja.....	38
Tabel 2.8	Rujukan Teori Penelitian Terdahulu Kinerja Karyawan (Y).....	39
Tabel 2.9	Rujukan Teori Penelitian Terdahulu Kompensasi (X <sub>1</sub> ).....	42
Tabel 2.10	Rujukan Teori Penelitian Terdahulu K3 (X <sub>2</sub> ) .....	44
Tabel 2.11	Rujukan Teori Penelitian Terdahulu Motivasi Kerja (Z).....	46
Tabel 4.1	Distribusi Pernyataan Berdasar Variabel .....	97
Tabel 4.2	Hasil Analisis Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	98
Tabel 4.3	Hasil Analisis Uji Validitas Kompensasi (X <sub>1</sub> ).....	99
Tabel 4.4	Hasil Analisis Uji Validitas Kesehatan Keselamatan Kerja (X <sub>2</sub> ).....	99
Tabel 4.5	Hasil Analisis Uji Motivasi Kerja (Z).....	100
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas.....	100
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin .....	101
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasar Usia .....	103
Tabel 4.9	Karakteristik Berdasar Status Pernikahan.....	104
Tabel 4.10	Karakteristik Berdasar Pendidikan Terakhir.....	105
Tabel 4.11	Karakteristik Berdasar Masa Kerja.....	106
Tabel 4.12	Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian .....	108
Tabel 4.13	Kategori Kelas Interval.....	109
Tabel 4.14	Distribusi Jawaban Responden Terkait Kinerja .....	109

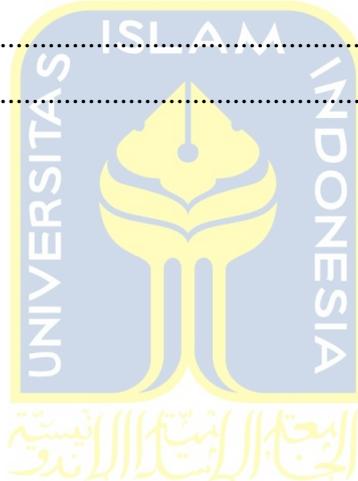
Tabel 4.15 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kinerja.....	110
Tabel 4.16 Distribusi Jawaban Responden Terkait Kompensasi .....	112
Tabel 4.17 Hasil Analisis Frekuensi Kompensasi.....	113
Tabel 4.18 Distribusi Jawaban Responden Terkait Motivasi Kerja .....	116
Tabel 4.19 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	117
Tabel 4.20 Rekapitulasi Karakteristik Deskriptif Variabel Penelitian .....	118
Tabel 4.21 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian .....	119
Tabel 4.22 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	120
Tabel 4.23 Hasil Uji Multikolinearitas .....	121
Tabel 4.24 Hasil Uji Normalitas.....	122
Tabel 4.25 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik.....	123
Tabel 4.26 Hasil Regresi Linear Berganda Kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja .....	124
Tabel 4.27 Koefisien Determinasi Berganda Kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	125
Tabel 4.28 Hasil Regresi Linear Berganda Kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja .....	126
Tabel 4.29 Hasil Regresi Linear Berganda Kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja .....	128
Tabel 4.30 Hasil Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	128
Tabel 4.31 Koefisien Determinasi Sederhana Motivasi terhadap Kinerja .....	130
Tabel 4.32 Hasil Analisis Regresi Kompensasi terhadap Motivasi Kerja.....	136
Tabel 4.33 Hasil Analisis Regresi K3 terhadap Motivasi Kerja.....	138
Tabel 4.34 Hasil Analisis Regresi Kesehatan Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	139
Tabel 4.35 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis.....	141

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian .....	14
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin .....	102
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasar Usia .....	103
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasar Status Pernikahan .....	104
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasar Pendidikan Terakhir.....	106
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasar Masa Kerja .....	107
Gambar 4.6 Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian .....	108
Gambar 4.7 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan .....	111
Gambar 4.8 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Motivasi Kerja .....	118
Gambar 4.9 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian .....	119
Gambar 4.10 Analisis Jalur Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi .....	136
Gambar 4.11 Analisis Jalur Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja .....	140

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 .....	173
LAMPIRAN 2 .....	178
LAMPIRAN 3 .....	184
LAMPIRAN 4 .....	194
LAMPIRAN 5 .....	195
LAMPIRAN 6 .....	196
LAMPIRAN 7 .....	198
LAMPIRAN 8 .....	206
LAMPIRAN 9 .....	207
LAMPIRAN 10 .....	209



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi. Kinerja menurut Mangkunegara (2016) adalah penilaian hasil dari kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kemudian, menurut Sedarmayanti (2007) kinerja yaitu hasil dari kerja sebuah proses manajemen seorang karyawan tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Selanjutnya, kinerja menurut Rivai (2011) adalah perilaku individu secara nyata yang diperlihatkan sebagai bentuk prestasi kerja yang telah dicapai sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Berdasarkan kesimpulan dari beberapa ahli, kinerja adalah penilaian hasil kerja seorang karyawan, berkontribusi di dalam suatu perusahaan yang dapat diukur dan dibuktikan secara nyata.

Motivasi merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi adalah suatu gerakan atau dorongan untuk seseorang bergerak. Definisi motivasi menurut Mathis & Jackson (2010) adalah dorongan dalam diri seseorang untuk mau bertindak yang diarahkan pada tujuan. Robbins & Judge (2017) motivasi adalah proses-proses untuk menuju suatu tujuan yang menjelaskan intensitas individu, arah, dan ketekunan usaha. Sementara itu, menurut Armstrong & Taylor (2014) motivasi artinya *movere* berasal dari bahasa

latin. Menurut Armstrong & Taylor (2014) motivasi merupakan kekuatan, arah, dan faktor-faktor yang memengaruhi seseorang atau individu berperilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan dan nilai. Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli tersebut, disimpulkan motivasi kerja adalah dorongan dalam diri untuk mau melakukan sesuatu.

Kompensasi sebagai salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mello (2014) mendefinisikan kompensasi merupakan bagian dari sistem hadiah total organisasi yang memengaruhi kemampuan atasan untuk dapat menarik, mempertahankan, dan memastikan tingkat kinerja optimal karyawan dalam memenuhi tujuan organisasi. Adapun definisi kompensasi menurut Dessler (2013) ialah semua bentuk penghargaan yang karyawan terima pemberian dari perusahaan berdasarkan dari hasil kerja mereka. Kemudian, definisi kompensasi menurut Mondy & Martocchio (2016) adalah total dari semua penghargaan sebagai imbalan yang diberikan kepada karyawan, atas jasa yang mereka berikan. Menurut Mondy & Martocchio (2016), ada tiga hal tujuan dari kompensasi yaitu untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Berdasarkan kesimpulan dari beberapa tokoh di atas adalah kompensasi dapat memengaruhi sikap individu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi diberikan kepada karyawan sebagai tanda balas jasa, karena mereka (para karyawan) sudah melakukan pekerjaannya.

Kesehatan keselamatan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Jackson *et al.* (2009) kesehatan keselamatan kerja adalah kondisi psikologis-fisik dan psikologis pekerja hasil dari lingkungan perusahaan. Sementara itu,

kesehatan keselamatan kerja menurut Rivai (2011) adalah lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan berkaitan dengan kondisi fisiologis-fisikal dan kondisi psikologis tenaga kerja. Definisi keamanan menurut Mondy & Martocchio (2016) adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan, begitu pula definisi kesehatan adalah kebebasan karyawan dari penyakit fisik atau emosional. Berdasarkan kesimpulan dari beberapa tokoh di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kesehatan keselamatan kerja adalah upaya perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada karyawan, berkaitan dengan kondisi fisiologis dan kondisi psikologis.

Kompensasi merupakan faktor penentu yang memengaruhi kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Purba & Sudibjo (2020), Wahyuati (2020), Angriani & Eliyana (2020), Linga (2020) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Jailani & Nawangsari (2020), Idris *et al.* (2020), Pristiawati & Santoso (2021) telah menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini, ada empat penelitian yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja, namun ada tiga penelitian yang menyatakan kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini ingin menguji kembali apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi tinggi rendahnya motivasi karyawan. Penelitian oleh Halawa (2021), Astuti (2021) menyatakan bahwa kompensasi terhadap motivasi kerja

memiliki pengaruh positif dan signifikan. Sedangkan penelitian oleh Supriyono (2021) kompensasi terhadap motivasi kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan. Pada penelitian ini, ada dua penelitian yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi, sedangkan ada satu penelitian yang menyatakan kompensasi berpengaruh negatif terhadap motivasi. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini ingin menguji kembali apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan.

Kesehatan keselamatan kerja dapat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Hal ini didukung dalam penelitian oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Suratman & Supriyantiningih (2019), Permatasari & Apriliyani (2021), Olanipekun & Jiboku (2021) menemukan bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian oleh Ekowati & Amin (2018), Wangi (2020), Diningsih *et al.* (2021) menemukan hasil bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini ingin menguji kembali apakah kesehatan keselamatan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Kesehatan keselamatan kerja juga memiliki pengaruh terhadap motivasi karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Ikaningtyas *et al.* (2018), Samban *et al.* (2021) menemukan hasil bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Sedangkan, Fathurokhman & Widhiastuti (2019), Sitohang *et al.* (2021) memberikan hasil bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi. Pada

penelitian ini, ada dua penelitian yang menyatakan kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi, namun ada satu penelitian yang menyatakan kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini ingin menguji kembali apakah kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan.

Motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Siddiqui (2019), Suratman & Supriyantiningih (2019), Manzoor (2021) memberikan kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian yang telah dilakukan Yusuf (2021), Syafruddin *et al.* (2021), Sukriyani (2021) memberi kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat memengaruhi dan tidak dapat memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini ingin menguji kembali apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi dan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Syamsuddin *et al.* (2021), Efendi *et al.* (2020) memberikan kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Sedangkan penelitian yang telah dilakukan oleh Supriyono (2021) bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Selain itu, kesehatan keselamatan kerja dan motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan dari penelitian yang

telah dilakukan oleh Indiarjo & Suswati (2020), Nkrumah *et al.* (2021) menyatakan bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Sedangkan Batara & Sididi (2021) menyatakan bahwa kesehatan keselamatan kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Dari hasil temuan tersebut menjadi alasan bahwa kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja yang memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini ditujukan kepada karyawan PT Adi Propertindo. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang properti, melayani konsumen untuk membantu dalam pengajuan rumah subsidi KPR. Perusahaan ini tidak hanya sebagai pengembang perumahan, melainkan menjadikan sektor perumahan sebagai industri properti perumahan. Perusahaan ini memiliki lebih dari seribu unit rumah yang tersebar di beberapa daerah di Jawa Tengah dan sebagian provinsi DIY, di beberapa daerah tersebut masing-masing lebih dari satu proyek perumahan PT Adi Propertindo. Perusahaan ini memiliki beberapa divisi-divisi yang menjadi bagian penting dalam proses jalannya perusahaan, yaitu marketing, arsitek, pengawas lapangan, dan pengawas gudang. Tahun 2020, PT Adi Propertindo mampu menjual rumah sebanyak 50-70 unit, walaupun di saat itu sedang pandemi. Adapun hal yang harus diperhatikan, yaitu kinerja dan motivasi karyawan. Selain peneliti ingin meneliti di perusahaan tersebut, peneliti bekerja di perusahaan tersebut, sehingga peneliti cukup mengetahui bagaimana proses karyawan di dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan

judul “Pengaruh Kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada PT Adi Propertindo Jawa Tengah dan DIY”.

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja?
4. Apakah kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah motivasi kerja dapat memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah motivasi kerja dapat memediasi kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis apakah kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk menganalisis apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
4. Untuk menganalisis apakah kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.
5. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja dapat memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja dapat memediasi kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.3 Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Perusahaan**

Diharapkan dapat membantu perusahaan terutama pihak manajemen dalam memberikan pemahaman dan membantu menyelesaikan permasalahan yang ada.

#### **2. Bagi Penulis**

Diharapkan dapat membantu meningkatkan pengetahuan dan pemahaman terkait penerapan teori sumber daya manusia dalam penerapan praktek di lapangan.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu mencakup kajian mengenai kompensasi, kesehatan keselamatan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi kerja yang dapat digunakan sebagai pembandingan dan sumber informasi pada penelitian yang akan dilakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu dalam penelitian ini:

##### 2.1.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

###### 1. Purba & Sudibjo (2020)

Purba & Sudibjo (2020) pada penelitian yang berjudul "*The Effects Analysis of Transformational Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT. Sago Nauli Medan*". Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan instrumen kuesioner. Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki persamaan pada variabelnya yaitu kompensasi dan kinerja. Terdapat perbedaan lokasi dalam penelitian yaitu berlokasi di sebagian provinsi Jawa Tengah dan DIY.

###### 2. Jailani & Nawangsari (2020)

Penelitian yang dilakukan Jailani & Nawangsari (2020) yang berjudul “*The Effect of Compensation, Competence, and Leadership on Ministry of Industriation’s Public Employees Performance,*” bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kompetensi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kementerian Perindustrian Jakarta. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel kompensasi dan variabel kinerja. Terdapat perbedaan dari penelitian ini, yaitu penambahan variabel kompetensi dan kepemimpinan. Terdapat perbedaan lokasi penelitian dalam penelitian ini yaitu berlokasi di sebagian provinsi Jawa Tengah dan DIY.

3. Wahyuati (2020)

Wahyuati (2020) telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan pada Hokben di Surabaya” bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel terkait. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan HokBen Royal Plaza dan Polisi Istimewa Surabaya.

Terdapat persamaan dan perbedaan dalam melakukan penelitian ini, persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel kompensasi dan variabel

kinerja karyawan. Adapun perbedaan lokasi penelitian dalam penelitian ini yaitu yang berlokasi di sebagian provinsi Jawa Tengah dan DIY.

4. Angriani & Eliyana (2020)

Penelitian yang dilakukan Angriani & Eliyana (2020) yang berjudul “*The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance in the Government Office Central Kalimantan*” bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menemukan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel kompensasi dan variabel kinerja karyawan. Terdapat perbedaan lokasi penelitian dalam penelitian ini yaitu berlokasi di sebagian provinsi Jawa Tengah dan DIY.

5. Linga (2020)

Linga (2020) dalam penelitiannya berjudul “*The Relationship between Public Service Motivation, Monetary Compensation and Work Performance of Los Angeles County Employees*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi pelayanan publik dan kompensasi atas prestasi kerja karyawan di tingkat pemerintah daerah Los Angeles. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner. Pada penelitian ini alat analisis menggunakan SPSS. Penelitian ini

menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat persamaan penelitian terdahulu yaitu pada variabel kompensasi dan variabel kinerja karyawan. Terdapat perbedaan lokasi penelitian dalam penelitian ini yaitu berlokasi di sebagian provinsi Jawa Tengah dan DIY.

6. Idris *et al.* (2020)

Idris *et al.* (2020) telah melakukan penelitian yang berjudul “*The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee Performance: Evidence from Indonesia*” bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel terkait dalam penelitian. Data analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu PLS. Hasil yang ditemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Terdapat persamaan pada penelitian yang dilakukan yaitu variabel kompensasi dan kinerja karyawan. Terdapat perbedaan terletak pada lokasi penelitian yaitu berlokasi di beberapa kota provinsi Jawa Tengah dan DIY.

7. Pristiawati & Santoso (2021)

Penelitian yang telah dilakukan Pristiawati & Santoso (2021) yang berjudul “*The Effect of Compensation on Employee Performance Through Work Discipline as an Intervening Variable at Panahmas Dwitama Distrindo Ltd. Jember*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan pada

penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dan teknik analisis data yang digunakan PLS. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat persamaan dalam penelitian ini yaitu penggunaan variabel kompensasi dan variabel kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada lokasi penelitian yang berada di beberapa kota di Provinsi Jawa Tengah dan DIY.

**Tabel 2. 1 Review Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

NO	Judul	Variabel dan Teori	Hasil
1	<p><b>Purba &amp; Sudibjo (2020)</b></p> <p><i>The Effects Analysis of Transformational Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT. Sago Nauli.</i></p> <p>Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 3(3), 1606-1617.</p>	<p><b>Kompensasi</b> Milkovich and Newman (2008) <i>Financial rewards, tangible services, benefits</i></p> <p><b>Kinerja</b> Kaswan (2012) <i>Quality, quantity, timeliness, cost effectiveness</i></p>	<p>Kompensasi berpengaruh <b>positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.</p>
2	<p><b>Jailani &amp; Nawangsari (2020)</b></p> <p><i>The Effect of Compensation, Competence, and Leadership on Ministry of Industrian's Public Employees Performance</i></p> <p>Dinasti International Journal of Management Science Vol. 1</p>	<p><b>Kompensasi</b> Dessler (2009) <i>Direct payment (wages, salaries, incentives, commissions, and bonuses), Indirect payment (financial benefits such as insurance and holidays)</i></p> <p><b>Kinerja</b> Bangun (2012) <i>Quantity of work, quality of work</i></p>	<p>Kompensasi berpengaruh <b>negatif dan tidak signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.</p>

Lanjutan Tabel 2.1

3	<p><b>Wahyuati (2020)</b></p> <p>Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan pada Hokben Di Surabaya.</p> <p>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 9(2).</p>	<p><b>Kompensasi</b> Werther &amp; Davis (1996) Puas terhadap gaji, puas terhadap tunjangan</p> <p><b>Kinerja Karyawan</b> Mathis dan Jackson (2006) Kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab</p>	<p>Kompensasi berpengaruh <b>positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan</p>
4	<p><b>Angriani &amp; Eliyana (2020)</b></p> <p><i>The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance in the Government Office</i></p> <p>Systematic Reviews in Pharmacy, 11(11), 1710-1714.</p>	<p><b>Kompensasi</b> Simamora (2004) <i>Wage or salary, incentive, benefits, facility</i></p> <p><b>Kinerja Karyawan</b> Prawirosentono (2008) <i>1) Effectiveness and efficiency, 2) authority and responsibility, 3) Discipline, 4) Initiative</i></p>	<p>Kompensasi memiliki pengaruh <b>signifikan</b> terhadap kinerja</p>
5	<p><b>Linga (2020)</b></p> <p><i>The Relationship Between Public Service Motivation, Monetary Compensation and Work Performance of Los Angeles County Employees</i></p> <p>Doctoral dissertation, California State University, Northridge</p>	<p><b>Kompensasi</b> Dessler (2011) <i>direct monetary payments (such as wages, salaries &amp; bonuses) and indirect financial payments (such as economic benefits insurance and a deferred pension plan)</i></p> <p><b>Kinerja</b> Welbourne <i>et al.</i> (1998) <i>quantity, quality, employee's efficiency and standard of work, the accuracy of work, employees' striving for higher excellence of work, motivation, the achievement of work goals, and also organizational</i></p>	<p>Kompensasi berpengaruh <b>positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan</p>

Lanjutan Tabel 2.1

6	<p><b>Idris et al. (2020)</b></p> <p><i>The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee Performance: Evidence from Indonesia.</i></p> <p>Entrepreneurship and Sustainability Issues, 8(2), 735.</p>	<p><b>Kompensasi</b> Simamora (2006) <i>Financial return, tangible service, and benefits received</i></p> <p><b>Kinerja</b> Mangkunegara (2009) <i>The product of quality and quantity of work accomplished</i></p>	<p>Kompensasi berpengaruh <b>negatif</b> terhadap kinerja karyawan</p>
7	<p><b>Pristiawati &amp; Santoso (2021)</b></p> <p><i>The Effect of Compensation on Employee Performance Through Work Discipline as an Intervening Variable at Panahmas Dwitama Distrindo Ltd. Jember.</i></p> <p>Journal Research of Social, Science, Economics, and Management, 1(5), 443–454.</p>	<p><b>Kompensasi</b> Priyono dan Dharma (2016) <i>Direct compensation, indirect compensation</i></p> <p><b>Kinerja</b> Mangkunegara (2005) <i>Work in quality and quantity</i></p>	<p>Kompensasi berpengaruh <b>negatif dan tidak signifikan</b> terhadap kinerja karyawan</p>

Sumber: Data Sekunder diolah, Tahun 2022

Sebanyak 7 jurnal penelitian terdahulu yang digunakan hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dari 4 penelitian tersebut memberikan kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, 3 penelitian terdahulu menunjukkan hasil negatif dan tidak signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Teori kompensasi yang digunakan yaitu Milkovich and Newman (2008), Dessler (2009), Werther dan Davis (1996), Simmamora (2004), Dessler (2011), Simamora (2006), Priyono dan Dharma (2016). Sedangkan pada variabel kinerja karyawan teori yang telah digunakan dari Kaswan (2012), Bangun (2012), Mathis dan Jackson (2006), Prawirosentono (2008), Welbourne *et al.* (1998), Mangkunegara (2009),

Mangkunegara (2005). Perbedaannya terletak pada lokasi yang akan diteliti yaitu di perusahaan properti dan penambahan variabel.

## **2.1.2 Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan**

### **1. Ekowati & Amin (2018)**

Ekowati & Amin (2018) melakukan penelitian yang berjudul “*The Effects of Occupational Health and Safety on Employee Performance through Work Satisfaction in PT. PLN Kediri*” dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif eksplanatori. Hasilnya menjelaskan bahwa kesehatan keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaannya terdapat penggunaan variabel kesehatan keselamatan kerja dan kinerja karyawan. Terdapat perbedaan pada penelitian yang dilakukan yaitu penggunaan variabel kepuasan kerja. Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada lokasi penelitian yang berada di beberapa kota di Provinsi Jawa Tengah dan DIY.

### **2. Suratman & Supriyantiningih (2019)**

Suratman & Supriyantiningih (2019) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* di SMK N 1 Bawang,” bertujuan untuk membahas tentang hubungan antar variabel yang terlibat.

Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Hasilnya menunjukkan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Persamaan yang dimiliki dari penelitian ini yaitu penggunaan variabel yang digunakan yaitu kesehatan keselamatan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada lokasi penelitian yang berada di beberapa kota di Provinsi Jawa Tengah dan DIY.

### 3. Wangi (2020)

Penelitian yang dilakukan Wangi (2020) dengan judul “Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Arwana Citra Mulia Tbk” bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis penelitian ini menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa adanya dampak keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan yang dimiliki dari penelitian ini yaitu penggunaan variabel yang digunakan yaitu kesehatan keselamatan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada lokasi penelitian yang berada di beberapa kota di Provinsi Jawa Tengah dan DIY.

### 4. Diningsih *et al.* (2021)

Diningsih *et al.* (2021) menjelaskan dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Stress Kerja pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Medan”. Penelitian ini menggunakan SEM dengan SMART-PLS sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini terdapat pada penggunaan variabel kesehatan keselamatan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, persamaannya yaitu pada lokasi penelitian yaitu di instansi pemerintahan. Perbedaannya terletak pada penggunaan variabel beban kerja dan stress kerja, selain itu perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yang berada di beberapa kota di Provinsi Jawa Tengah dan DIY.

5. Permatasari & Apriliyani (2021)

Permatasari & Apriliyani (2021) telah melakukan penelitian dengan judul “*The Effect of OSH Program and Work Discipline on the Performance of Firefighters at the Fire Services of Bogor District in 2020*”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesehatan keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 165 pekerja dari jumlah total 280 populasi. Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini memiliki persamaan, yaitu penggunaan variabel kesehatan keselamatan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel disiplin kerja, selain itu perbedaannya terletak

pada lokasi penelitian yang berada di beberapa kota di Provinsi Jawa Tengah dan DIY.

7. Olapekun & Jiboku (2021)

Olapekun & Jiboku (2021) telah melakukan penelitian dengan judul “Occupational Health and Safety Standards and Employee Performance in Nigeria: A Theoretical Exposition,” bertujuan meneliti efek standar kesehatan keselamatan kerja pada kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki persamaan, yaitu penggunaan variabel kesehatan keselamatan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yang berada di beberapa kota di Provinsi Jawa Tengah dan DIY.

**Tabel 2. 2 Review Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

No	Judul	Variabel dan Teori	Hasil
1	<p><b>Ekowati &amp; Amin (2018)</b>  <i>The Effects of Occupational Health and Safety on Employee Performance through Work Satisfaction in PT. PLN Kediri</i></p> <p>Economics, Business and Management Research, 101</p>	<p><b>Kesehatan Keselamatan Kerja</b>            Simamora (2004)  <i>maintaining the physical condition, mental and employee attitude</i></p> <p><b>Kinerja</b>            Dharma (2000)  <i>Quantity, quality, timing</i></p>	<p>Kesehatan keselamatan kerja <b>tidak berpengaruh terhadap</b> kinerja karyawan.</p>

Lanjutan Tabel 2.2

2	<p><b>Suratman &amp; Supriyantiningih (2019).</b> Pengaruh Budaya Organisasi dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.</p> <p><i>Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha, 27(1), 46-60.</i></p>	<p><b>Keselamatan Kerja</b> Suma'mur (2001) Lingkungan kerja, mesin dan peralatan, dan perlindungan karyawan.</p> <p><b>Kinerja</b> Bernardin &amp; Russel (1998) <i>Quality, quantity, timeliness, cost-effectiveness, and interpersonal impact</i></p>	<p>Kesehatan keselamatan kerja berpengaruh <b>positif</b> terhadap kinerja karyawan.</p>
3	<p><b>Wangi (2020)</b> Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja.</p> <p><i>Jurnal Manajemen Bisnis, 7(1), 40-50.</i></p>	<p><b>Kesehatan Keselamatan Kerja</b> Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja, manusia, alat dan mesin kerja</p> <p><b>Kinerja</b> Robbins (2013) Kualitas dalam kerja, kuantitas, ketepatan dan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja</p>	<p>Kesehatan keselamatan kerja (K3) <b>tidak berpengaruh dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.</p>
4	<p><b>Diningsih et al. (2021)</b> <i>Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Stress Kerja pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja Medan</i></p> <p><i>Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi), 2(2), 247-257.</i></p>	<p><b>Kesehatan Keselamatan Kerja</b> Anoraga (2005) Lingkungan kerja, cara melakukan pekerjaan, alat kerja dan bahan</p> <p><b>Kinerja</b> Rukajat (2018) Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja Tingkat motivasi kerja Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran</p>	<p>Kesehatan keselamatan kerja berpengaruh <b>negatif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan</p>
5	<p><b>Permatasari &amp; Apriliyani (2021)</b> <i>The Effect of OSH Program and Work Discipline on The Performance of Firefighters at The Fire Services of Bogor District In 2020.</i></p> <p><i>Journal of Vocational Health Studies, 5(2), 107-111.</i></p>	<p><b>Kesehatan Keselamatan Kerja</b> Sedarmayanti (2016) Tanggung jawab K3, komitmen budaya K3, pelatihan dan komunikasi, dan inspeksi</p> <p><b>Kinerja</b> Mathis and Jackson (2011) Kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi, efektivitas, dan inisiatif</p>	<p>Kesehatan keselamatan kerja berpengaruh <b>signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.</p>

Lanjutan Tabel 2.2

6	<p><b>Olapekun &amp; Jiboku (2021)</b></p> <p><i>Occupational Health and Safety Standards and Employee Performance in Nigeria: A Theoretical Exposition.</i></p> <p>Texas Journal of Medical Science, 1(1), 4-12</p>	<p><b>Kesehatan Keselamatan Kerja</b></p> <p>Jackson <i>et al.</i> (2009)  <i>Physiological -physical (diseases and accidents such as actual loss of life, repetitive motion injuries, etc.) and psychological conditions (poor mental health and job burnout, including apathy, emotional exhaustion, withdrawal, etc.)</i></p> <p><b>Kinerja</b></p> <p>Bernandin &amp; Russell (2009)  <i>It is a set of behaviours that are relevant to the goals of the organization or the organizational unit in which a person works</i></p>	<p>Kesehatan keselamatan kerja berpengaruh <b>positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.</p>
---	--	--	---

Sumber: Data Sekunder diolah, Tahun 2022

Berdasarkan dari jurnal yang digunakan sebanyak 5 penelitian terdahulu pada hubungan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari 3 penelitian terdahulu terdapat kesimpulan bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat 2 penelitian terdahulu memberi kesimpulan bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teori kesehatan keselamatan kerja yang digunakan yaitu Simamora (2004), Sedarmayanti (2017), Anoraga (2005), Sedarmayanti (2016), Jackson (2009). Teori Kinerja yaitu Dharma (2000), Robbins (2013), Rukajat (2018), Mathis & Jackson (2011), Bernandin & Russell (2009).

### 2.1.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

1. Supriyono (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Supriyono (2021) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di PT. Jaddi *Foods* Jakarta” bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja. Metode analisis yang digunakan yaitu SmartPLS. Hasil penelitian memberikan kesimpulan bahwa tidak adanya pengaruh dan tidak signifikan antara kompensasi dengan motivasi kerja.

Terdapat persamaan pada penggunaan variabel yang terlibat yaitu variabel kompensasi dan variabel motivasi kerja. Perbedaannya terletak pada penggunaan variabel kepemimpinan, selain itu perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yang berada di beberapa kota di Provinsi Jawa Tengah dan DIY. Perbedaan lainnya yaitu, perusahaan yang diteliti bergerak di bidang properti.

## 2. Halawa (2021)

Penelitian yang telah dilakukan Halawa (2021) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan” bertujuan untuk mengetahui kompensasi terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian memberikan kesimpulan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan motivasi kerja.

Persamaan penelitian ini yaitu variabel kompensasi dan motivasi kerja. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yang

berada di beberapa kota di Provinsi Jawa Tengah dan DIY. Perbedaan lainnya yaitu, perusahaan yang diteliti bergerak di bidang properti.

3. Astuti (2021)

Astuti (2021) telah melakukan penelitian dengan judul “*The Role of Teamwork, Work Environment, Compensation System in an Effort to Increase Employee Extrinsic Motivation at the Dompot Dhuafa Integrated Health Hospital.*” Penelitian yang telah dilakukan bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Terpadu di Bogor. Metode penelitian ini menggunakan survei kausalitas analitik. Dari penelitian yang telah dilakukan Astuti (2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Adapun persamaan dan perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu persamaannya menggunakan variabel kompensasi dan motivasi. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yang berada di beberapa kota di Provinsi Jawa Tengah dan DIY. Perbedaan lainnya yaitu, perusahaan yang diteliti bergerak di bidang properti.

**Tabel 2. 3 Review Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja**

No	Judul	Variabel dan Teori	Hasil
1	<p><b>Supriyono (2021)</b></p> <p>Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di PT. Jaddi Foods Jakarta</p> <p>Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, &amp; Akuntansi), 5(3), 2261-2281.</p>	<p><b>Kompensasi Sutrisno (2019)</b> Kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung</p> <p><b>Motivasi Kerja Sutrisno (2019)</b> Faktor internal, faktor eksternal</p>	<p>Kompensasi <b>tidak berpengaruh dan tidak signifikan</b> terhadap motivasi kerja</p>
2	<p><b>Halawa (2021)</b></p> <p><i>Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan.</i></p> <p>Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 4(1)</p>	<p><b>Kompensasi Afandi (2018)</b> Upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas</p> <p><b>Motivasi Kerja Tanuwibowo (2015)</b> Daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban, tujuan</p>	<p>Kompensasi berpengaruh <b>positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan</p>
3	<p>Astuti (2021)</p> <p><i>The Role of Teamwork, Work Environment, Compensation System in an Effort to Increase Employee Extrinsic Motivation at the Dompet Dhuafa Integrated Health Hospital.</i></p> <p>European Journal of Business and Management Research, 6(1), 182-188.</p>	<p><b>Kompensasi Dessler (1997)</b> <i>direct financial (payments in the form of wages, salaries, incentives, commissions, and bonuses) indirect payments in the form of financial benefits (insurance and company paid vacation fees)</i></p> <p><b>Motivasi Gerhart &amp; Fang (2015)</b> <i>Intrinsic, extrinsic</i></p>	<p>Kompensasi berpengaruh <b>signifikan</b> terhadap kinerja karyawan</p>

Sumber: Data Sekunder diolah, Tahun 2022

Terdapat 3 jurnal terdahulu yang digunakan pada hubungan kompensasi terhadap motivasi kerja. Sebanyak 3 penelitian terdahulu, 2 di antaranya terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap motivasi kerja. Sedangkan, Sebanyak 1 penelitian terdahulu memberikan hasil adanya hubungan negatif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi

kerja. Teori kompensasi yang digunakan Sutrisno (2019), Afandi (2019), Dessler (1997). Teori motivasi yang digunakan yaitu Sutrisno (2019), Tanuwibowo (2015), Bary *et al.* (1966).

#### **2.1.4 Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja**

##### **1. Ikaningtyas *et al.* (2018)**

Ikaningtyas *et al.* (2018) dalam penelitiannya berjudul “*Effect of Occupational Safety and Health and Incentives on Work Motivation and Employee Performance (Study in Employees of Pt. YTL-Paiton Province East Java)*,” bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel yang terlibat. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian ini. Persamaannya terdapat penggunaan variabel kesehatan keselamatan kerja dan variabel motivasi kerja. Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian.

##### **2. Fathurokhman dan Widhiastuti (2019)**

Fathurokhman dan Widhiastuti (2019) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja di PLN UP2D Jateng DIY”. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara kesehatan keselamatan kerja dengan motivasi kerja.

Persamaannya terdapat penggunaan variabel kesehatan keselamatan kerja dan variabel motivasi kerja. Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian.

3. Sitohang *et al.* (2021)

Sitohang *et al.* (2021) telah melakukan penelitian yang berjudul “*The Effect of Training, Wage Patterns, Occupational Health and Safety on Work Motivation of Small and Medium Footwear Industry Cluster in Mojokerto*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel yang terlibat di Industri Kecil dan Menengah Alas Kaki kota Mojokerto. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian eksplanatori dengan instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

Persamaan dari penelitian ini yaitu variabel kesehatan keselamatan kerja dan variabel motivasi kerja. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yang berada di beberapa kota di Provinsi Jawa Tengah dan DIY. Perbedaan lainnya yaitu, perusahaan yang diteliti bergerak di bidang properti.

4. Samban *et al.* (2021)

Samban *et al.* (2021) telah melakukan penelitian yang berjudul “*The Effect of Occupational Safety and Health on Employee Work Motivation (Case Study: PT. Tropica Cocoprime Lelema)*”.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesehatan keselamatan kerja terhadap motivasi kerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kesehatan keselamatan kerja terhadap motivasi kerja.

Persamaannya terdapat pada variabel yang terlibat, yaitu variabel kesehatan keselamatan kerja dan motivasi kerja. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yang berada di beberapa kota di Provinsi Jawa Tengah dan DIY. Perbedaan lainnya yaitu, perusahaan yang diteliti bergerak di bidang properti.

**Tabel 2. 4 Review Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja**

No	Judul	Variabel dan Teori	Hasil
1	<p><b>Ikaningtyas et al. (2018)</b></p> <p>Effect Occupational Safety and Health and Incentives on Work Motivation and Employee Performance (Study in Employess pf PT.YTL-Paiton Province East Java)</p> <p>Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis, 4(2), 216-226.</p>	<p><b>Kesehatan Keselamatan Kerja</b></p> <p>Jackson (2014) keselamatan mengacu pada perlindungan.</p> <p><b>Motivasi Kerja</b></p> <p>Robbins (2001) suatu intensitas, arah, dan durasi upaya individu</p>	<p>Kesehatan keselamatan kerja berpengaruh <b>positif dan signifikan</b> terhadap motivasi kerja.</p>
2	<p><b>Fathurokhman dan Widhiastuti (2019)</b></p> <p><i>Pengaruh Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja di PT PLN (Persero) UP2D Jawa Tengah &amp; DI Yogyakarta</i></p> <p>Jurnal Psikologi, 14(2), 139-150.</p>	<p><b>Kesehatan Keselamatan Kerja</b></p> <p>Rivai (2005) Kondisi fisik, kondisi psikologis</p> <p><b>Motivasi Kerja</b></p> <p>Purwanto (2006) Dorongan, kebutuhan, rangsangan, ganjaran, penguatan, tujuan</p>	<p>Kesehatan keselamatan kerja berpengaruh <b>signifikan negatif</b> terhadap motivasi kerja.</p>

Lanjutan Tabel 2.4

<p>3</p>	<p><b>Sitohang et al. (2021)</b></p> <p><i>The Effect of Training, Wage Patterns, Occupational Health and Safety on Work Motivation of Small and Medium Footwear Industry Cluster in Mojokerto</i></p> <p>Journal of Management, 11(2), 521-527.</p>	<p><b>Kesehatan Keselamatan Kerja</b></p> <p>Mathis &amp; Jackson (2002) <i>Physically (building conditions, machine conditions, safety equipment), mentally (worker conditions so that employees are motivated) &amp; socially to gain efficiency and labor productivity as high as possible</i></p> <p><b>Motivasi Kerja</b></p> <p>Herzberg in Sutrisno (2009) <i>Internal factors (desire to live, the desire to have, the desire to gain appreciation, the desire to gain recognition and the desire to power. External Factors (working conditions, adequate compensation, good supervision, job security, awards for performance, flexible regulations, status and responsibilities.</i></p>	<p>Kesehatan keselamatan kerja berpengaruh <b>negatif dan signifikan</b> terhadap motivasi kerja</p>
<p>4</p>	<p><b>Samban et al. (2021)</b></p> <p><i>The Effect of Occupational Safety and Health on Employee Work Motivation (Case Study: PT. Tropica Cocoprime Lelema)</i></p> <p>Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 9(3).</p>	<p><b>Kesehatan Keselamatan Kerja</b></p> <p>Mangkunegara (2004) <i>Work environment, physical condition</i></p> <p><b>Motivasi Kerja</b></p> <p>Robbins &amp; Judge (2007) <i>Intensity, direction, perseverance</i></p>	<p>Kesehatan keselamatan kerja berpengaruh <b>signifikan</b> terhadap motivasi kerja.</p>

Sumber: Data Sekunder diolah, Tahun 2022

Sebanyak 3 jurnal penelitian terdahulu yang digunakan pada hubungan kesehatan keselamatan kerja terhadap motivasi kerja. Dari 2 penelitian tersebut menyatakan bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Sementara, terdapat 1 penelitian terdahulu menyatakan

terdapat pengaruh negatif antara kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Teori kesehatan keselamatan kerja yang digunakan yaitu Rivai (2005), Mathis & Jackson (2002), Mangkunegara (2004). Sedangkan pada variabel motivasi kerja, teori yang telah digunakan dari Purwanto (2006), Herzberg in Sutrisno (2009), Robbins & Judge (2007). Perbedaannya terletak pada lokasi yang akan diteliti.

### **2.1.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

#### **1. Siddiqui (2019)**

Siddiqui (2019) telah melakukan penelitian yang berjudul *“Impact of Motivation on Employees Performance in Pakistan”* bertujuan untuk meneliti variabel-variabel yang ada di Bank Karachi, Pakistan. Metode yang digunakan adalah eksplanatori dengan data primer berupa kuesioner. Hasil penelitian menjelaskan bahwa adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Persamaan dari penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja dan variabel kinerja. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yang berada di beberapa kota di Provinsi Jawa Tengah dan DIY. Perbedaan lainnya yaitu, perusahaan yang diteliti bergerak di bidang properti.

#### **2. Suratman & Syahputro (2020)**

Suratman & Syahputro (2020) telah melakukan penelitiannya yang berjudul *“The Investigation of Motivation’s Role as Mediator Effects on Employee’s Performance Raja Ahmad Tabib Public Regional Hospital in*

*Tanjungpinang, Kepulauan Riau Province,*” bertujuan untuk mengetahui informasi mengenai faktor motivasi sebagai mediator pada kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu penggunaan variabel motivasi dan kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yang berada di beberapa kota di Provinsi Jawa Tengah dan DIY. Perbedaan lainnya yaitu, perusahaan yang diteliti bergerak di bidang properti.

3. Yusuf (2021)

Yusuf (2021) telah melakukan penelitiannya yang berjudul “*The Effects of the Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Alwi Assegaf Palembang*” bertujuan untuk menguji dan menganalisis variabel-variabel yang terkait. Penelitian ini menggunakan SEM-PLS sebagai alat analisis data. Hasil yang ditemukan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu penggunaan variabel motivasi dan kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yang berada di beberapa kota di Provinsi Jawa Tengah dan DIY. Perbedaan lainnya yaitu, perusahaan yang diteliti bergerak di bidang properti.

4. Manzoor *et al.* (2021)

Manzoor *et al.* (2021) telah melakukan penelitian dengan judul “*Intrinsic Rewards and Employee's Performance with the Mediating Mechanism of Employee's Motivation at Pakistan*” bertujuan untuk menganalisis variabel terikat. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner sebanyak 400 populasi industri di kota-kota Pakistan. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang diteliti. Persamaan penelitian ini adalah penggunaan variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yang berada di beberapa kota di Provinsi Jawa Tengah dan DIY. Perbedaan lainnya yaitu, perusahaan yang diteliti bergerak di bidang properti.

5. Syafruddin *et al.* (2021)

Syafruddin *et al.* (2021) menjelaskan pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Stikes Salewangang Maros” bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja. Metode penelitian ini menggunakan program SPSS 25. Penelitian ini memberikan hasil bahwa motivasi kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini terdapat persamaan variabel yang digunakan yaitu variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan.

Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yang berada di beberapa kota di Provinsi Jawa Tengah dan DIY. Perbedaan lainnya yaitu, perusahaan yang diteliti bergerak di bidang properti.

6. Sukriyani (2021)

Sukriyani (2021) telah melakukan penelitian dengan judul “*The Effects of Motivation, Compensation, and Work Environment on the Performance of Local Public Officer*” bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lingkungan pemerintah Kabupaten Kepulauan Yapen. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan instrumen berupa angket. Alat analisis penelitian ini menggunakan SPSS. Hasil yang diperoleh bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dari penelitian adalah penggunaan variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yang berada di beberapa kota di Provinsi Jawa Tengah dan DIY. Perbedaan lainnya yaitu, perusahaan yang diteliti bergerak di bidang properti.

**Tabel 2. 5 Review Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

No	Judul	Variabel dan Teori	Hasil
1	Siddiqui (2019) <i>Impact of Motivation on Employees Performance in Pakistan</i>  Business Management and Strategy, 10(1), 1-22.	<b>Motivasi</b> Deci & Ryan (1985) <i>Intrinsic motivation, extrinsic motivation</i> <b>Kinerja</b> Lepine <i>et al.</i> (2010) <i>Contribution of the employees whether direct or indirect</i>	Motivasi kerja berpengaruh <b>signifikan</b> terhadap kinerja.
2	Suratman & Syahputro (2020)  <i>The Investigation of Motivation's Role as Mediator Effects on Employees' Performance</i>  3rd Asia Pacific Management Research Conference (APMRC 2019).	<b>Motivasi</b> Snelgar & Giesser <i>Extinsic and intrinsic motivation acted independently of each other</i> <b>Kinerja</b> Mangkunegara (2000) <i>Quality, quantity, responsibility, factors ability, and factors motivation</i>	Motivasi kerja berpengaruh <b>signifikan</b> terhadap kinerja.
3	Yusuf (2021)  <i>The Effects of the Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Alwi Assegaf Palembang.</i>  <i>MBIA</i> , 20(1), 18-31	<b>Motivasi</b> Luthans (2015) <i>Intrinsic motivation, extrinsic motivation</i> <b>Kinerja</b> Robbins (2016) <i>Work quantity, quality of work, punctuality, effectiveness, independence</i>	Motivasi intrinsik berpengaruh <b>positif dan signifikan</b> terhadap kinerja
4	Manzoor <i>et al.</i> (2021).  <i>Intrinsic Rewards and Employee's Performance with the Mediating Mechanism of Employee's Motivation.</i>  <i>Frontiers in Psychology</i> , 12.	<b>Motivasi</b> Kuvaas <i>et al.</i> (2017) <i>Internal motivation, external motivation</i> <b>Kinerja</b> Cerasoli <i>et al.</i> (2014) <i>Education, work, physical</i>	Motivasi berpengaruh <b>positif dan signifikan</b> terhadap kinerja

**Lanjutan Tabel 2.5**

5	<p>Syafuruddin <i>et al.</i> (2021)</p> <p><i>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Stikes Salewangang Maros</i></p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 6(1), 1-12.</p>	<p><b>Motivasi</b> Hasibuan (2017) Kebutuhan berprestasi, afiliasi, kebutuhan kemampuan, kebutuhan kekuasaan</p> <p><b>Kinerja</b> Stephen (2006) Kualitas dan kuantitas</p>	<p>Motivasi berpengaruh <b>negatif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan</p>
6	<p>Sukriyani (2021)</p> <p><i>The Effects of Motivation, Compensation, and Work Environment on the Performance of Local Public Officer.</i></p> <p>Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(1), 903-917.</p>	<p><b>Motivasi Kerja</b> Greenberg &amp; Baron (2003) <i>set of processes which arouse, direct, and maintain</i></p> <p><b>Kinerja</b> Rivai dan Sagala (2005) <i>function of motivation and the ability to complete a task or work, willingness, and ability.</i></p>	<p>Motivasi <b>tidak</b> berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>

Sumber: Data Sekunder diolah, Tahun 2021

Sebanyak 6 jurnal penelitian terdahulu yang digunakan pada hubungan motivasi terhadap kinerja. Dari 6 penelitian tersebut di antaranya 3 penelitian menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Dari 3 penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa adanya dampak positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada lokasi yang akan diteliti. Teori Motivasi kerja yaitu Deci & Ryan (1985), Gomes (1997), Luthans (2015), Kuvaas *et al.* (2017), Hasibuan (2017), Greenberg & Baron (2003). Teori kinerja karyawan Lepine *et al.* (2010), Hasibuan (2007), Robbins (2016), Cerasoli *et al.* (2014), Stephen (2006), Rivai & Sagala (2005).

## 2.1.6 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

### 1. Syamsuddin *et al.* (2021)

Penelitian yang dilakukan Syamsuddin *et al.* (2021) yang berjudul “*The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at PT. Ire Tech*” bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan smartPLS 3.0. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Persamaan yang ada dalam penelitian ini yaitu variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian yaitu di instansi pemerintahan yang berlokasi di kota Yogyakarta.

### 2. Efendi *et al.* (2020)

Penelitian yang dilakukan Efendi *et al.* (2020) dengan judul “*The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMES Employees in Yogyakarta City, Indonesia*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel yang ada. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Penelitian ini memberikan hasil bahwa adanya dampak positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi.

Pada penelitian ini terdapat persamaan variabel yaitu kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yang berada di beberapa kota di Provinsi Jawa Tengah dan DIY. Perbedaan lainnya yaitu, perusahaan yang diteliti bergerak di bidang properti.

3. Supriyono (2021)

Penelitian yang telah dilakukan Supriyono (2021) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di PT. Jaddi *Foods* Jakarta” bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja perusahaan. Hasil penelitian memberi kesimpulan bahwa tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai mediasi.

Adapun persamaannya dari penelitian ini yaitu terdapat variabel kompensasi, kinerja, dan motivasi. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yang berada di beberapa kota di Provinsi Jawa Tengah dan DIY. Perbedaan lainnya yaitu, perusahaan yang diteliti bergerak di bidang properti.

**Tabel 2. 6 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja**

No	Judul	Variabel dan Teori	Hasil
1	<p><b>Syamsuddin et al. (2021)</b></p> <p><i>The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at PT. Ire Tech</i></p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen, 9(1), 89-94</p>	<p><b>Kompensasi</b> Kadarisman (2014) <i>a given job, wages</i></p> <p><b>Kinerja</b> Mangkunegara (2015) <i>Work in quality, work in quantity</i></p> <p><b>Motivasi</b> Robbin &amp; Judge (2008) <i>persistence of an individual to achieve its goals</i></p>	<p>Motivasi kerja <b>memediasi</b> hubungan kompensasi terhadap kinerja</p>
2	<p>Efendi et al. (2020)</p> <p><i>The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMES Employees in Yogyakarta City, Indonesia.</i></p> <p>International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, 7(1), 689-703.</p>	<p><b>Kompensasi</b> Dessler (2000) <i>Direct financial compensation, Indirect financial compensation, non-financial compensation</i></p> <p><b>Kinerja</b> Mathis &amp; Jackson (2006) <i>quality, quantity, timeliness, attendance, and cooperation.</i></p> <p><b>Motivasi</b> Adeoye &amp; Elegunde (2014) <i>The motivation that comes from within, 2). Motivations that come from outside ourselves</i></p>	<p>Motivasi kerja <b>memediasi</b> hubungan kompensasi terhadap kinerja</p>
3	<p><b>Supriyono (2021)</b></p> <p>Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di PT. Jaddi Foods Jakarta</p> <p>Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, &amp; Akuntansi), 5(3), 2261-2281.</p>	<p><b>Kompensasi</b> Sutrisno (2019) Kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung</p> <p><b>Kinerja</b> Mitchel (1983) <i>Quality of work, promptness, initiative, capability, communication</i></p> <p><b>Motivasi</b> Sutrisno (2019) faktor internal, faktor eksternal</p>	<p>kompensasi <b>tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan</b> terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai mediasi.</p>

Sumber: Data Sekunder diolah, Tahun 2022

Sebanyak 3 penelitian terdahulu digunakan sebagai referensi untuk penelitian dalam membentuk hubungan kompensasi terhadap kinerja

karyawan melalui motivasi kerja. Dari 2 penelitian terdahulu memberi kesimpulan bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memiliki pengaruh langsung. Sedangkan 1 penelitian terdahulu menyatakan bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memiliki pengaruh tidak langsung. Persamaan penelitian ini adalah variabel yang digunakan, yaitu kompensasi, kinerja karyawan, dan motivasi kerja.

### **2.1.7 Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja**

#### **1. Indiarto & Suswati (2020)**

Penelitian yang telah dilakukan Indiarto & Suswati (2020) “Analisis Dampak Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Klub Bunga Butik Resort Batu” bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung maupun tidak langsung dari kesehatan keselamatan kerja pada kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Metode yang digunakan yaitu eksplanatori dengan teknik Slovin. Hasilnya bahwa kesehatan keselamatan kerja signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai mediasi.

Terdapat persamaan variabel yang terlibat. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yang berada di beberapa kota di Provinsi Jawa Tengah dan DIY. Perbedaan lainnya yaitu, perusahaan yang diteliti bergerak di bidang properti.

2. Nkrumah *et al.* (2021)

Penelitian yang dilakukan Nkrumah *et al.* (2021) dengan judul “*Improving the Safety–Performance Nexus: A Study on the Moderating and Mediating Influence of Work Motivation in the Causal Link Between Occupational Health and Safety Management (OHSM) Practices and Work Performance in the Oil and Gas Sector,*” bertujuan untuk menganalisis pengaruh antar variabel yang ada. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan data kuesioner.

Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian ini. Persamaan dari penelitian ini yaitu penggunaan variabel yang terlibat. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yang berada di beberapa kota di Provinsi Jawa Tengah dan DIY. Perbedaan lainnya yaitu, perusahaan yang diteliti bergerak di bidang properti.

3. Batara & Sididi (2021)

Batara & Sididi (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Sermani Steel,” yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel yang terlibat. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan keselamatan kerja

memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Penelitian yang telah dilakukan Batara & Sididi (2021) dengan penelitian yang akan dilakukan memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaan dari penelitian ini yaitu penggunaan variabel kesehatan keselamatan kerja, kinerja, dan motivasi. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yang berada di beberapa kota di Provinsi Jawa Tengah dan DIY. Perbedaan lainnya yaitu, perusahaan yang diteliti bergerak di bidang properti.

**Tabel 2. 7 Review Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja**

No	Judul	Variabel dan Teori	Hasil
1	<p><b>Indiarto dan Suswati (2020)</b></p> <p>Analisis Dampak Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Klub Bunga Butik Resort Batu</p> <p>The Journal of Finance, 21(2), 28–42.</p>	<p><b>Kesehatan Keselamatan Kerja</b></p> <p><b>Mangkunegara (2009)</b> Kondisi lingkungan kerja</p> <p><b>Kinerja</b></p> <p><b>Simanjuntak (2005)</b> Kompetensi individu, dukungan organisasi, dukungan manajemen</p> <p><b>Motivasi</b></p> <p><b>Campble et al. (1970)</b> <i>drive, need, incentive, reward, reinforcement, goal setting, expectancy</i></p>	<p>kesehatan keselamatan kerja memiliki <b>pengaruh</b> terhadap kinerja melalui motivasi kerja</p>

Lanjutan Tabel 2.7

<p>2</p>	<p>Nkrumah <i>et al.</i> (2021)</p> <p><i>Improving The Safety-Performance Nexus: A Study on the Moderating and Mediating Influence of Work Motivation in the Causal Link Between Occupational Health and Safety Management (OHSM) Practices and Work Performance in the Oil and Gas Sector.</i></p> <p>International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(10), 5064.</p>	<p><b>Kesehatan Keselamatan Kerja</b></p> <p>Hayes (1998) <i>Work Safety, Management's commitment to safety, Safety programs/policies</i></p> <p><b>Kinerja</b></p> <p>Campbell <i>et al.</i> (1993) <i>job skills, job knowledge, work quantity, and work quality</i></p> <p><b>Motivasi</b></p> <p>Gagne (2010) <i>intrinsically motivated, extrinsically motivated</i></p>	<p>kesehatan keselamatan kerja memiliki <b>pengaruh</b> terhadap kinerja melalui motivasi kerja</p>
<p>3</p>	<p>Batara &amp; Sididi (2021)</p> <p><i>Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Sermani Steel</i></p> <p>Window of Public Health Journal, 1331-1337.</p>	<p><b>Kesehatan Keselamatan Kerja</b></p> <p>Hasibuan (2011) Kondisi fisik (kondisi tempat kerja, kondisi mesin, peralatan kerja, dan kondisi para pekerja)</p> <p><b>Kinerja</b></p> <p>As'ad (2000) Pencapaian target</p> <p><b>Motivasi</b></p> <p>Robbins (2003) <i>intensitas, arah dan berlangsung lama.</i></p>	<p>kesehatan keselamatan kerja memiliki pengaruh <b>tidak langsung</b> terhadap kinerja melalui motivasi kerja</p>

Sumber: Data Sekunder diolah, Tahun 2022

Terdapat dua penelitian terdahulu kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Penelitian terdahulu menemukan bahwa kesehatan keselamatan kerja signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Teori kesehatan keselamatan kerja Mangkunegara (2009), Hayes (1998), Hasibuan (2011). Teori kinerja karyawan Simanjuntak (2005), Campbell *et al.* (1993), As'ad (2000). Teori motivasi kerja Campble *et al.* (1970), Gagne (2010), Robbins (2003).

**Tabel 2. 8 Rujukan Teori Penelitian Terdahulu Kinerja Karyawan (Y)**

No	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang Dipakai
1	Purba & Sudibjo (2020)	Kaswan (2012)	<i>Quality, quantity, timeliness, cost effectiveness.</i>	Penelitian ini menggunakan Mathis and Jackson (2006) Kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kerja sama
2	Jailani & Nawangsari (2020)	Bangun (2012)	<i>Quantity of work, quality of work</i>	
3	Wahyuati (2020)	Mathis & Jackson (2006)	Kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab	
4	Anggriani & Eliyana (2020)	Prawirosentono (2008)	<i>Effectiveness and efficiency, authority and responsibility, discipline, initiative</i>	
5	Linga (2020)	Welbourne <i>et al.</i> (1998)	quantity, quality, employee's efficiency and standard of work, the accuracy of work, employees' striving for higher excellence of work, motivation, the achievement of work goals, and also organizational policy	
6	Idris <i>et al.</i> (2020)	Mangkunegara (2009)	<i>The product of quality and quantity of work accomplished</i>	
7	Pristiawati & Santoso (2021)	Mangkunegara (2005)	<i>Work in quality and quantity</i>	
8	Ekowati & Amin (2018)	Dharma (2000)	<i>Quantity, quality, timing</i>	

Lanjutan Tabel 2.8

9	Suratman & Supriyantiningih (2019)	Bernardin & Russel (1998)	Quality, quantity, timeliness, cost-effectiveness, and interpersonal impact
10	Wangi (2020)	Robbins (2013)	Kualitas dalam kerja, kuantitas, ketepatan dalam waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja
11	Pristiawati & Santoso (2021)	Mangkunegara (2005)	<i>Work in quality and quantity</i>
12	Diningsih (2021)	Rukajat (2018)	Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja Tingkat motivasi kerja Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran
13	Permatasari & Apriliyani (2021)	Mathis and Jackson (2011)	Kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi, efektivitas, dan inisiatif
14	Olapekun & Jiboku (2021)	Bernandin & Russell (2009)	<i>It is a set of behaviours that are relevant to the goals of the organization or the organizational unit in which a person works</i>
16	Siddiqui (2019)	Lepine <i>et al.</i> (2010)	<i>Contribution of the employees whether direct or indirect</i>
17	Suratman & Syahputro (2020)	Mangkunegara (2000)	<i>Quality, quantity, responsibility, factors ability, and factors motivation</i>
18	Yusuf (2021)	Robbins (2016)	<i>Work quantity, quality of work punctually, effectiveness, independence</i>
19	Manzoor <i>et al.</i> (2021)	Cerasoli <i>et al.</i> (2014)	<i>Education, work, physical</i>
20	Syafuruddin <i>et al.</i> (2021)	Stephen (2006)	Kualitas dan kuantitas

Lanjutan Tabel 2.8

21	Sukriyani (2021)	Rivai (2005)	<i>Function of motivation and the ability to complete a task or work, willingness, and ability</i>
22	Syamsuddin et al. (2021)	Mangkunegara (2015)	Work in quality, work in quantity
23	Efendi et al., (2020)	Mathis and Jackson (2006)	quality, quantity, timeliness, attendance, and cooperation
24	Supriyono (2021)	Mitchel (1983)	<i>Quality of work, promptness, initiative, capability, communication</i>
25	Indiarto & Suswati (2020)	Simanjuntak (2005)	Kompetensi individu, dukungan organisasi, dukungan manajemen
26	Nkrumah et al. (2021)	Campbell et al. (1993)	<i>job skills, job knowledge, work quantity, and work quality</i>
27	Batara & Sididi (2021)	As'ad (2000)	Pencapaian target
28	Supriyono (2021)	Mitchel (1983)	<i>Quality of work, promptness, initiative, capability, communication</i>

Sumber: Data sekunder diolah, tahun 2022

Berdasarkan dari uraian di atas mengenai teori kinerja dari penelitian terdahulu, maka penelitian ini menggunakan teori Mathis & Jackson (2006). Teori Mathis & Jackson (2006) sebagai definisi operasional untuk mengukur variabel kinerja. Menurut Mathis & Jackson (2006) kinerja memiliki beberapa indikator, yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kerja sama. Teori ini dipilih karena beberapa peneliti terdahulu menggunakan teori tersebut.

**Tabel 2. 9 Rujukan Teori Penelitian Terdahulu Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

No	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang Dipakai
1	Purba & Sudibjo (2020)	Milkovich and Newman (2008)	<i>Financial rewards, tangible services, benefits</i>	Penelitian ini menggunakan teori Dessler (2009)
2	Jailani & Nawangsari (2020)	Dessler (2009)	<i>Direct payment (wages, salaries, incentives, commissions, and bonuses), Indirect payment (financial benefits such an insurance and holidays)</i>	<i>Direct payment (wages, salaries, incentives, commissions, and bonuses), Indirect payment (financial benefits such an insurance and holidays)</i>
3	Wahyuati (2020)	Wether dan Davis (1996)	Puas terhadap gaji, puas terhadap tunjangan	
4	Angriani & Eliyana (2020)	Simamora (2004)	<i>Wage or salary, incentive, benefits, facility</i>	
5	Linga (2020)	Dessler (2011)	<i>direct monetary payments (such as wages, salaries, and bonuses) and indirect financial payments (such as economic benefits insurance and a deferred pension plan)</i>	
6	Idris <i>et al.</i> (2020)	Simamora (2006)	<i>Financial return, tangible service, and benefits received</i>	
7	Pristiawati & Santoso (2021)	Priyono dan Dharma (2016)	<i>Direct compensation, indirect compensation</i>	
8	Supriyono (2021)	Sutrisno (2019)	Kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung	

Lanjutan Tabel 2.9

9	Halawa (2012)	Afandi (2018)	Upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas
10	Astuti (2021)	Dessler (1997)	<i>direct financial (payments in the form of wages, salaries, incentives, commissions, and bonuses)</i>  <i>indirect payments in the form of financial benefits (insurance and company paid vacation fees)</i>
11	Syamsuddin <i>et al.</i> (2021)	Kadarisman (2014)	<i>a given job, wages</i>
12	Efendi <i>et al.</i> (2020)	Dessler (2000)	<i>Direct financial compensation, Indirect financial compensation, non-financial compensation</i>
13	Supriyono (2021)	Sutrisno (2019)	Kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung

Sumber: Data sekunder diolah (2022)

Berdasarkan dari uraian di atas mengenai teori kompensasi dari penelitian terdahulu, maka penelitian ini menggunakan teori Dessler (2009). Teori Dessler (2009) sebagai definisi operasional untuk mengukur variabel kompensasi. Menurut Dessler (2009), kompensasi memiliki dua indikator, yaitu *Direct payment (wages, salaries, incentives, commissions, and bonuses)*, *Indirect payment (financial benefits such an insurance and holidays)*. Teori ini dipilih karena beberapa peneliti terdahulu menggunakan teori tersebut.

**Tabel 2. 10 Rujukan Teori Penelitian Terdahulu Kesehatan Keselamatan Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang Dipakai
1	Ekowati dan Amin (2018)	Simamora (2004)	<i>Maintaining the physical condition, mental and employee attitude</i>	Jackson <i>et al.</i> (2009) memiliki beberapa indikator yaitu
2	Suratman & Supriyantiningih (2019).	Suma'mur (2001)	Lingkungan kerja, mesin dan peralatan, dan perlindungan karyawan.	<i>Physiological - physical (diseases and accidents such as actual loss of life, repetitive motion injuries, etc.) and psychological conditions (poor mental health and job burnout, including apathy, emotional exhaustion, withdrawal, etc.)</i>
3	Wangi (2020)	Sedarmayanti (2017)	Lingkungan kerja, manusia, alat dan mesin kerja	
4	Diningsih (2021)	Anoraga (2005)	Lingkungan kerja, cara melakukan pekerjaan, alat kerja dan bahan	
5	Permatasari & Apriliyani (2021)	Sedarmayanti (2016)	Tanggung jawab K3, komitmen budaya K3, pelatihan dan komunikasi, dan inspeksi	
6	Olanipekun & Jiboku (2021)	Jackson <i>et al.</i> (2009)	<i>Physiological - physical (diseases and accidents such as actual loss of life, repetitive motion injuries, etc) and psychological conditions (poor mental health and job burnout, including apathy, emotional exhaustion, withdrawal, etc)</i>	
7	Fathurokhman dan Widhiastuti (2019)	Rivai (2005)	Kondisi fisik, kondisi psikologis	

Lanjutan Tabel 2.10

8	Sitohang et al. (2021)	Mathis & Jackson (2002)	<i>Physically (building conditions, machine conditions, safety equipment), mentally (worker conditions so that employees are motivated) and socially to gain efficiency and labor productivity as high as possible</i>
9	Samban et al. (2021)	Mangkunegara (2004)	<i>Work environment, physical condition</i>
10	Indiarto dan Suswati (2020)	Mangkunegara (2009)	Kondisi lingkungan kerja
11	Nkrumah et al. (2021)	Hayes (1998)	<i>Work Safety, Management's commitment to safety, Safety programs/policies</i>
12	Batara & Sididi (2021)	Hasibuan (2011)	Kondisi fisik (kondisi tempat kerja, kondisi mesin, peralatan kerja, dan kondisi para pekerja)

Sumber: Data sekunder diolah, Tahun 2022

Berdasarkan dari uraian di atas mengenai teori kesehatan keselamatan kerja dari penelitian terdahulu, maka penelitian ini menggunakan teori Jackson *et al.* (2009). Teori Jackson *et al.* (2009) sebagai definisi operasional untuk mengukur variabel kesehatan keselamatan kerja. Menurut Jackson *et al.* (2009), kesehatan keselamatan kerja memiliki dua indikator, yaitu *Physiological-physical* dan *psychological conditions*. Teori ini dipilih karena beberapa peneliti terdahulu menggunakan teori tersebut.

**Tabel 2. 11 Rujukan Teori Penelitian Terdahulu Motivasi Kerja (Z)**

No	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang Dipakai
1	Supriyono (2021)	Sutrisno (2019)	Faktor internal, faktor eksternal	Penelitian ini menggunakan Herzberg (1993) dengan indikator
2	Halawa (2021)	Tanuwibowo (2015)	Daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban, tujuan	<i>Intrinsic motivation, extrinsic motivation</i>
3	Astuti (2021)	Gerhart & Fang (2015)	<i>Intrinsic, extrinsic</i>	
4	Fathurokhman dan Wdhiastuti (2019)	Purwanto (2006)	Dorongan, kebutuhan, rangsangan, ganjaran, penguatan, tujuan	
5	Sitohang <i>et al.</i> (2021)	Herzberg in Sutrisno (2009)	<i>Internal factors (desire to live, the desire to have, the desire to gain recognition and the desire to power). External Factors (working conditions, adequate compensation, good supervision, job security,</i>	
6	Samban <i>et al.</i> (2021)	Robbins & Judge (2007)	<i>Intensity, direction, perseverance</i>	
7	Siddiqui (2019)	Deci & Ryan (1985)	<i>Intrinsic motivation, extrinsic motivation</i>	
8	Suratman & Syahputro (2020)	Snelgar & Giesser	<i>Extinsic and intrinsic motivation acted independently of each other</i>	
10	Yusuf (2021)	Luthans (2015)	<i>Intrinsic motivation, external motivation</i>	

Lanjutan Tabel 2.11

11	Manzoor <i>et al.</i> (2021)	Kuvaas <i>et al.</i> (2017)	<i>Internal motivation, external motivation</i>
12	Syafuruddin <i>et al.</i> (2021)	Hasibuan (2017)	Kebutuhan berprestasi, afiliasi, kebutuhan kemampuan, kebutuhan kekuasaan
13	Sukriyani (2021)	Greenberg & Baron (2003)	<i>Set of process which arouse, direct, and maintain</i>
14	Syamsuddin <i>et al.</i> (2021)	Robbin & Judge (2008)	<i>persistence of an individual to achieve its goals</i>
15	Efendi <i>et al.</i> (2020)	Adeoye & Elegunde (2014)	<i>The motivation that comes from within, Motivations that come from outside ourselves</i>
16	Supriyono (2021)	Sutrisno (2019)	Faktor internal, faktor eksternal
17	Indiarto & Suswati (2020)	Campble <i>et al.</i> (1970)	<i>drive, need, incentive, reward, reinforcement, goal setting, expectancy</i>
18	Nkrumah <i>et al.</i> (2021)	Gagne (2010)	<i>intrinsically motivated, extrinsically motivated</i>
19	Batara & Sididi (2021)	Robbins (2003)	<i>intensitas, arah dan berlangsung lama</i>

Sumber: Data sekunder diolah, tahun 2022

Berdasarkan dari uraian di atas mengenai teori motivasi dari penelitian terdahulu, maka penelitian ini menggunakan teori Herzberg (2009) sebagai definisi operasional untuk mengukur variabel motivasi. Herzberg (2009) motivasi memiliki dua indikator, yaitu *Intrinsic motivation* dan *extrinsic motivation*. Teori ini dipilih karena beberapa peneliti terdahulu menggunakan teori tersebut.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai penggerak dalam perusahaan pemerintahan maupun perusahaan swasta. Sumber daya manusia mengarah pada orang-orang yang ada dalam organisasi. Torrington *et al.* (2008) menyatakan bahwa filosofi manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas manajemen antara pekerja dan organisasi untuk mencapai dan memenuhi kesepakatan di antara mereka mengenai sifat dan tujuan hubungan kerja.

Manajemen sumber daya manusia menurut Mathis & Jackson (2011) yaitu proses merancang sistem manajemen untuk memastikan kemampuan individu atau seseorang yang dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai efektivitas tujuan organisasi. Dessler (2009) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan, aspek-aspek yang ada pada sumber daya manusia (posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan).

Penjelasan dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan sumber daya manusia sebagai proses merancang sistem manajemen agar tujuan organisasi dapat tercapai.

### 2.2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia berfungsi untuk menentukan dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Menurut Simamora (2011) memiliki beberapa aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia:

1. Rekrutmen (*recruitment*)  
Rekrutmen merupakan suatu proses untuk mendapatkan calon pekerja yang memenuhi kualifikasi organisasi/perusahaan.
2. Seleksi  
Calon karyawan yang telah dipilih berdasarkan keterampilan, kualifikasi, dan standarisasi persyaratan organisasi.
3. Penilaian Kinerja  
Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah membandingkan hasil kerja individu yang dijadikan sebagai tolak ukur. Perusahaan melakukan evaluasi dan memberikan *feedback* (umpan balik).
4. Pelatihan dan Pengembangan  
Pelatihan dan pengembangan (*training and development*) adalah serangkaian program/aktivitas untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, atau organisasi. Aktivitas pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keahlian, sedangkan aktivitas pengembangan bertujuan untuk mendidik karyawan yang nantinya berkaitan dengan persiapan untuk promosi.
5. Pemberian Kompensasi  
Kompensasi (*compensation*) merupakan imbalan atau pemberian upah kepada karyawan secara adil atas kontribusi mereka. Gaji meliputi upah, bonus, insentif, dan pembagian laba. Tunjangan-tunjangan meliputi semua item yang bukan gaji.
6. Pemeliharaan Karyawan  
Program keselamatan kerja diharapkan ada di setiap organisasi, ini berguna untuk mengurangi dari kecelakaan tempat kerja dan kondisi yang tidak sehat dalam kerja. Pentingnya keselamatan kerja agar menghindari kecelakaan kerja dan meningkatkan kesehatan kerja.
7. Hubungan Karyawan  
Manajemen perlu berhubungan dengan serikat pekerja dalam hal yang menyangkut upah, tingkat gaji, jam kerja, dan kondisi-kondisi para pekerja.  
Adapun menurut Hasibuan (2000) yang menyebutkan bahwa ada

beberapa fungsi-fungsi MSDM, antara lain:

1. Perencanaan  
Tahapan awal fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu melakukan perencanaan. Merencanakan bekerja yang efektif dan efisien, membantu perusahaan untuk pencapaian tujuan. Program-program yang ada dalam perusahaan, apabila dilakukan secara baik akan membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan.
2. Pengorganisasian  
Tahapan kedua fungsi manajemen sumber daya manusia adalah pengorganisasian. Tahapan ini bermanfaat, jika dilakukan secara bekerja sama, efektif, dan efisien. Fungsi manajemen sumber daya manusia dalam memberikan informasi anggota perusahaan.
3. Pengarahan  
Pengarahan dilakukan supaya karyawan dapat diajak bekerja sama dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.
4. Pengendalian  
Pada tahapan ini, bertujuan untuk mengurangi risiko penyimpangan maupun pelanggaran. Sehingga apabila terjadi kesalahan, dapat dilakukan perbaikan atau penyempurnaan.
5. Pengadaan  
Untuk mendapatkan karyawan yang sesuai, maka diperlukan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi. Proses-proses ini, agar perusahaan memperoleh karyawan yang kompeten sesuai dengan kualifikasi perusahaan.
6. Pengembangan  
Pendidikan dan pelatihan untuk membentuk dan meningkatkan karyawan dalam hal keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral.
7. Kompensasi  
Prinsip keadilan dan prinsip kelayakan bagian dari kompensasi.
8. Pengintegrasian  
Pengintegrasian, kegiatan yang sulit dan menantang, karena perusahaan harus dapat mempersatukan dua kepentingan yang berbeda (bertolak belakang).
9. Pemeliharaan  
Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, supaya para karyawan mau diajak bekerja sama dalam waktu yang lama.
10. Kedisiplinan  
Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kesadaran untuk menaati norma yang berlaku di perusahaan.
11. Pemberhentian  
Pemutusan hubungan kerja (PHK) bisa terjadi karena keinginan karyawan sendiri, keputusan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, dan lainnya.

Selain itu, terdapat 6 fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Mondy & Martocchio (2016) terdiri dari:

1. *Staffing*

Fungsi manajemen sumber daya manusia ini melibatkan *job analysis*, *human resource planning*, rekrutmen dan seleksi. Staffing merupakan proses suatu organisasi dalam menjamin selalu memiliki jumlah karyawan yang sesuai dengan keterampilan/keahlian dalam pekerjaan yang tepat, waktu yang tepat, untuk mencapai tujuan organisasi.

2. *Human Resource Development*

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia utama yang terdiri dari pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir dan kegiatan pengembangan, pengembangan organisasi, dengan manajemen kinerja dan penilaian kinerja.

3. *Performance Management*

Proses berorientasi pada tujuan yang diarahkan untuk memastikan proses organisasi berada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas karyawan, tim, dan organisasi.

4. *Compensation*

Istilah kompensasi yaitu seluruh total penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka. Berikut ini berupa salah satu atau kombinasi imbalan-imbalan:

a. *Kompensasi Finansial Langsung*

Bayaran yang diterima oleh seseorang berupa upah, gaji, komisi, dan bonus.

b. *Kompensasi Finansial Tidak Langsung*

Semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung, seperti cuti berbayar, cuti sakit, liburan, dan asuransi kesehatan.

c. *Kompensasi Non Finansial*

Kepuasan yang didapatkan seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik orang tersebut bekerja.

5. *Safety and Healthy*

Keselamatan yaitu perlindungan karyawan dari cedera yang ditimbulkan adanya kecelakaan, berkaitan dengan pekerjaan. Kesehatan yaitu kebebasan karyawan dari sakit fisik atau emosional.

6. *Employee and Labor Relations*

Perusahaan dituntut oleh hukum untuk mengakui serikat pekerja dan berunding dengan itikad baik, apabila karyawan perusahaan yang bersangkutan menginginkan serikat pekerja untuk mewakili mereka. Hubungan karyawan internal terdiri dari kegiatan HRM yang terkait dengan pergerakan karyawan dalam organisasi seperti promosi, demosi, pemutusan hubungan kerja, dan pengunduran diri.

Berdasarkan teori-teori dari para ahli mengenai pemaparan di atas bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan cara individu dapat berkontribusi di dalam perusahaan secara baik dan optimal.

## **2.2.2 Kinerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah kemampuan manusia yang diperlihatkan kepada organisasi untuk membantu mencapai hasil dan tujuan yang diinginkan. Kinerja menurut Mangkunegara (2016) adalah penilaian hasil dari kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Definisi kinerja menurut Mathis & Jackson (2011) adalah seberapa banyak pengaruh/kontribusi karyawan kepada organisasi. Kemudian, menurut Sedarmayanti (2007) kinerja yaitu hasil dari kerja sebuah proses manajemen seorang karyawan tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Selanjutnya, kinerja menurut Rivai (2011) adalah perilaku individu secara nyata yang diperlihatkan sebagai bentuk prestasi kerja yang telah dicapai sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

Berdasarkan kesimpulan dari beberapa ahli, kinerja adalah penilaian hasil kerja seorang karyawan, berkontribusi di dalam suatu perusahaan yang dapat diukur dan dibuktikan secara nyata.

### 2.2.2.2 Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2016):

1. Faktor Kemampuan  
Untuk memudahkan seorang karyawan mencapai kinerja yang diharapkan, perlu memiliki kemampuan (*ability*). Kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan potensi (*IQ*) dengan pendidikan yang memadai.
2. Faktor Motivasi  
Sikap (*attitude*) akan terbentuk dari motivasi seorang karyawan ketika menghadapi situasi. Seorang karyawan mampu menghadapi situasi yang mengharuskan siap mental, maupun secara fisik, agar lebih mudah untuk memahami tujuan dan target kerja yang akan dicapai.

Selanjutnya Mathis & Jackson (2011) mengemukakan pendapatnya bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja:

1. Kemampuan Individual  
Kemampuan individual berkaitan dengan bakat, minat, dan faktor kepribadian.
2. Tingkat Usaha yang Dicurahkan  
Motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rencana tugas saling berkaitan dengan tingkat usaha individu dalam berkinerja.
3. Dukungan Organisasi  
Faktor-faktor yang memengaruhi hal ini adalah pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, serta manajemen dan rekan kerja.  
Kemudian pendapat dari Sutrisno (2010) menyatakan bahwa ada

beberapa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

1. Efektivitas dan Efisiensi  
Baik buruknya suatu kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi organisasi. Efektivitas dari organisasi, jika tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Sementara itu, efisien berkaitan dengan seberapa besar pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Otoritas dan Tanggung Jawab  
Kinerja karyawan akan terwujud ketika ada kejelasan wewenang dan tanggung jawab sehingga karyawan mengetahui hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
3. Disiplin

Disiplin berkaitan dengan ketaatan dan hormat terhadap perjanjian antara perusahaan dan karyawan, termasuk sanksi kepada pihak yang melanggar.

4. Inisiatif

Faktor ini berhubungan dengan daya pikir dan kreativitas seseorang untuk menuangkannya dalam bentuk ide untuk merencanakan tujuan organisasi. Baik buruknya inisiatif karyawan tergantung pada atasan-nya

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-

faktor tersebut menjadi tolak ukur perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, mampu atau tidak karyawan melakukan pencapaian target yang diberikan. Selain itu, organisasi harus mementingkan kinerja karyawan apabila menginginkan pencapaian yang tinggi.

### 2.2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan dalam perusahaan untuk mengukur kinerja. Mangkunegara (2011) telah mengemukakan bahwa ada beberapa indikator dari kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja dilihat dari bagaimana seorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai apa yang dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan seberapa lama karyawan dalam bekerja dalam satu hari tersebut. Kuantitas pekerjaan dilihat dari kecepatan dalam bekerja.

3. Keandalan

Keandalan merupakan seberapa akurat dan tepat seorang karyawan mampu untuk tidak melakukan kesalahan.

4. Sikap

Kemampuan seorang karyawan dapat melakukan pekerjaan yang sedang dikerjakan.

Kemudian, terdapat 5 indikator kinerja menurut Mathis & Jackson

(2006) antara lain:

1. Kuantitas, seberapa banyak jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan.

2. Kualitas, proses karyawan mengikuti aturan-aturan perusahaan seperti ketaatan dalam prosedur, disiplin, dan dedikasi.
  3. Ketepatan waktu, berkaitan dengan penyelesaian tugas yang diberikan sesuai target pekerjaan dan memaksimalkan waktu yang tersedia.
  4. Kehadiran, berkaitan dengan jam masuk kerja karyawan sesuai dengan jam kerja.
  5. Kerja sama, seorang karyawan mampu untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- Adapun beberapa dimensi indikator penilaian kinerja menurut

Robbins (2006), yakni:

1. Kualitas  
Kualitas kerja dilihat dari pandangan karyawan akan tugasnya yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
  2. Kuantitas  
Kuantitas merupakan jumlah hasil kerja, misalnya jumlah unit, ataupun jumlah aktivitas kerja yang telah diselesaikan.
  3. Ketepatan Waktu  
Hal ini berkaitan dengan tingkat aktivitas yang diselesaikan tepat waktu atau lebih awal waktu yang ditentukan dan memaksimalkan waktu.
  4. Efektivitas  
Memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku).
  5. Kemandirian  
Karyawan menjalankan fungsi kerjanya dengan baik.
  6. Komitmen Kerja  
Karyawan memiliki komitmen kerja dengan perusahaan dan bertanggung jawab.
- Berdasarkan dari beberapa indikator-indikator di atas menurut para

ahli, perusahaan dapat melihat hal-hal apa saja yang baik maupun hal tidak baik dalam pengukuran kinerja karyawan. Dari indikator di atas, peneliti menggunakan indikator Mathis & Jackson (2011) dengan indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama. Peneliti menggunakan indikator Mathis & Jackson (2011) tersebut

dikarenakan jurnal pendukung terdahulu menggunakan teori tersebut dan memiliki kesesuaian dengan apa yang peneliti ingin teliti dan ketahui.

#### **2.2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Informasi mengenai kinerja karyawan menjadi bagian penting untuk pengambilan keputusan organisasi. Dessler (2015) menyatakan bahwa terdapat lima alasan tujuan, di antara lain:

1. Sebagai dasar keputusan pemberi kerja untuk menentukan kompensasi, promosi, dan retensi karyawan.
2. Memastikan kinerja karyawan sesuai dengan sasaran perusahaan.
3. Penilaian kinerja bertujuan memudahkan manajer untuk mengetahui adanya penurunan (defisiensi) dan untuk meningkatkan kinerja.
4. Memberikan kesempatan untuk mengevaluasi rencana karir karyawan dengan mempertimbangkan baik buruknya kinerja.
5. Memudahkan manajer SDM mengidentifikasi adanya kebutuhan pelatihan dan strategi perbaikan.

Kemudian Rivai (2011) berpendapat bahwa ada empat hal alasan tujuan penilaian kinerja, yaitu:

1. Penilaian membantu memberikan informasi tentang penetapan promosi dan kompensasi.
2. Penilaian kinerja membantu manajer dan karyawan dalam mengevaluasi perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Membantu atasan dan bawahan bersama-sama merencanakan perbaikan.
4. Membantu dalam memberikan peluang rencana karir karyawan dilihat dari kelebihan dan kelemahan yang ditunjukkan.

Dalam organisasi yang harus melakukan evaluasi atasan, diri sendiri, rekan sejawat atau anggota tim, dan ke atas atau terbalik.

Penilaian atasan mengarah pada atasan yang menilai bawahan yang sedang dievaluasi. Penilaian diri sendiri yaitu penilaian dengan inisiatif pribadi.

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut Schuler & Jackson (1996), yaitu:

1. Evaluasi menekankan perbandingan antar orang.  
Tujuan ini berkaitan dengan gaji, kontrak kerja, retensi dan pemutusan kerja, dan identifikasi kerja yang buruk.
2. Pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang.  
Umpan balik kinerja, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, transfer dan penugasan, dan identifikasi kebutuhan pelatihan individu.
3. Pemeliharaan sistem.  
Hal ini mengenai tentang pengembangan tujuan korporasi dari setiap individu, evaluasi capaian sasaran, audit sistem sumber daya manusia, dan penentuan kebutuhan pengembangan dan pelatihan organisasi.
4. Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia.  
Dokumentasi keputusan-keputusan manajemen, pemenuhan persyaratan legal manajemen, dan kriteria pengujian validasi.  
Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa, tujuan

penilaian kinerja adalah untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan dan memudahkan pimpinan mengetahui informasi-informasi yang ada, yang berkaitan dengan pekerjaan.

#### **2.2.2.5 Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja digunakan untuk memberikan penilaian terhadap berbagai aktivitas, dalam hal ini kinerja. Penilaian atas kinerja dipergunakan untuk melihat ataupun membedakan baik buruknya kinerja individu, kelompok, maupun perusahaan. Pengukuran kinerja harus bersifat objektif, dilihat dari dua bentuk yaitu *outputs* dan *outcomes*. Menurut Armstrong (2009) pengukuran kinerja individu mengacu pada kinerja indikator pertama (KPI) dan metrik. Kinerja indikator pertama merupakan hasil yang diidentifikasi untuk pencapaian kinerja tinggi. Sedangkan metrik merupakan pengukuran sistem metrik yang digunakan dalam segala bentuk pengukuran.

Karyawan berfokus pada pengukuran kinerja yang digunakan sebagai penentuan gaji mereka (Jackson *et al.* 2017). Secara garis besar pengukuran kinerja berhubungan adanya pengukuran objektif dan subjektif. Menurut Jackson *et al.* (2017) kecepatan respon dan perilaku yang diinginkan pemberi kerja menjadi salah satu indikator dalam pengukuran kinerja.

Pengukuran kinerja menurut Torrington *et al.* (2008) menganggap manajemen sebagai penilaian, kesempatan untuk menilai dan menyingkirkan karyawan. Selain itu manajemen dipandang sebagai untuk menekankan kontrol dan mendapatkan lebih banyak dari staf, dan cara untuk mengelola tagihan gaji.

Berdasarkan pemaparan di atas pengukuran kinerja diperlukan sebagai parameter penggajian dan dapat melihat baik buruknya karyawan dalam memenuhi *output* dan *outcomes* (hasil).

#### **2.2.2.6 Penilaian Kinerja**

Definisi penilaian kinerja menurut Torrington *et al.* (2008) adalah proses formal untuk meninjau kinerja karyawan. Setiap tahun, penilaian kinerja dilakukan untuk menilai kinerja karyawan dilihat sejauh mana individu dapat menyesuaikan diri dengan organisasi. Penilaian kinerja dilihat dari kepribadian seperti akal, antusiasme, dorongan, dan sifat kecerdasan. Metode khusus skala penilaian berdasarkan perilaku (BARS) dan observasi perilaku skala (BOS).

Adapun definisi penilaian kinerja menurut Armstrong *et al.* (2009) sebagai proses penilaian mencatat penilaian kinerja, potensi, dan perkembangan karyawan secara teratur kebutuhan (tahunan). Penilaian kinerja disebut juga “*results-oriented appraisal*”. Cascio (2008) mendefinisikan bahwa penilaian kinerja terjadi setiap tahun dan di beberapa perusahaan terjadi setiap triwulan. Penilaian kinerja sebagai suatu mekanisme yang penting bagi manajer, untuk memberikan umpan balik. Kemauan dan komitmen dibutuhkan dalam manajemen kinerja untuk fokus pada peningkatan kinerja baik dalam tim maupun individu.

Berdasarkan pemaparan di atas, penilaian kinerja terjadi setiap tahun untuk meningkatkan fokus pada kinerja. Penilaian kinerja dilihat dari kepribadian dan kecerdasan individu.

### **2.2.3 Kompensasi**

#### **2.2.3.1 Pengertian Kompensasi**

Secara umum, salah satu konsep mengenai kompensasi yaitu segala sesuatu yang karyawan terima. Kompensasi merupakan pemenuhan kebutuhan manusia yang memengaruhi kemauan untuk melakukan sesuatu. Adapun pengertian kompensasi dari beberapa ahli yang telah mengemukakan pendapat yang berbeda-beda, namun satu makna. Definisi kompensasi menurut Mello (2014) adalah bagian dari sistem hadiah total organisasi yang memengaruhi kemampuan atasan untuk dapat menarik, mempertahankan, dan memastikan tingkat kinerja optimal karyawan dalam memenuhi tujuan organisasi.

Dessler (2013) berpendapat kompensasi yaitu semua dari bentuk kompensasi yang diserahkan kepada karyawan, berdasarkan dari hasil kerja. Kemudian, definisi kompensasi menurut Mondy & Martocchio (2016) adalah total dari semua penghargaan sebagai imbalan yang diserahkan kepada karyawan, atas jasa mereka. Menurut Mondy & Martocchio (2016) ada tiga hal tujuan dari kompensasi yaitu untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.

Berdasarkan kesimpulan dari beberapa tokoh di atas adalah kompensasi dapat memengaruhi sikap individu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi diberikan kepada karyawan sebagai tanda balas jasa, karena mereka (para karyawan) sudah melakukan pekerjaannya.

### 2.2.3.2 Jenis-jenis Kompensasi

Bagi perusahaan, pemberian kompensasi ada beberapa jenis kompensasi yang diserahkan kepada karyawan, yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung. Adapun jenis-jenis kompensasi menurut Mathis & Jackson (2010):

#### 1. *Base pay*

*Base pay* termasuk dalam kategori kompensasi langsung. Kompensasi ini sering disebut sebagai gaji pokok. Gaji pokok yang diberikan karyawan berupa upah atau gaji. *Base pay* memiliki dua kategori dalam cara pembayarannya, yaitu per jam dan gaji.

#### 2. *Variable pay*

Jenis kompensasi ini termasuk kompensasi langsung berupa bonus dan insentif.

#### 3. *Benefits*

Bentuk dari kompensasi tidak langsung ini berupa *reward*. *Reward* tersebut berupa asuransi kesehatan, liburan, ataupun pensiun.

Kompensasi termasuk hal yang penting dalam perusahaan. Dessler (2013) berpendapat ada dua jenis kompensasi:

1. *Direct Payment*

Kompensasi langsung adalah segala bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus yang karyawan terima berdasarkan tenggang waktu yang telah ditentukan.

2. *Indirect payment*

Kompensasi tidak langsung pemberian segala bentuk kompensasi di luar gaji tetap seperti asuransi.

Setiap perusahaan, terdapat beberapa jenis kompensasi yang diberikan

kepada para karyawannya. Adapun jenis-jenis kompensasi menurut

Schuler & Jackson (1999), yaitu:

1. Kompensasi Finansial

Jenis kompensasi ini terdiri dari kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect financial compensation*). Kompensasi yang berkaitan dengan kompensasi langsung, meliputi gaji, upah, bonus, dan komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung yaitu meliputi imbalan finansial (tunjangan).

2. Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi non-finansial semua hal yang berkaitan kepuasan pada pekerjaan itu sendiri. Contohnya seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, promosi, atau dari lingkungan psikologis.

Berdasarkan pemaparan jenis-jenis kompensasi di atas, disimpulkan

bahwa pemberian kompensasi ada dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

### 2.2.3.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kompensasi

Kompensasi bagi perusahaan memiliki arti penting dalam mempertahankan karyawannya. Setiap perusahaan pasti telah menentukan kebijakan mengenai pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi yang diterima karyawan dapat dilihat dari faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi. Menurut Mangkunegara (2006):

1. Faktor pemerintah  
Peraturan pemerintah sangat berpengaruh dalam penentuan standar kompensasi karyawan, seperti gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi atau angkutan, inflasi maupun devaluasi.
2. Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan  
Dalam menentukan kompensasi dipengaruhi terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang telah sesuai kesepakatan antara perusahaan dan karyawan.
3. Standar biaya hidup karyawan  
Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan membuat karyawan bekerja dengan motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan bersama.
4. Ukuran perbandingan upah  
Ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, dan masa kerja karyawan dapat memengaruhi penentuan kompensasi.
5. Permintaan dan persediaan  
Kondisi pasar memengaruhi kebijakan kompensasi.
6. Kemampuan membayar  
Kebijakan kompensasi sesuai pada kemampuan perusahaan dalam membayar karyawan.

Kemudian, adapun faktor yang memengaruhi kompensasi menurut

Hasibuan (2000), yaitu:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja  
Kompensasi tergantung pada penawaran dan permintaan tenaga kerja yang berhubungan langsung dengan tingkat besar kecilnya kompensasi. Kompensasi dikatakan kecil, apabila pelamar (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan). Begitu pula sebaliknya, apabila pelamar lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif besar.
2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan  
Besar kecilnya kompensasi bergantung pada kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar.
3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan  
Kompensasi dikatakan besar atau kecil dilihat dari serikat buruh. Apabila serikat buruh kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi pun semakin besar. Begitu pula sebaliknya.
4. Produktivitas Kerja Karyawan  
Pemberian kompensasi berdasarkan pada baik buruknya tingkat produktivitas karyawan.
5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Peraturan tentang kompensasi, telah diatur dalam UU dan Keppres. Tujuan dibuat peraturan perundang-undangan, agar tidak terjadi kesewenang-wenangan.

6. Biaya Hidup  
Kompensasi berdasarkan pada daerah (UMR).
7. Posisi Jabatan Karyawan  
Semakin tinggi jabatan karyawan, semakin tinggi pula tingkat gaji/kompensasi.
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja
9. Kondisi Perekonomian Nasional
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah dikemukakan, bahwa perusahaan harus memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawannya sesuai kemampuan perusahaan. Kompensasi dipengaruhi adanya faktor internal dan faktor eksternal.

#### 2.2.3.4 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi digunakan untuk mengukur kompensasi yang diberikan karyawan. Dessler (2009) berpendapat indikator kompensasi ada 2 jenis, yaitu:

1. *Direct Payment*  
Indikator kompensasi ini berkaitan dalam bentuk gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus.
2. *Indirect Payment*  
Segala bentuk keuntungan finansial yang dibayarkan oleh perusahaan misalnya berupa asuransi dan liburan.

Kemudian, menurut Mondy & Martocchio (2015) terdapat tiga indikator kompensasi, yaitu:

1. *Direct Financial Compensation*  
Indikator kompensasi yang pertama ini terdiri dari bayaran yang diterima seseorang berupa upah, gaji, komisi, dan bonus.
2. *Indirect Financial Compensation*  
Kompensasi tidak langsung yaitu bentuk kompensasi yang terdiri dari semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam keuangan langsung kompensasi. Kompensasi tidak langsung terdiri dari

beberapa jenis, yaitu kompensasi pengangguran, kesehatan, asuransi jiwa, pembayaran premis, dan lainnya.

3. *Nonfinancial Compensation*

Kompensasi nonfinansial berkaitan dengan kepuasan seseorang dari pekerjaan itu sendiri, psikologis dan lingkungan fisik tempat bekerja. Kompensasi terdiri dari kompensasi intrinsik dan ekstrinsik yang

karyawan terima dari apa yang telah mereka lakukan. Adapun indikator-

indikator kompensasi menurut Martocchio (2015) di antaranya:

1. *Intrinsic Compensation*

Mencerminkan pola pikir psikologis karyawan dari hasil pekerjaan yang mereka lakukan.

2. *Extrinsic Compensation*

Kompensasi ekstrinsik mencakup imbalan moneter dan nonmoneter. Imbalan moneter berkaitan dengan pemberian penghargaan kepada karyawan sesuai dengan tingkat kinerja yang berhubungan dengan pekerjaan mereka, untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan. Sedangkan, kompensasi non moneter mencakup program perlindungan, cuti berbayar, dan layanan.

Berdasarkan dari pemaparan di atas, penelitian ini menggunakan indikator oleh Dessler (2009), yaitu *direct payment* dan *indirect payment*.

Peneliti menggunakan indikator Dessler (2009) tersebut dikarenakan jurnal pendukung terdahulu menggunakan teori tersebut dan memiliki kesesuaian dengan apa yang peneliti ingin teliti dan ketahui.

## 2.2.4 Kesehatan Keselamatan Kerja

### 2.2.4.1 Pengertian Kesehatan Keselamatan Kerja

Perusahaan harus mampu untuk melindungi karyawannya selama bekerja di tempat kerja. Kesehatan keselamatan kerja penting dilakukan supaya dapat meminimalisir kecelakaan kerja ketika para karyawan bekerja.

Menurut Jackson *et al.* (2009) kesehatan keselamatan kerja adalah kondisi di mana meliputi kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja berdasarkan hasil dari lingkungan perusahaan. Sementara itu, kesehatan keselamatan kerja menurut Rivai (2011) adalah lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan berkaitan dengan kondisi fisiologis-fisikal dan kondisi psikologis tenaga kerja. Definisi keamanan menurut Mondy & Martocchio (2016) adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan, begitu pula definisi kesehatan adalah kebebasan karyawan dari penyakit fisik atau emosional. Begitu pula, pendapat Schuler & Jackson (1996) bahwa kesehatan keselamatan kerja adalah mengacu pada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja hasil dari lingkungan kerja perusahaan.

Berdasarkan kesimpulan dari beberapa tokoh di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kesehatan keselamatan kerja adalah upaya perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada karyawan, berkaitan dengan kondisi fisiologis dan kondisi psikologis.

#### **2.2.4.2 Indikator Kesehatan Keselamatan Kerja**

Indikator kesehatan keselamatan kerja sebagai tolak ukur untuk menjadi perhatian khusus dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016) kesehatan keselamatan kerja ada 5 indikator, yaitu:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman ketika penyusunan dan penyimpanan barang-barang tertata rapi, tidak sesak, dan juga ruang kerja yang tidak terlalu penuh.

2. Pengaturan udara

Ruang kerja yang tidak baik dan suhu udara dalam ruangan tidak dikondisikan pengaturannya. Ruang kerja yang tidak baik misalnya kotor, berdebu, dan berbau tidak enak.

3. Pengaturan penerangan

Ruang kerja yang tidak maupun kurang mendapatkan cahaya atau kondisi remang-remang.

4. Pemakaian peralatan kerja

Penggunaan mesin dan alat elektronik tanpa pengamanan yang tepat.

5. Kondisi fisik dan mental tenaga kerja

Ketidakstabilan emosi, kerusakan alat indera, stamina yang tidak stabil, dan motivasi kerja yang rendah serta tenaga kerja yang ceroboh dapat membahayakan lingkungan kerja.

Pendapat lainnya menurut Jackson *et al.* (2009), menyatakan bahwa:

1. *Physiological-physical conditions* (Kondisi Fisiologis-Fiskal)

Kondisi-kondisi yang termasuk penyakit dan kecelakaan kerja seperti kehilangan nyawa atau anggota tubuh yang sebenarnya, cedera gerakan berulang, nyeri punggung, dll.

2. *Psychological conditions* (Kondisi Psikologis)

Berkaitan dengan kondisi mental atau psikologis seseorang berkaitan dengan pekerjaannya. Seperti kesehatan mental yang buruk, stres di tempat kerja, dan kelelahan kerja.

Sedangkan menurut Armstrong (2010) terdapat tiga hal indikator-

indikator kesehatan keselamatan kerja, di antaranya yaitu:

1. Penilaian risiko

Penilaian risiko berkaitan dengan identifikasi bahaya dan analisis risiko. Penilaian risiko bertujuan untuk pencegahan.

2. Audit kesehatan keselamatan.  
Menyediakan tinjauan menyeluruh dari semua aspek kebijakan dan prosedur kesehatan keselamatan. Penilaian risiko mengidentifikasi bahaya tertentu dan mengukur risiko yang menyertainya.
3. Inspeksi kesehatan dan keselamatan, menemukan dan menentukan kesalahan-kesalahan yang mungkin berbahaya.

Indikator kesehatan keselamatan kerja di dalam perusahaan sebagai tolak ukur dalam penerapan kesehatan keselamatan kerja. Indikator-indikator yang telah disebutkan di atas, peneliti menggunakan indikator dari Jackson *et al.*, (2009) dengan indikator *physiological-physical conditions and psychological conditions*. Peneliti menggunakan indikator Dessler (2009) tersebut dikarenakan jurnal pendukung terdahulu menggunakan teori tersebut dan memiliki kesesuaian dengan apa yang peneliti ingin teliti dan ketahui.

#### **2.2.4.3 Tujuan Kesehatan Keselamatan Kerja**

Menurut Kasmir (2019) merumuskan tujuan dari kesehatan keselamatan kerja ada delapan hal:

1. Membuat karyawan merasa aman  
Menghindarkan perasaan khawatir, sehingga karyawan dapat merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja.
2. Memperlancar proses kerja  
Terjamin dengan baik secara fisik maupun mental karyawan, sehingga karyawan dapat beraktivitas dengan baik dan dapat memberikan hasil yang lebih baik
3. Agar karyawan berhati-hati ketika bekerja  
karyawan setiap melakukan pekerjaannya perlu memahami dan mengerti akan aturan kerja yang sudah ditetapkan perusahaan.
4. Mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja  
Dengan adanya aturan dan rambu-rambu kerja, diharapkan karyawan patuh terhadap tanda atau peringatan.
5. Tidak mengganggu proses kerja

Tindakan karyawan berkaitan dengan program K3 tidak mengganggu aktivitas karyawan.

6. Menekan biaya  
Dengan adanya program kesehatan keselamatan kerja, maka kecelakaan di perusahaan dapat diminimalisir.
7. Menghindari kecelakaan kerja  
Karyawan semestinya patuh dan taat akan aturan atau rambu-rambu yang ada.
8. Menghindari tuntutan pihak-pihak tertentu  
Adanya program kesehatan keselamatan kerja, maka tuntutan karyawan terhadap perusahaan dapat diminimalkan, karena sudah ada persetujuan terhadap aturan dalam perusahaan.

Selain pernyataan di atas, tujuan kesehatan keselamatan kerja menurut Schuler & Jackson (1996), yaitu perusahaan akan semakin efektif ketika perusahaan mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para karyawannya.

## **2.2.5 Motivasi Kerja**

### **2.2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi dijadikan alasan mengapa seseorang mau melakukan suatu tindakan. Setiap individu membutuhkan dorongan yang baik untuk dirinya demi mencapai tujuan. Motivasi menurut Deci & Ryan (1985) melibatkan proses dan struktur organisme terhadap dorongan eksternal dan internal, yang mengarah pada kepuasan kebutuhan.

Robbins & Judge (2008) motivasi (*motivation*) adalah proses-proses untuk menuju suatu tujuan yang menjelaskan intensitas individu, arah, dan ketekunan. Sementara itu, menurut menurut Armstrong & Taylor (2014) motivasi artinya *movere* berasal dari bahasa latin. Menurutnya motivasi merupakan kekuatan, arah, dan faktor-faktor yang memengaruhi seseorang atau individu berperilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan dan nilai. Berdasarkan pengertian di atas, dapat

disimpulkan motivasi kerja adalah dorongan dalam diri untuk mau melakukan sesuatu.

### 2.2.5.2 Teori-Teori Motivasi

Beberapa ahli mencetuskan teori motivasi yang dijadikan sebagai pedoman tentang motivasi. Berikut beberapa teori-teori motivasi yang telah dikemukakan oleh para tokoh dengan pendekatannya masing-masing. Teori motivasi terbagi menjadi dua hal, yaitu teori proses dan teori isi. Pada teori proses meliputi teori harapan, teori ekuitas, dan teori penetapan tujuan. Teori isi meliputi teori kebutuhan hirarki Maslow, teori Alderfer ERG, dan teori dua faktor Herzberg

#### 1. Teori Harapan (*Expectancy Theory*) Vroom

Teori harapan dalam Robbins & Judge (2008) menyatakan bahwa kecenderungan seseorang bertindak bergantung pada kekuatan hubungan timbal balik antara apa yang dikerjakan dengan hasil pekerjaan tersebut. Menurut Robbins & Judge (2008) teori harapan berfokus pada tiga hubungan:

1. Hubungan usaha-kinerja,  
Kemungkinan usaha yang dikeluarkan individu akan menghasilkan kinerja. Hasil kerja bergantung pada persepsi individu penilaian yang dilakukan atasan.
2. Hubungan kinerja-penghargaan.  
Penghargaan-penghargaan organisasional berupa bonus, kenaikan imbalan kerja, dan promosi. Hubungan ini menyatakan bahwa sampai mana tingkat individu yakin jika pekerjaan yang mereka lakukan dapat menghasilkan pencapaian yang diinginkan.
3. Hubungan penghargaan-tujuan-tujuan pribadi.  
Individu mengharapkan penghargaan-penghargaan organisasional dapat memuaskan tujuan-tujuan pribadi atau kebutuhan-kebutuhan individu.

Tujuan dari teori harapan Vroom adalah untuk menjelaskan seberapa termotivasinya individu dalam menjalankan pekerjaan-pekerjaannya.

## **2. Teori Dua Faktor *Hygiene* dan *Motivator* Herzberg (1993)**

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Herzberg (1993) terbagi menjadi dua bagian yang memengaruhi kondisi seseorang bekerja, yaitu faktor pemeliharaan (*hygiene*) dan faktor pemuas (*motivator*). Faktor *hygiene* (*extrinsic factor*) meliputi kondisi kerja, hubungan antar personal, kebijakan organisasional, pengawasan, dan gaji. Selanjutnya faktor *motivator* (*intrinsic factor*) meliputi prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work itself*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan dan berkembang (*advancement and growth*).

## **3. Teori Kebutuhan McClelland**

Teori yang dikemukakan oleh Alderfer dalam Robbins & Judge (2008) menyatakan bahwa tiga kebutuhan dalam motivasi yaitu pencapaian, kekuatan, dan hubungan merupakan hal yang dapat membantu menjelaskan motivasi. Teori kebutuhan McClelland berfokus pada tiga hal:

### **1. Kebutuhan Pencapaian (*need for achievement*)**

Teori ini menjelaskan tentang kebutuhan individu untuk melaksanakan tugas mencapai standar-standar ataupun melebihi dan berusaha keras untuk berhasil.

### **2. Kebutuhan Kekuatan (*need for power*)**

Kebutuhan individu lain mau melakukan hal yang sama, dengan kata lain individu tersebut berkeinginan untuk memengaruhi dan mengendalikan yang lainnya untuk melakukan hal yang sama.

3. Kebutuhan Hubungan (*need for affiliation*)

Kebutuhan untuk berkeinginan menjalin hubungan interpersonal yang akrab. Individu yang memiliki motif yang tinggi cenderung menyukai situasi yang kooperatif.

Berdasarkan dari pendapat tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa seseorang dapat meningkatkan prestasi kerja ketika kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi dan pimpinan memberikan arahan yang baik. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori isi, yaitu teori dua faktor Herzberg (1993).

### 2.2.5.3 Unsur-Unsur Motivasi

Individu yang termotivasi dengan baik, tujuannya akan tercapai sesuai apa yang diinginkan. Berbagai literatur menjelaskan beberapa teori-teori motivasi, menurut Armstrong & Taylor (2014) didasarkan dalam pengelompokan unsur motivasi:

1. Motivasi Intrinsik

Merupakan faktor-faktor yang muncul dalam diri individu mengarah pada suatu tindakan tertentu. Faktor-faktor tersebut meliputi: pekerjaan yang menantang dan menarik, peluang, dan kegiatan mengembangkan keterampilan dan kemampuan. Hal-hal tersebut sebagai motivasi oleh pekerjaan itu sendiri.

2. Motivasi Ekstrinsik

Merupakan sesuatu yang terjadi ketika dilakukan untuk orang-orang yang memotivasi individu tersebut dalam bentuk insentif, kenaikan gaji, pujian atau promosi, dan hukuman (tindakan disipliner, pemotongan gaji, atau kritik). Motivasi ekstrinsik memiliki efek yang kuat karena berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja dan cenderung memiliki efek jangka panjang.

Selain itu, adapun menurut Deci & Ryan (1985) telah

mendeskrripsikan *Self-Determination Theory (SDT)*, yang terdiri:

1. Motivasi Intrinsik

Merupakan suatu aktivitas kegiatan untuk kepuasan dan bukan paksaan. Individu yang termotivasi intrinsik melakukan aktivitas tersebut dengan senang.

## 2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik berkebalikan dengan motivasi intrinsik. Individu yang termotivasi ekstrinsik melakukan sesuatu dengan maksud tertentu dengan kata lain demi mendapatkan imbalan. Apabila tidak penghargaan, maka tidak ada suatu tindakan.

Kemudian, berikut ini unsur-unsur motivasi menurut Herzberg

dalam Armstrong (2010):

### 1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah aspek-aspek yang muncul dalam diri seseorang untuk mengarahkan melakukan tindakan tertentu. Aspek-aspek tersebut ialah: tanggung jawab, kebebasan menjalankan wewenang, penyaluran kemampuan, dan memaksimalkan peluang.

### 2. Motivasi Ekstrinsik

Meliputi penghargaan seperti kompensasi, *reward*, atau promosi. Selain itu, motivasi ekstrinsik dapat berupa hukuman misalnya seperti pemotongan gaji, peringatan atau teguran.

Berdasarkan dari kumpulan literatur di atas, secara umum unsur-unsur motivasi dapat terbagi menjadi dua hal, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Berdasarkan hal tersebut, peneliti menggunakan indikator dari Herzberg dalam Armstrong (2010) dengan indikator *hygiene and motivators*. Peneliti menggunakan indikator Herzberg dalam Armstrong (2010) tersebut dikarenakan jurnal pendukung terdahulu menggunakan teori tersebut dan memiliki kesesuaian dengan apa yang peneliti ingin teliti dan ketahui.

## 2.3 Pengembangan Hipotesis

### 2.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian kompensasi yang baik dapat memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purba & Sudibjo

(2020), Wahyuati (2020), Linga (2020) Angriani & Eliyana (2020) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Jailani & Nawangsari (2020), Idris *et al.* (2020), Pristiawati & Santoso (2021) menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teori kompensasi yang dijadikan acuan dalam penelitian terdahulu yaitu Milkovich & Newman (2008), Dessler (2009), Werther dan Davis (1996), Simmamora (2004), Hasibuan (2014), Simamora (2006), Priyono dan Dharma (2016). Sedangkan pada variabel kinerja karyawan teori yang telah digunakan dari Kaswan (2012), Bangun (2012), Mathis & Jackson (2006), Prawirosentono (2008), Dessler (2010), Mangkunegara (2009), Mangkunegara (2005). Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.

*H<sub>1</sub>: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.*

### **2.3.2 Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Permatasari & Apriliyani (2021), Olanipekun & Jiboku (2021) menunjukkan bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh Ekowati & Amin (2018), Wangi (2020), Diningsih *et al.* (2021) menemukan hasil bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Teori kesehatan keselamatan kerja dari Simamora (2004), Sedarmayanti (2017), Anoraga (2005), Sedarmayanti (2016), Jackson (2009). Teori kinerja dalam penelitian terdahulu yaitu Dharma (2000), Robbins (2013), Rukajat (2018), Mathis & Jackson (2011), Bernardin & Russell (2009).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa diduga kesehatan keselamatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan dari terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub>: *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.*

### **2.3.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja**

Penelitian yang dilakukan oleh Halawa (2021), Astuti (2021) memberikan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan penelitian oleh Supriyono (2021) memberikan hasil bahwa kompensasi terhadap motivasi kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan.

Teori kompensasi dari Berger (2008), Sutrisno (2019), Afandi (2019). Teori motivasi dari Carlson *et al.* (2006), Sutrisno (2019), Tanuwibowo (2015).

Berdasarkan penelitian terdahulu, diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja.

H<sub>3</sub>: *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja.*

#### **2.3.4 Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Penelitian terdahulu oleh Samban *et al.* (2021) memberikan hasil bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Sedangkan, Fathurokhman & Widhiastuti (2019), Sitohang *et al.* (2021), memberikan hasil bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi.

Teori kesehatan keselamatan kerja yang dijadikan acuan dalam penelitian terdahulu yaitu Rivai (2005), Swasto (2011), Mangkunegara (2004). Sedangkan pada variabel motivasi kerja, teori dari Vroom dalam Purwanto (2006), Mangkunegara (2002) Robbins and Judge (2007). Perbedaannya terletak pada lokasi yang akan diteliti.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa diduga kesehatan keselamatan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

H<sub>4</sub>: *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kesehatan keselamatan kerja terhadap motivasi kerja.*

#### **2.3.5 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Penelitian terdahulu oleh Siddiqui (2019), Suratman & Syahputro (2020), Manzoor (2021) memberikan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan Yusuf (2021), Syafruddin *et al.* (2021), Sukriyani (2021) menyatakan hasil bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teori motivasi kerja dari Deci & Ryan (1985), Gomes (1997), Luthans (2015), Kuvaas *et al.* (2017), Hasibuan (2017), Greenberg & Baron (2003). Teori kinerja karyawan dari Lepine *et al.* (2010), Hasibuan (2007), Robbins (2016), Cerasoli *et al.* (2014), Stephen (2006), Rivai & Sagala (2005).

Berdasarkan penelitian terdahulu diduga terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H<sub>5</sub>: *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.*

#### **2.3.6 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja**

Penelitian terdahulu oleh Syamsuddin *et al.* (2021), Efendi *et al.* (2020) memberikan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Sedangkan penelitian oleh Supriyono (2021) bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Teori kompensasi dari Kadarisman (2014), Sofyandi (2008), Sutrisno (2019). Teori kinerja karyawan dari Mangkunegara (2015), Sutrisno (2010), Mitchel (1993). Adapun teori motivasi kerja Robbin and Judge (2008), Cemal *et al.* (2012), Sutrisno (2019).

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa diduga terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

H<sub>6</sub>: *Diduga terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja*

### **2.3.7 Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja**

Kesehatan keselamatan kerja dan motivasi kerja menjadi hal yang penting sebagai penunjang dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Penelitian terdahulu oleh Indiarto & Suswati (2020), Nkrumah *et al.* (2021) memberikan kesimpulan bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Teori kesehatan keselamatan kerja Mangkunegara (2009), Hayes (1998). Teori kinerja karyawan Simanjuntak (2005), Campbell *et al.* (1993). Teori motivasi kerja Campble *et al.* (1970), Gagne (2010).

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa diduga terdapat pengaruh signifikan dari kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

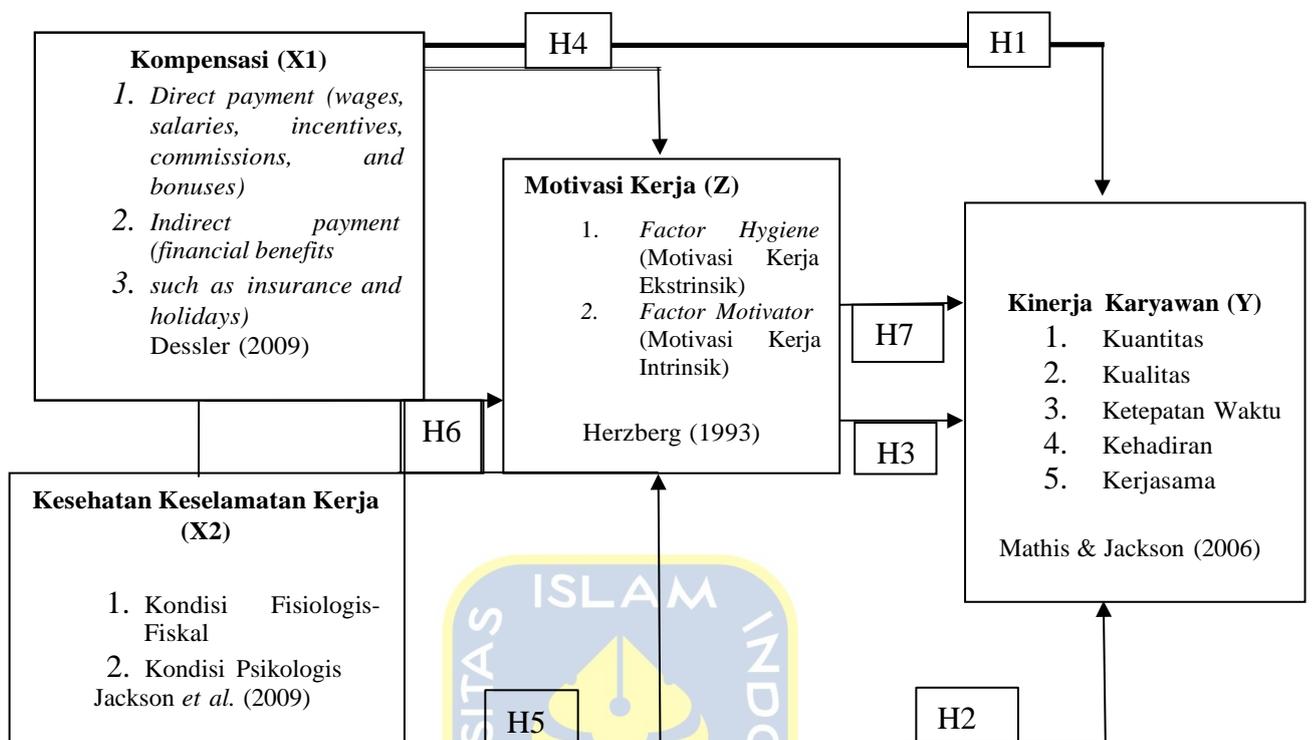
H<sub>7</sub>: *Diduga terdapat pengaruh langsung kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja.*

## **2.4 Kerangka Pikir**

Berdasarkan penelitian terdahulu dan teori-teori yang ada, terdapat beberapa hubungan antar variabel di antaranya kompensasi, kesehatan keselamatan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi kerja. Menurut Sugiyono (2021) kerangka pikir adalah kerangka konseptual tentang keterkaitan antara

teori variabel dengan berbagai faktor yang sudah dipecahkan sebagai salah satu persoalan yang penting.

1.  $X_1 - Y =$  Purba & Sudibjo (2020), Jailani & Nawangsari (2020), Wahyuati (2020), Angriani & Eliyana (2020), Linga (2020), Idris *et al.* (2020), Pristiawati & Santoso (2021)
2.  $X_2 - Y =$  Ekowati dan Amin (2018), Wangi (2020), Diningsih *et al.* (2021), Permatasari & Apriliyani (2021), Olanipekun & Jiboku (2021)
3.  $X_1 - Z =$  Supriyono (2021), Halawa (2021), Astuti (2021)
4.  $X_2 - Z =$  Fathurokhman & Widhiastuti (2019), Sitohang *et al.* (2021), Samban *et al.* (2021)
5.  $Z - Y =$  Siddiqui (2019), Suratman & Syahputro (2020), Yusuf (2021), Manzoor (2021), Syafruddin *et al.* (2021), Sukriyani (2021)
6.  $X_1 - Z - Y =$  Syamsuddin *et al.* (2021), Efendi *et al.* (2020), Supriyono (2021)
7.  $X_2 - Z - Y =$  Indiartha & Suswati (2020), Nkrumah *et al.* (2021)



**Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian**

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Gambar 2.1 menunjukkan pengaruh variabel independen motivasi kerja (X1) dan kesehatan keselamatan kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) dan peran variabel intervening motivasi kerja (Z).

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Siyoto & Sodik (2015) hipotesis penelitian adalah jawaban yang bersifat sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya.

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

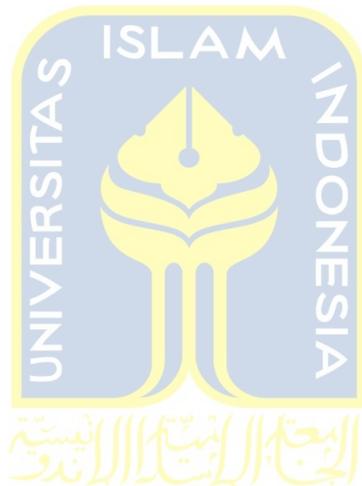
H3: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

H4: Kesehatan keselamatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

H5: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H6: Motivasi kerja dapat memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H7: Motivasi kerja dapat memediasi kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut Siyoto & Sodik (2015) penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah sebagai cara untuk meneliti dan menguji melalui pengukuran data-data. Data-data tersebut berasal dari sampel responden yang bersedia untuk diminta menjawab beberapa pertanyaan-pertanyaan. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang menggunakan pengukuran dengan data berupa angka. Tujuan penelitian kuantitatif menurut Siyoto & Sodik (2015) adalah menunjukkan hubungan antar variabel, aspek-aspek teori, dan hipotesis. Adapun metode kuantitatif menurut Blau dalam Grønmo (2019) yaitu penelitian yang dinyatakan berdasarkan pengumpulan informasi atau data yang dicatat berupa angka. Pengumpulan data yang akan dilakukan yaitu dengan cara membagikan kuesioner. Menurut Grønmo (2019) kuesioner sebagai rumusan pertanyaan dan pilihan tanggapan-tanggapan. Menurut Sekaran & Bougie (2016) kuesioner merupakan seperangkat pertanyaan tertulis yang telah ditentukan sebelumnya, di mana responden mencatat jawaban mereka, biasanya dalam bentuk pilihan yang lebih spesifik.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Adi Propertindo yang berlokasi di Jawa Tengah dan DIY.

### 3.2.1 Profil Perusahaan

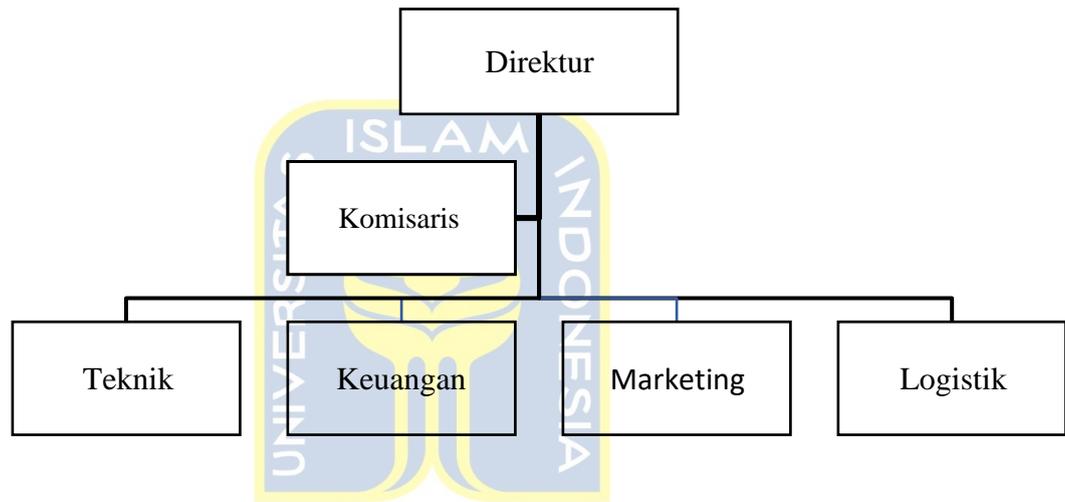
Pada awal pendirian, lokasi perusahaan berada di Perum Madu Asri Colomadu, Karanganyar. Saat awal merintis usaha, perusahaan menggunakan badan usaha CV. In's *Homestay* dan CV. Adi Propertindo. Pada waktu merintis usaha, dimulai dari jual beli tanah kavling dan kemudian menjadi developer perumahan. Propertindo untuk membantu urusan perumahan subsidi. Hingga saat ini, perusahaan PT. Adi Propertindo bergerak di bidang properti yang sudah memiliki cabang proyek lebih dari 30 lokasi di daerah Jawa Tengah dan DIY. Terdapat beberapa cabang proyek yang berada di Karanganyar, Boyolali, Sukoharjo, Purwokerto, Magelang, Sragen, Klaten, Wonogiri, dan beberapa daerah lainnya. PT Adi Propertindo merupakan perusahaan properti perumahan yang berfokus pada perumahan subsidi KPR.

Karyawan *Marketing* PT Adi Propertindo memiliki tugas dan tanggung jawab, yaitu melakukan komunikasi dengan klien, memfasilitasi kerjasama pihak Bank dengan notaris, dan juga tugas tanggung jawab sebagai admin pada sosial media untuk memasarkan perumahan. Kemudian, bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu berupa bonus-bonus saat para karyawan berhasil mencapai target perusahaan dalam penjualan rumah. Penerapan kesehatan keselamatan kerja yang ada di PT Adi Propertindo, salah satunya adalah mengikut sertakan karyawan pada asuransi kesehatan, dan juga pada saat ada kunjungan ke luar kota ataupun *expo* (pameran), karyawan *Marketing*

difasilitasi kendaraan dari kantor. Motivasi dalam peningkatan kinerja dilakukan oleh PT Adi Propertindo berupa kenaikan gaji kepada karyawan yang menunjukkan kinerja dan prestasi yang baik.

### 3.2.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Terdapat struktur organisasi perusahaan PT Adi Propertindo, yang terdiri dari beberapa bagian pengurus, yaitu sebagai berikut:



**Gambar 3. 1 Struktur Organisasi PT Adi Propertindo**

Sumber: Data Sekunder 2022 (Buku Perusahaan)

PT. Adi Propertindo perusahaan yang bergerak di bidang properti. Dalam Gambar 3.1. dapat dilihat struktur organisasi yang ada pada PT. Adi Propertindo terdiri dari *Marketing*, *Arsitek*, *Pengawas Lapangan*, *Pengawas Gudang*. Karyawan di PT. Adi Propertindo, untuk *Marketing* sendiri ada sekitar 45 karyawan.

### 3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Siyoto & Sodik (2015) variabel adalah objek pengamatan yang dijadikan untuk penelitian, yang dapat diobservasi. Sehingga, dapat

memperoleh informasi yang kemudian ditarik kesimpulannya. Terdapat beberapa variabel penelitian yang akan digunakan yakni variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan kesehatan keselamatan kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel independen. Variabel dependen berupa kinerja karyawan ( $Y$ ) dan variabel intervening yakni motivasi kerja ( $Z$ ).

#### 1. Variabel Independen ( $X$ )

Pada Siyoto & Sodik (2015) menyatakan bahwa variabel independen adalah variabel yang memengaruhi sebab timbulnya variabel terikat atau variabel dependen. Sementara variabel independen menurut Creswell (2009) adalah variabel yang dapat memengaruhi atau menyebabkan timbulnya hasil (*outcome*). Variabel independen disebut juga variabel *predictor* atau *antecedent*. Variabel independen penelitian ini yaitu kompensasi ( $X_1$ ) dan kesehatan keselamatan kerja ( $X_2$ ).

#### 2. Variabel Dependen ( $Y$ )

Menurut Siyoto & Sodik (2015) variabel dependen adalah variabel yang menjadi akibat, dikarenakan adanya variabel bebas. Variabel dependen disebut juga variabel terikat atau variabel konsekuen. Variabel dependen dikenal dengan istilah *criterion*, *outcome*, dan *effect*. Pada Creswell (2009) mendefinisikan variabel dependen merupakan variabel yang saling bergantung antara variabel dependen dengan variabel bebas. Variabel dependen yang dilakukan pada penelitian ini adalah kinerja karyawan ( $Y$ ).

### 3. Variabel *Intervening* (Z)

Variabel *intervening* menurut Creswell (2009) ialah variabel yang berada di antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel *intervening* memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel terikat. Penelitian yang dilakukan ini, pada variabel *intervening* adalah motivasi kerja (Z).

## 3.4 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

Definisi operasional menurut Siyoto & Sodik (2015) adalah arahan/petunjuk mengenai bagaimana variabel dapat diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

### 3.4.1 Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Mathis & Jackson (2011) adalah seberapa banyak pengaruh atau kontribusi seorang karyawan kepada perusahaan. Menurut Mathis & Jackson (2011), terdapat 5 indikator untuk mengukur kinerja karyawan:

1. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan saat bekerja.
  - a. Kemampuan bekerja sesuai prosedur kerja.
  - b. Kemampuan bekerja secara efisien.
  - c. Kemampuan memenuhi target kerja.
2. Kualitas, merupakan ketelitian pekerjaan yang dihasilkan.
  - a. Kemampuan memaksimalkan hasil kerja.
  - b. Kemampuan meminimalisir kesalahan.

- c. Ketelitian dalam bekerja.
- 3. Ketepatan Waktu, merupakan kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai ketentuan.
  - a. Kemampuan memanfaatkan waktu luang secara efisien.
  - b. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu penyelesaian pekerjaan.
  - c. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- 4. Kehadiran, merupakan kemampuan memenuhi kehadiran jam kerja.
  - a. Ketepatan waktu hadir.
  - b. Kepatuhan pada jam kerja yang diberikan.
  - c. Ketepatan waktu pulang kerja.
- 5. Kerja Sama, merupakan kemampuan seorang karyawan bekerja sama dengan orang lain dalam hal menyelesaikan pekerjaannya.
  - a. Kemampuan membina hubungan dengan rekan kerja.
  - b. Kemampuan bekerja sama dalam tim.
  - c. Kemampuan membina hubungan baik dengan klien.

### 3.4.2 Kompensasi ( $X_1$ )

Dessler (2020) mendefinisikan kompensasi sebagai bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan dari pekerjaan yang telah mereka kerjakan selama kurun waktu tertentu. Terdapat indikator kompensasi:

#### 1. *Direct Payment*

Bayaran yang diberikan dalam bentuk upah

- a. Ketepatan waktu pemberian gaji yang diberikan setiap bulan.
- b. Kesesuaian pemberian insentif dengan kinerja.
- c. Kesesuaian pemberian komisi dengan target yang dicapai.

## 2. *Indirect Payment*

Pembayaran dalam bentuk tunjangan.

- a. Pemberian tunjangan rekreasi.
- b. Pemberian tunjangan hari raya.
- c. Pemberian tunjangan asuransi kesehatan

### 3.4.3 **Kesehatan Keselamatan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Kesehatan keselamatan kerja menurut Jackson *et al.* (2009) adalah kondisi dari pekerja meliputi fisiologis-fisik dan psikologis hasil dari lingkungan kerja perusahaan sebagai upaya untuk menciptakan lingkungan kerja dan suasana kerja yang sehat dan aman. Indikator kesehatan keselamatan kerja menurut Jackson *et al.* (2009):

#### 1. *Physiological-physical conditions*

Kondisi yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja.

- a. Lingkungan kerja perusahaan.
- b. Keamanan di tempat kerja.
- c. Kebersihan di tempat kerja.

#### 2. *Psychological conditions*

Kondisi yang dapat memengaruhi kesehatan mental seorang karyawan.

- a. Hubungan antar rekan kerja.

- b. Kepercayaan antar rekan kerja.
- c. Penyelesaian permasalahan kerja.

### 3.4.4 Motivasi Kerja

Motivasi menurut Herzberg (1993) adalah dorongan atau keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan. Adapun indikator motivasi menurut Herzberg (1993):

1. Faktor *hygiene* (*extrinsic factor*):

Faktor pencegah rasa tidak puas dari pengaruh lingkungan yang buruk.

- a. Keinginan mendapatkan penghasilan.
- b. Keinginan membangun hubungan interpersonal
- c. Keinginan menaati kebijakan perusahaan.

2. Faktor *motivator* (*intrinsic factor*)

Faktor yang memengaruhi peningkatan kepuasan.

- a. Kemauan mempelajari hal-hal baru.
- b. Kemauan bekerja dengan penuh tanggung jawab.
- c. Kemauan bekerja memenuhi harapan perusahaan.

### 3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.5.1 Populasi

Populasi digunakan sebagai dasar untuk pengambilan sampel penelitian. Gronmo (2020) berpendapat bahwa populasi merupakan semua unit termasuk atau tercakup dalam pertanyaan penelitian. Menurut Sekaran & Bougie (2016) populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal-hal yang sekiranya menarik yang ingin dijadikan

investigasi dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan marketing yang sesuai dengan kriteria yang ada di PT Adi Propertindo berjumlah 45 karyawan.

### **3.5.2 Teknik Pengambilan Sampel**

Pada penelitian ini, peneliti memilih teknik pengambilan sampel *non-probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*. Sampel merupakan beberapa bagian dari populasi yang dipilih dari beberapa anggota (Sekaran & Bougie, 2016). Alasan peneliti mengambil *convenience sampling* yaitu karena kenyamanan dalam pengambilan sampelnya yang bisa didapatkan berdasarkan dari beberapa responden yang tersedia.

### **3.5.3 Sampel Penelitian**

Sampel penelitian adalah mengartikan bahwa sampel sebagai bagian dari populasi itu sendiri, di mana hal itu terdiri dari beberapa elemen populasi, namun tidak semua membentuk sampel (Sekaran & Bougie, 2016). Sampel penelitian yang dilakukan, berjumlah 45 karyawan divisi *Marketing*.

## **3.6 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data**

### **3.6.1 Jenis Data**

#### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang mengacu pada informasi yang telah dikumpulkan oleh peneliti secara langsung hasil dari wawancara, observasi, dan survei (Sekaran & Bougie, 2016).

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Adi Propertindo sebagai responden. Kuesioner yang disebarkan kepada responden berkaitan dengan variabel yang akan diteliti.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan peneliti berasal dari buku, jurnal, dan catatan historis lainnya yang relevan sebagai data pendukung penelitian (Sekaran & Bougie, 2016). Penelitian ini, menggunakan data sekunder yang bersumber dari buku yang diterbitkan oleh perusahaan dan artikel internet.

### 3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk mengumpulkan informasi yang bersumber dari responden (Sekaran & Bougie, 2016). Pada penelitian ini, skala likert digunakan sebagai kuesioner yang diberikan kepada karyawan secara pribadi untuk diminta mengisi pertanyaan-pertanyaan. Pada Sekaran & Bougie (2016) skala likert di desain untuk menguji seberapa berpengaruhnya subjek setuju atau tidak setuju terhadap sebuah pernyataan. Menurut Grønmo (2019) skala likert dalam kuesioner di mana responden diminta untuk mengungkapkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan dengan pernyataan yang ada. Indikator variabel penelitian diukur pembobotan dari: Sangat Tidak Setuju=1; Tidak Setuju=2; Ragu-Ragu=3; Setuju=4; Sangat Setuju.

### **3.7 Uji Instrumen Penelitian**

Uji instrumen penelitian harus memiliki validitas dan reliabilitas, supaya data-data yang diperoleh dikatakan valid dan reliabel.

#### **3.7.1 Uji Validitas**

Uji validitas pada Ghozali (2021) digunakan sebagai untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner sah atau tidak. Penelitian ini menggunakan pengukuran uji validitas dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total konstruk. Hasil analisis korelasi bivariate dengan melihat output *Cronbach alpha*.

#### **3.7.2 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas dalam Ghozali (2021) adalah alat penelitian untuk mengukur suatu indikator pada sebuah variabel. Penelitian ini dapat dinyatakan reliabel menurut Ghozali (2021) jika pertanyaan yang diberikan kepada responden memberikan jawaban yang konsisten ataupun stabil. Uji statistik *Cronbach alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,70$  digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur reliabilitas. Dalam penelitian apabila *Cronbach alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,70 maka dikatakan reliabel. Sedangkan ketika *Cronbach alpha* ( $\alpha$ ) kurang dari 0,70 maka dikatakan kurang reliabel.

### **3.8 Metode Analisis Data**

#### **3.8.1 Uji Asumsi Klasik**

##### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas pada Ghozali (2021) adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas data memakai uji kolmogorov Smirnov yang dipakai dalam penelitian ini. Model regresi yang baik yaitu nilai residual yang berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi  $> 0.05$  maka dikatakan nilai residual berdistribusi normal. Nilai residual tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansi  $< 0.05$ .

## 2. Uji Multikolinearitas

Salah satu cara menilai kelayakan data yaitu dengan uji multikolinearitas. Menurut Ghozali (2021) uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji dan menemukan bahwa model regresi terdapat korelasi dengan variabel bebas (independen). Untuk menguji terjadinya multikolinearitas pada penelitian ini, dapat dilihat melalui analisis nilai *Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF)*. Batas nilai *tolerance* adalah  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Melihat nilai *tolerance*, apabila nilai *Tolerance*  $>$  dari  $0,10$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Nilai *VIF* jika  $< 10,00$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2021) yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual antara satu pengamatan. Dikatakan

Homoskedastisitas apabila *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Sedangkan, dikatakan Heteroskedastisitas jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda.

### 3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear menurut Muijs (2004) bertujuan untuk melihat seberapa baik hubungan antara masing-masing variabel independen (prediktor) dengan variabel dependen (variabel hasil). Berikut merupakan rumus analisis linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Kompensasi

X<sub>2</sub> = Kesehatan Keselamatan Kerja

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi



### 3.8.3 Uji Hipotesis

Setelah melakukan pengujian analisis regresi, maka diperlukan pengambilan keputusan untuk menguji kebenaran hipotesis melalui beberapa tahap sebagai berikut:

#### 1. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Ghozali (2021) menurutnya uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam membuktikan

variasi variabel dependen. Berikut merupakan kriteria hipotesis ditolak maupun diterima:

- a. Merumuskan Hipotesis. Terdapat nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang artinya hipotesis nol diterima atau koefisien regresi tidak signifikan. Oleh karena itu tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara terhadap variabel dependen. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang diuji  $H_0: b_i = 0$ , artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Kemudian, pada hipotesis alternatif ( $H_A$ ) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol  $H_A : b_i \neq 0$ .
- b. Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis nol ditolak (koefisien regresi signifikan). Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

## 2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Untuk membuktikan hipotesis tentang pengaruh secara bersamaan variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan uji hipotesis (uji F). Ghozali (2021) menyatakan bahwa uji F menunjukkan apakah semua variabel independen dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen. Berikut adalah kriteria pembuktian hipotesis dalam penelitian:

- a. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol

$$H_0: b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

$$H_0: b_1 = b_2 = \dots = b_k \neq 0$$

Artinya, dengan kata lain apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

- b. Hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol

$$H_a: b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0$$

Artinya, semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika taraf signifikansi  $\leq 0,05$  ( $H_0$  ditolak). Artinya secara simultan seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Sedangkan jika harga taraf signifikansi hasil pengujian besarnya  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

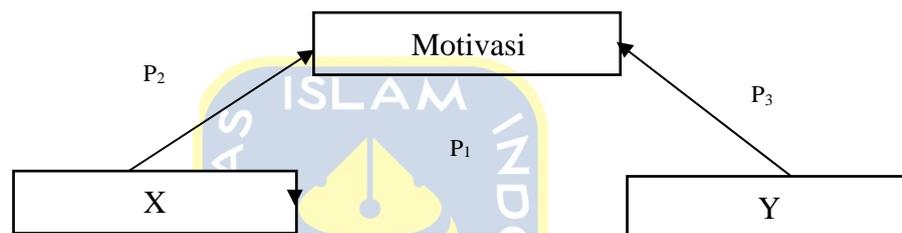
### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah pengujian mengenai kemampuan model untuk membuktikan variasi variabel independen. Koefisien determinasi memiliki nilai di antara nol dan satu (Ghozali, 2021). Semakin tinggi nilai koefisien determinasi, maka akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel

dependen. Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* bernilai negatif ketika  $k > 1$  secara matematis jika  $R^2 = 0$ ,  $R^2 = (1-k)/(n-k)$ .

### 3.8.4 Analisis Jalur

Ghozali (2021) mengemukakan bahwa analisis jalur (*path analysis*) merupakan penggunaan analisis regresi untuk mengukur hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.



**Gambar 3. 2 Model Analisis Jalur**

Sumber: Ghozali (2021)

Hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan landasan teori. Analisis jalur pada *level of significance* sebesar 5 persen.

Keterangan:

- X : Kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja
- Z : Motivasi Kerja
- Y : Kinerja Karyawan
- P<sub>1</sub> : Koefisien pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen
- P<sub>2</sub> : Koefisien pengaruh variabel independen terhadap variabel intervening
- P<sub>3</sub> : Koefisien pengaruh variabel intervening terhadap variabel dependen

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab hasil dan pembahasan ini menjelaskan pengaruh kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT Adi Propertindo. Penyebaran kuesioner ini kepada 45 responden. Pembahasan mencakup uraian-uraian karakteristik responden, variabel penelitian, pengujian regresi, dan analisis jalur. Dalam penelitian ini teknik mengolah data yang digunakan adalah *software* SPSS 26.

#### 4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

##### 4.1.1 Hasil Uji Validitas

Untuk mengukur sah atau tidaknya data penelitian dalam kuesioner menggunakan uji validitas (Ghozali, 2021). Penelitian ini menggunakan pengukuran uji validitas dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total konstruk. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner.

**Tabel 4. 1 Distribusi Pernyataan Berdasar Variabel**

No	Variabel	Jumlah
1	Kompensasi	6
2	Kesehatan Kesehatan Kerja	6
3	Kinerja Karyawan	15
4	Motivasi Kerja	6
Total Pernyataan		33

Sumber: Kuesioner, 2022 (Lampiran 1, hal 170)

Pernyataan setiap item diuji dengan pengambilan uji validitas *Pearson Product Moment*, membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Penelitian ini menggunakan perhitungan signifikansi sebesar 5 persen dan penelitian ini menunjukkan  $r_{tabel} = 0,294$ , yang dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$df = N - 2$$

$$df = 45 - 2 = 43$$

Keterangan :

df : *Degree of Freedom*

N : Besaran sampel

Instrumen penelitian ini menunjukkan keterangan valid, jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Hasil instrumen penelitian dikatakan tidak valid, apabila  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$ .

**Tabel 4. 2 Hasil Analisis Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Kemampuan bekerja sesuai prosedur kerja	0.505	0.294	Valid
2	Kemampuan bekerja secara efisien	0.405	0.294	Valid
3	Kemampuan memenuhi target kerja	0.539	0.294	Valid
4	Kemampuan memaksimalkan hasil kerja	0.510	0.294	Valid
5	Kemampuan meminimalisir kesalahan	0.551	0.294	Valid
6	Ketelitian dalam bekerja	0.602	0.294	Valid
7	Kemampuan memanfaatkan waktu luang secara efisien	0.391	0.294	Valid
8	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu penyelesaian pekerjaan	0.551	0.294	Valid
9	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0.569	0.294	Valid
10	Ketepatan waktu hadir	0.474	0.294	Valid
11	Kepatuhan pada jam kerja yang diberikan	0.442	0.294	Valid
12	Ketepatan waktu pulang kerja	0.558	0.294	Valid
13	Kemampuan membina hubungan dengan rekan kerja	0.540	0.294	Valid
14	Kemampuan bekerja sama dalam tim	0.562	0.294	Valid
15	Kemampuan membina hubungan dengan klien	0.553	0.294	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2022 (Lampiran hal, 180)

Berdasarkan Tabel 4.2, bahwa data penelitian menunjukkan bahwa keseluruhan item kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) terbukti valid, karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

**Tabel 4. 3 Hasil Analisis Uji Validitas Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Ketepatan waktu pemberian gaji yang diberikan setiap bulan	0.736	0.294	Valid
2	Kesesuaian pemberian insentif dengan kinerja	0.713	0.294	Valid
3	Kesesuaian pemberian komisi dengan target yang dicapai	0.718	0.294	Valid
4	Pemberian tunjangan rekreasi	0.716	0.294	Valid
5	Pemberian tunjangan hari raya	0.759	0.294	Valid
6	Pemberian tunjangan asuransi kesehatan	0.770	0.294	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2022 (Lampiran 3, hal 178)

Berdasarkan Tabel 4.3, bahwa data penelitian menunjukkan bahwa keseluruhan item kuesioner variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) terbukti valid, karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

**Tabel 4. 4 Hasil Analisis Uji Validitas Kesehatan Keselamatan Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Lingkungan kerja perusahaan	0.747	0.294	Valid
2	Keamanan di tempat kerja	0.720	0.294	Valid
3	Kebersihan di tempat kerja	0.783	0.294	Valid
4	Hubungan antar rekan kerja	0.823	0.294	Valid
5	Kepercayaan antar rekan kerja	0.866	0.294	Valid
6	Penyelesaian permasalahan kerja	0.793	0.294	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2022 (Lampiran 3, hal 179)

Berdasarkan Tabel 4.4, bahwa data penelitian menunjukkan bahwa keseluruhan item kuesioner variabel Kesehatan keselamatan kerja (X<sub>2</sub>) terbukti valid, karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

**Tabel 4. 5 Hasil Analisis Uji Motivasi Kerja (Z)**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Keinginan mendapatkan penghasilan	0.708	0.294	Valid
2	Keinginan membangun hubungan interpersonal	0.564	0.294	Valid
3	Keinginan menaati kebijakan perusahaan	0.669	0.294	Valid

Lanjutan Tabel 4.5

4	Kemauan mempelajari hal-hal baru	0.652	0.294	Valid
5	Kemauan bekerja dengan penuh tanggung jawab	0.838	0.294	Valid
6	Kemauan memenuhi harapan perusahaan	0.713	0.294	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2022 (Lampiran hal, 183)

Berdasarkan Tabel 4.5, bahwa data penelitian menunjukkan bahwa keseluruhan item kuesioner variabel motivasi kerja (Z) terbukti valid, karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

#### 4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas dalam Ghozali (2021) adalah alat penelitian untuk mengukur suatu indikator pada sebuah variabel. Penelitian ini dapat dinyatakan reliabel menurut Ghozali (2021) jika pertanyaan yang diberikan kepada responden memberikan jawaban yang konsisten ataupun stabil. Uji statistik Cronbach alpha ( $\alpha$ )  $> 0,70$  digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur reliabilitas. Dalam penelitian apabila Cronbach alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,70 maka dikatakan reliabel. Sedangkan ketika Cronbach alpha ( $\alpha$ ) kurang dari 0,70 maka dikatakan kurang reliabel..

Hasil uji reliabilitas penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Pernyataan	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Sig.	Keterangan
1	Kompensasi ( $X_1$ )	0.825	$>0,7$	Reliabel
2	Kesehatan Keselamatan Kerja ( $X_2$ )	0.879	$>0,7$	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.802	$>0,7$	Reliabel
4	Motivasi Kerja (Z)	0.784	$>0,7$	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran hal, 185)

Berdasarkan Tabel 4.6, menunjukkan bahwa pernyataan variabel kompensasi, kesehatan keselamatan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi

kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai signifikansi, yaitu 0.70. Dapat disimpulkan, bahwa pernyataan variabel kompensasi, kesehatan keselamatan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi kerja reliabel.

## 4.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghozali (2021) sebagai alat analisis untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data hasil dari penelitian.

### 1. Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin

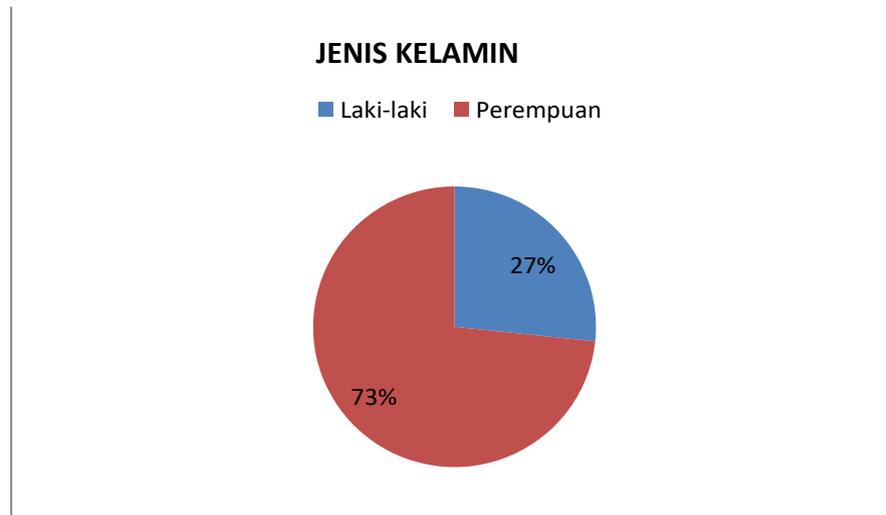
Berdasarkan kuesioner yang telah terkumpul dari 45 responden, diperoleh dari data jenis kelamin responden. Karakteristik responden berdasar jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.7.

**Tabel 4. 7 Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin**

Responden	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	12	27
Perempuan	33	73
Jumlah	55	100

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5, hal 187)

Kategori responden berdasar jenis kelamin terdiri dari dua kategori yang dapat dilihat pada Gambar 4.1 dalam bentuk diagram.



**Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin**

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5, hal 187)

Berdasar Tabel 4.7. dan Gambar 4.1., menjelaskan bahwa responden laki-laki dalam penelitian ini berjumlah 12 orang (26.7 persen) dan responden perempuan berjumlah 33 orang (73.3 persen). Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan bagian marketing yang bekerja di PT Adi Propertindo dan yang menjadi sampel penelitian ini adalah perempuan dengan total sebesar 73.3 persen

## 2. Karakteristik Responden Berdasar Usia

Berdasarkan kuesioner yang telah terkumpul dari 45 responden, diperoleh data usia responden penelitian. Karakteristik usia responden penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.8.

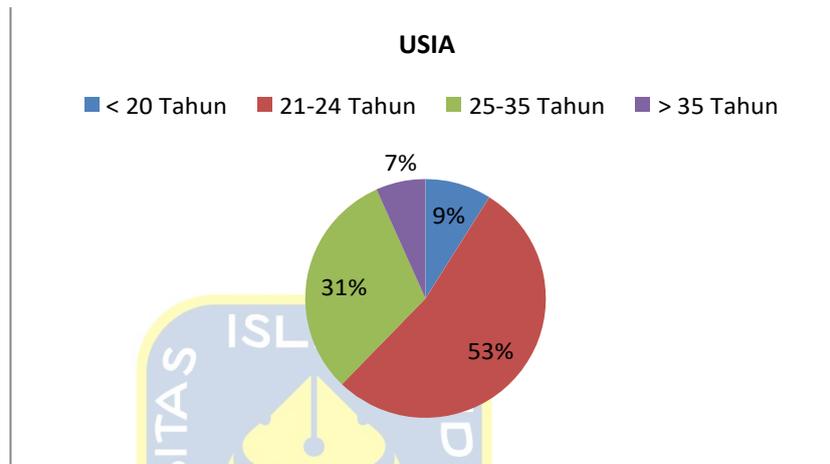
**Tabel 4. 8 Karakteristik Responden Berdasar Usia**

Usia	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Kurang dari 20 tahun	4	8.9
20-25 tahun	24	53.3
25-36 tahun	14	31.1

Lebih dari 36 tahun	3	6.7
Jumlah	45	100

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5 hal, 187)

Kategori responden berdasar usia terdiri dari lima kategori yang dapat dilihat pada Gambar 4.2. dalam bentuk diagram.



**Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasar Usia**

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5 hal 187)

Berdasar Tabel 4.8. dan Gambar 4.2 menjelaskan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia 21-24 tahun yakni sebanyak 24 orang (53.3 persen). Karyawan yang berusia 25-35 tahun yakni sebanyak 14 orang (31.1 persen), karyawan yang berusia kurang dari 20 tahun yakni sebanyak 4 orang (8.9 persen) dan karyawan yang berusia lebih dari 35 tahun yakni sebanyak 3 orang (6.7 persen).

### 3. Karakteristik Responden Berdasar Status Pernikahan

Berdasarkan kuesioner yang telah terkumpul dari 45 responden, diperoleh dari data jenis kelamin responden.

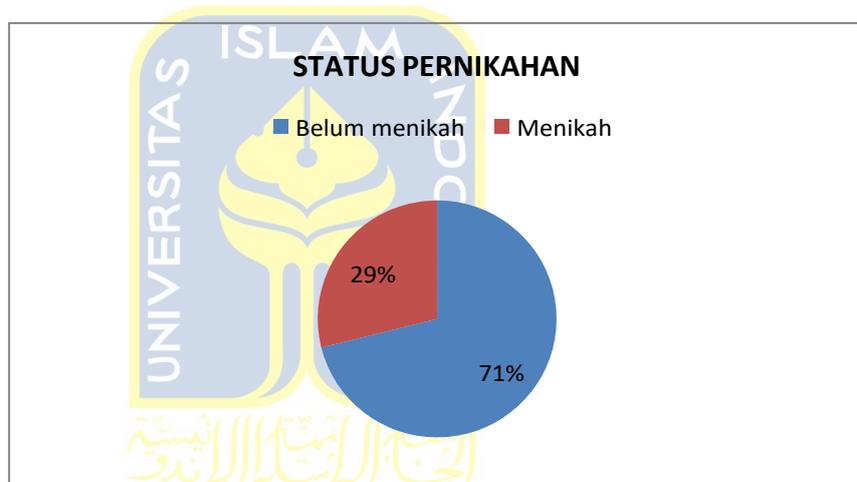
Karakteristik responden berdasar jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.9.

**Tabel 4. 9 Karakteristik Berdasar Status Pernikahan**

Status Pernikahan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Menikah	13	28.9
Belum Menikah	32	71.1
Jumlah	45	100

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5, hal 187)

Kategori responden berdasar status pernikahan terdiri dari dua kategori yang dapat dilihat pada Gambar 4.3. dalam bentuk diagram.



**Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasar Status Pernikahan**

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasar Tabel 4.9. dan Gambar 4.3, menjelaskan bahwa sebanyak 32 (71.1 persen) responden memiliki status pernikahan “Belum Menikah” dan sebanyak 13 (28.9 persen) responden sudah menikah. Artinya, mayoritas karyawan bagian marketing di PT Adi Propertindo yang menjadi sampel penelitian belum menikah.

#### **4. Karakteristik Responden Berdasar Pendidikan Terakhir**

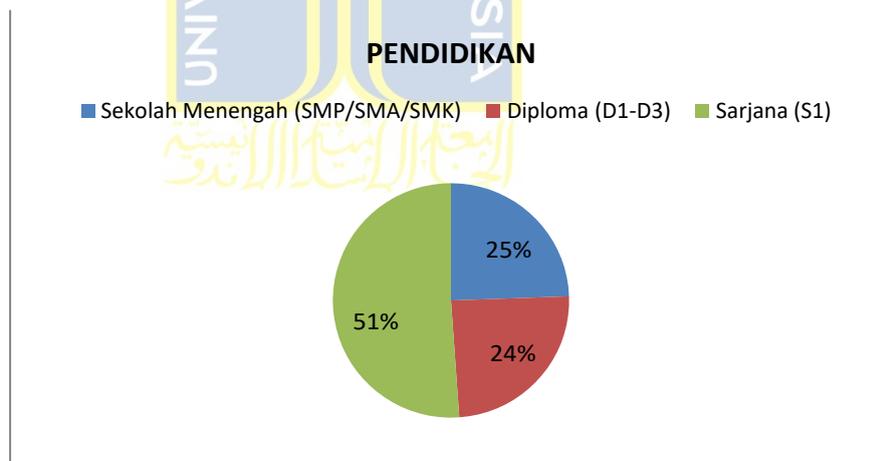
Berdasarkan kuesioner yang telah terkumpul dari 45 responden, diperoleh data pendidikan terakhir responden. Karakteristik responden berdasar jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.10.

**Tabel 4. 10 Karakteristik Berdasar Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Sekolah Menengah (SMP/SMA/SMK)	11	24.4
Diploma (D1-D3)	11	24.4
Sarjana (S1)	23	51.1
Total	55	100

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5, hal 187)

Kategori responden berdasar pendidikan terakhir terdiri dari enam kategori yang dapat dilihat pada Gambar 4.4. dalam bentuk diagram.



**Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasar Pendidikan Terakhir**

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10. dan Gambar 4.4, responden penelitian ini didominasi oleh karyawan yang mempunyai pendidikan Sarjana (S1) yakni sebanyak 23 orang (51.1 persen), karyawan yang

mempunyai pendidikan Sekolah Menengah (SMP/SMA/SMK) dan Diploma (D1-D3) yakni sebanyak 11 orang (24.4 persen).

### 5. Karakteristik Responden Berdasar Masa Kerja

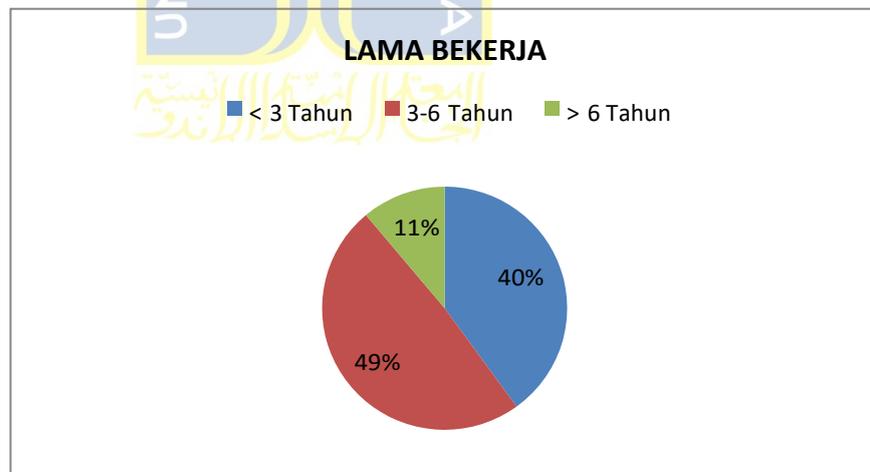
Berdasar kuesioner yang telah terkumpul dari 45 responden, diperoleh data masa kerja responden penelitian. Karakteristik masa kerja responden penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.11.

**Tabel 4. 11 Karakteristik Berdasar Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Kurang dari 3 tahun	18	40.0
3-6 tahun	22	48.9
Lebih dari 6 tahun	5	11.1
Total	45	100

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5, hal 187)

Berdasarkan karakteristik-karakteristik responden penelitian tersebut, berikut Gambar 4.5 dalam bentuk diagram.



**Gambar 4. 5 Karakteristik Responden Berdasar Masa Kerja**

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasar Tabel 4.11. dan Gambar 4.5, menjelaskan bahwa penelitian ini didominasi oleh responden dengan masa kerja 3 – 6

tahun sebanyak 22 orang (48.9 persen), responden dengan masa kerja kurang dari 3 tahun sebanyak 18 orang (40.0 persen) dan responden dengan masa kerja lebih dari 6 tahun sebanyak 5 orang (11.1 persen).

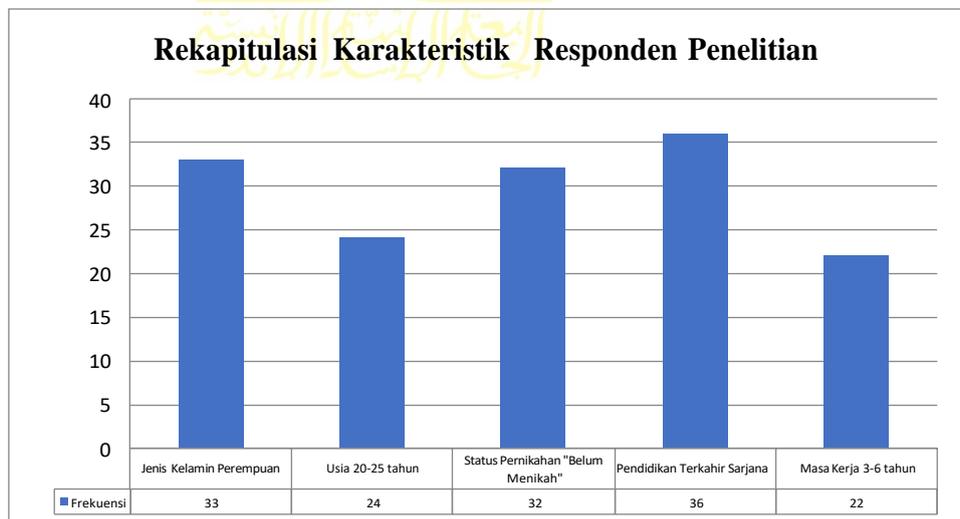
Berdasar karakteristik-karakteristik responden penelitian tersebut, berikut Tabel 4.12. yang berupa rangkuman terkait karakteristik responden guna untuk mempermudah pemahaman.

**Tabel 4. 12 Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian**

No	Karakteristik	Karakteristik Dominan	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin	Perempuan	33	73.3
2	Usia	20-25 tahun	24	53.3
3	Status Pernikahan	Belum Menikah	32	71.1
4	Pendidikan Terakhir	Sarjana	36	51.1
5	Masa Kerja	3-6 tahun	22	48.9

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5, hal 187)

Berikut rekapitulasi data demografis dari lima kategori dalam bentuk diagram Gambar 4.6.



**Gambar 4. 6 Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian**

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasar Tabel 4.12. dan Gambar 4.6, menjelaskan bahwa penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin perempuan yang berjumlah 33 orang, responden dengan usia 21-24 tahun yang berjumlah 24 orang, responden dengan status pernikahan belum menikah yang berjumlah 32 orang, responden dengan pendidikan sarjana yang berjumlah 23 orang, dan responden dengan lama bekerja di antara 3-6 tahun dengan jumlah 22 orang.

#### 4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang terkumpul dari jawaban responden yang telah diinput kemudian dianalisis untuk mengetahui variabel penelitian ini, yakni kompensasi, kesehatan keselamatan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi kerja.

**Tabel 4. 13 Kategori Kelas Interval**

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,80	Sangat Rendah
1,81 s/d 2,61	Rendah
2,62 s/d 3,42	Cukup
3,43 s/d 4,23	Baik
4,24 s/d 5,00	Sangat Baik

Sumber : Data Primer diolah, 2022

#### 1. Kinerja Karyawan (Y)

Berikut merupakan penilaian responden variabel kompensasi PT Adi Propertindo dapat dilihat pada Tabel 4.14

**Tabel 4. 14 Distribusi Jawaban Responden Terkait Kinerja**

No	Pernyataan	Mean	Kategori
<i>Quantity (Kuantitas)</i>			
1	Kemampuan bekerja sesuai prosedur kerja	4.00	Baik
2	Kemampuan bekerja secara efisien	3.87	Baik
3	Kemampuan memenuhi target kerja	3.91	Baik
<i>Mean</i>		<b>3.93</b>	<b>Baik</b>

Lanjutan Tabel 4.14

<i>(Quantity) Kualitas</i>			
4	Kemampuan memaksimalkan hasil kerja	3.89	Baik
5	Kemampuan meminimalisir kesalahan	3.64	Baik
6	Ketelitian dalam bekerja	3.80	Baik
<b>Mean</b>		<b>3.78</b>	<b>Baik</b>
<i>Timelines (Ketepatan Waktu)</i>			
7	Kemampuan memanfaatkan waktu luang secara efisien	3.71	Baik
8	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu penyelesaian pekerjaan	3.76	Baik
9	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3.82	Baik
<b>Mean</b>		<b>3.76</b>	<b>Baik</b>
<b>Kehadiran</b>			
10	Ketepatan waktu hadir	3.71	Baik
11	Kepatuhan pada jam kerja yang diberikan	4.07	Baik
12	Ketepatan waktu pulang kerja	3.96	Baik
<b>Mean</b>		<b>3.91</b>	<b>Baik</b>
<b>Kerja Sama</b>			
13	Kemampuan membina hubungan dengan rekan kerja	3.87	Baik
14	Kemampuan bekerja sama dalam tim	3.96	Baik
15	Kemampuan membina hubungan dengan klien	4.02	Baik
<b>Mean</b>		<b>3.95</b>	<b>Baik</b>
<b>Mean</b>		<b>3.87</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 3, hal 173)

Berdasar Tabel 4.14. tersebut, dinyatakan bahwa jawaban responden terkait penilaian kinerja karyawan (Y) menunjukkan rata-rata skor sebesar 3.87 yang berada dalam interval (3.43 s/d 4.23) dan merujuk pada kategori baik.

Penilaian tertinggi dalam variabel kinerja karyawan (Y) terletak pada indikator kerjasama dengan skor sebesar 3.95. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bagian marketing PT Adi Propertindo memiliki tingkat persepsi kinerja karyawan yang baik. Apabila karyawan dapat membina hubungan dengan rekan kerja, memiliki kemampuan bekerjasama dengan tim dan kemampuan membina hubungan dengan klien maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Dari penjelasan

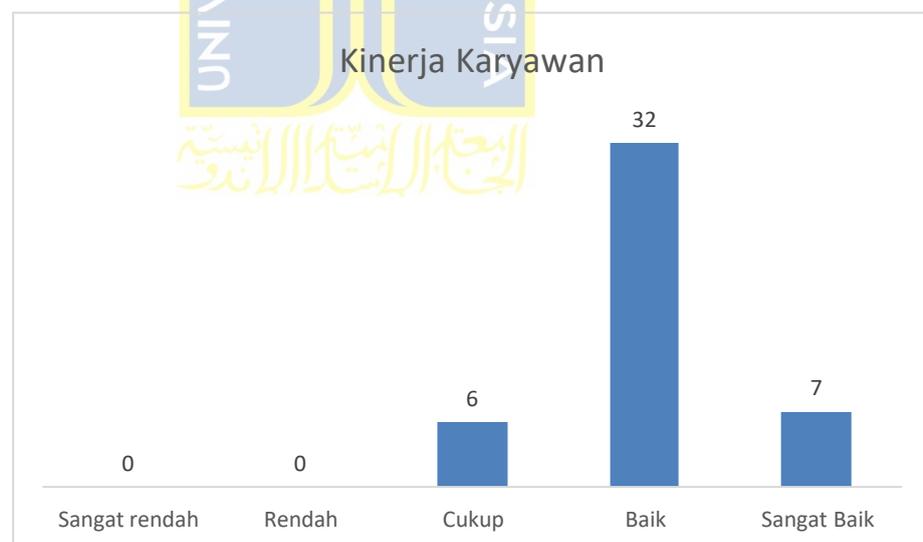
tersebut, dapat menghasilkan data frekuensi variabel kinerja karyawan (Y) dalam Tabel 4.15.

**Tabel 4.15 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kinerja**

Range	Kategori	Frekuensi	Persentase
1,00-1,80	Sangat rendah	0	0.0
1,81-2,61	Rendah	0	0.0
2,62-3,42	Cukup	6	13.3
3,43-4,23	Baik	32	71.1
4,24-5,00	Sangat Baik	7	15.6
Total		45	100.0

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 3, hal 174)

Pada Tabel 4.15, dapat diketahui bahwa frekuensi dominan pada variabel kinerja karyawan (Y) adalah “Baik” sebanyak 32 orang. Data hasil analisis dalam Tabel 4.19. dapat disajikan melalui diagram pada Gambar 4.7 berikut :



**Gambar 4.7 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan**

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasar hasil analisis frekuensi dari 45 responden penelitian, terdapat 6 responden memiliki jawaban cukup, 32 responden yang memiliki jawaban baik terkait tingkat kinerja karyawan, dan 7 responden memiliki jawaban sangat baik terkait kinerja karyawan. Frekuensi dominan berada pada kategori baik, sehingga karyawan bagian marketing PT Adi Propertindo memiliki tingkat kinerja karyawan yang sangat baik.

## 2. Kompensasi ( $X_1$ )

Berikut merupakan penilaian responden variabel kompensasi PT Adi Propertindo dapat dilihat pada Tabel 4.16

**Tabel 4. 16 Distribusi Jawaban Responden Terkait Kompensasi**

No	Pernyataan	Mean	Kategori
<b>Direct Payment (Kompensasi Langsung)</b>			
1	Ketepatan waktu pemberian gaji yang diberikan setiap bulan	3.89	Baik
2	Kesesuaian pemberian insentif dengan kinerja	3.98	Baik
3	Kesesuaian pemberian komisi dengan target yang dicapai	3.93	Baik
<b>Mean</b>		<b>3.93</b>	<b>Baik</b>
<b>Indirect Payment (Kompensasi Tidak Langsung)</b>			
4	Pemberian tunjangan rekreasi	4.00	Baik
5	Pemberian tunjangan hari raya	4.20	Baik
6	Pemberian tunjangan asuransi kesehatan	3.80	Baik
<b>Mean</b>		<b>4.00</b>	<b>Baik</b>
<b>Kompensasi</b>		<b>3.97</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 3, hal 175)

Berdasar Tabel 4.16. menunjukkan bahwa jawaban responden terkait penilaian kompensasi ( $X_1$ ) menunjukkan rata-rata skor sebesar 3.97 yang berada dalam interval (3,43 s/d 4,23) yang berada pada kategori “Baik.”

Penilaian tertinggi dalam variabel kompensasi ( $X_1$ ) pada indikator *indirect payment* sebesar 4.00. Hal tersebut menunjukkan bahwa

karyawan PT Adi Propertindo memiliki persepsi yang baik terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berupa pemberian tunjangan kerja.

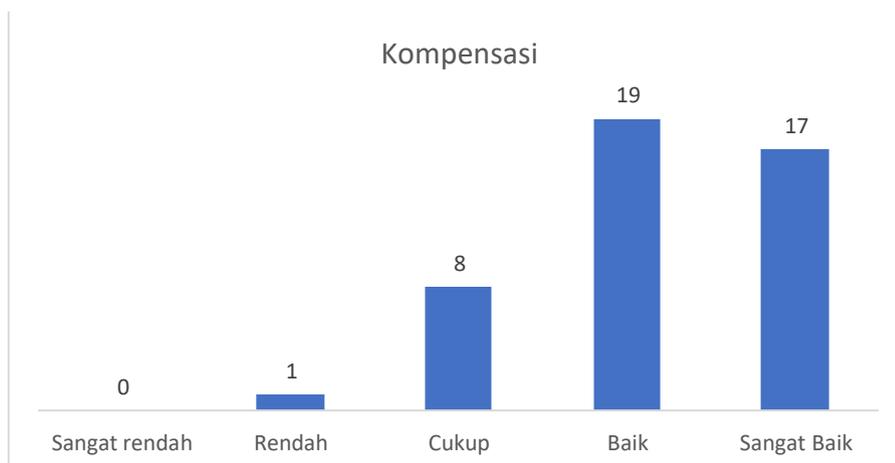
Dari penjelasan tersebut, dapat menghasilkan data frekuensi variabel kompensasi ( $X_1$ ) dalam Tabel 4.17.

**Tabel 4. 17 Hasil Analisis Frekuensi Kompensasi**

Range	Kategori	Frekuensi	Persentase
1,00-1,80	Sangat rendah	0	0.0
1,81-2,61	Rendah	1	2.2
2,62-3,42	Cukup	8	17.8
3,43-4,23	Baik	19	42.2
4,24-5,00	Sangat Baik	17	37.8
Total		45	100.0

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Pada Tabel 4.17, dapat diketahui bahwa frekuensi dominan pada variabel kompensasi adalah “Baik” sebanyak 19 orang (42.2 persen). Data hasil analisis dalam Tabel 4.17. dapat disajikan melalui diagram pada Gambar 4.8. berikut :



**Gambar 4. 8 Hasil Frekuensi Dominan Variabel Kompensasi**

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasar hasil analisis frekuensi dari 45 responden penelitian, terdapat 1 responden yang memiliki jawaban terkait kompensasi yang rendah, terdapat 8 responden yang memiliki jawaban terkait kondisi kompensasi yang cukup, 19 responden memiliki jawaban terkait kondisi kompensasi yang baik, dan 17 responden memiliki jawaban terkait kondisi kompensasi yang sangat baik. Dengan frekuensi dominan jawaban responden berada pada kategori “baik”, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian marketing PT Adi Propertindo memiliki persepsi yang baik terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan di mana hal tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan.

### 3. Kesehatan Keselamatan Kerja ( $X_2$ )

Berikut merupakan penilaian responden variabel kompensasi PT Adi Propertindo dapat dilihat pada Tabel 4.18

**Tabel 4. 18 Distribusi Jawaban Responden Terkait Kesehatan Keselamatan Kerja ( $X_2$ )**

No	Pernyataan	Mean	Kategori
<b><i>Physiological-Physical Conditions (Kondisi Fisiologis-Fiskal)</i></b>			
1	Lingkungan kerja perusahaan	4.27	Sangat Baik
2	Keamanan di tempat kerja	4.20	Baik
3	Kebersihan di tempat kerja	4.22	Baik
<b>Mean</b>		<b>4.23</b>	<b>Baik</b>
<b><i>Psychological Conditions (Kondisi Psikologi)</i></b>			
4	Hubungan antar rekan kerja	4.33	Sangat Baik
5	Kepercayaan antar rekan kerja	4.33	Sangat Baik
6	Penyelesaian permasalahan kerja	4.20	Baik
<b>Mean</b>		<b>4.29</b>	<b>Sangat Baik</b>
<b>Kesehatan Keselamatan Kerja</b>		<b>4.26</b>	<b>Sangat Baik</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 3, hal 177)

Berdasar Tabel 4.18. tersebut, dinyatakan bahwa jawaban responden terkait penilaian kesehatan keselamatan kerja ( $X_2$ ) menunjukkan rata-rata

skor sebesar 4.26 yang berada dalam interval (4.24 s/d 5.00) dan merujuk pada kategori “Sangat Baik”.

Penilaian tertinggi dalam variabel kesehatan keselamatan kerja ( $X_2$ ) terletak pada indikator *psychological conditions* sebesar 4.29. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bagian marketing PT Adi Propertindo memiliki persepsi bahwa perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang sangat baik. Apabila perusahaan mampu menciptakan hubungan antar rekan kerja, kepercayaan dan penyelesaian permasalahan yang ada di lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

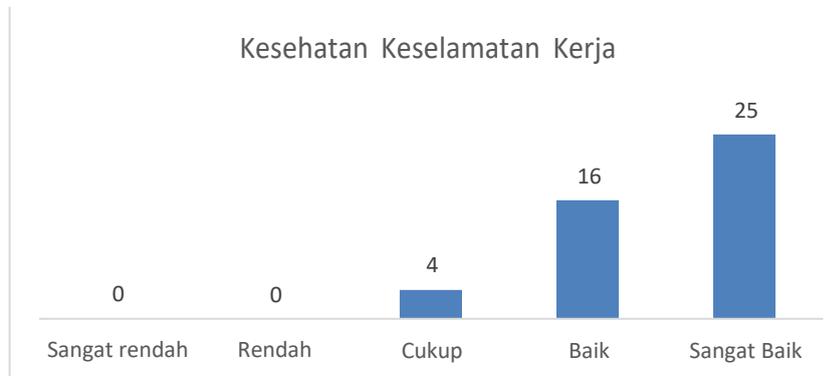
Dari penjelasan tersebut, dapat menghasilkan data frekuensi variabel kesehatan keselamatan kerja ( $X_2$ ) dalam tabel 4.19.

**Tabel 4. 19 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja ( $X_2$ )**

Range	Kategori	Frekuensi	Persentase
1,00-1,80	Sangat rendah	0	0.0
1,81-2,61	Rendah	0	0.0
2,62-3,42	Cukup	4	8.9
3,43-4,23	Baik	16	35.6
4,24-5,00	Sangat Baik	25	55.6
Total		45	100.0

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 3, hal 177)

Pada Tabel 4.19, dapat diketahui bahwa frekuensi dominan pada variabel kompensasi adalah dalam kategori “Sangat Baik” dengan jumlah responden yang menjawab sebanyak 25 orang. Data hasil analisis dalam Tabel 4.19. dapat disajikan melalui diagram pada Gambar 4.9. berikut :



**Gambar 4. 9 Hasil Frekuensi Dominan Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja**

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasar hasil analisis frekuensi dari 45 responden penelitian, terdapat 4 responden yang memiliki jawaban cukup terkait kondisi kesehatan keselamatan kerja di perusahaan, 16 responden memiliki jawaban baik, dan 25 responden memiliki jawaban sangat baik berkaitan dengan kesehatan keselamatan kerja di perusahaan. Frekuensi dominan terletak pada kategori “Sangat Baik”, sehingga dapat disimpulkan bahwa PT Adi Propertindo memiliki tingkat kondisi kesehatan keselamatan kerja yang sangat baik.

#### 4. Motivasi Kerja (Z)

Berikut merupakan penilaian responden variabel kompensasi PT Adi Propertindo dapat dilihat pada Tabel 4.20

**Tabel 4. 20 Distribusi Jawaban Responden Terkait Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Mean	Kategori
<i>Hygiene (Extrinsic Factor)</i>			
1	Keinginan mendapatkan penghasilan	4.40	Sangat Baik
2	Keinginan membangun hubungan interpersonal	4.29	Sangat Baik
3	Keinginan menaati kebijakan perusahaan	4.33	Sangat Baik
<i>Mean</i>		<b>4.34</b>	<b>Sangat Baik</b>

Lanjutan Tabel 4.20

<i>Motivator (intrinsic Factor)</i>			
4	Kemauan mempelajari hal-hal baru	4.42	Sangat Baik
5	Kemauan bekerja dengan penuh tanggung jawab	4.44	Sangat Baik
6	Kemauan memenuhi harapan perusahaan	4.29	Sangat Baik
<b>Mean</b>		<b>4.39</b>	<b>Sangat Baik</b>
<b>Motivasi</b>		<b>4.36</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 3, hal 177)

Berdasar Tabel 4.20. tersebut, dinyatakan bahwa jawaban dari responden terkait penilaian motivasi kerja (Z) menunjukkan rata-rata skor sebesar 4.36 yang berada dalam interval (3.24 s/d 5.00) dan merujuk pada kategori sangat baik.

Penilaian tertinggi dalam variabel motivasi kerja (Z) terdapat pada indikator faktor motivator dengan skor sebesar 4.39. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bagian marketing PT Adi Propertindo memiliki tingkat persepsi motivasi kerja yang sangat baik. Apabila karyawan memiliki kemauan untuk mempelajari hal – hal baru, bekerja dengan penuh tanggung jawab dan memenuhi harapan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut, dapat menghasilkan data frekuensi variabel motivasi kerja (Z) dalam Tabel 4.21.

**Tabel 4. 21 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Motivasi Kerja**

Range	Kategori	Frekuensi	Persentase
1,00-1,80	Sangat rendah	0	0.0
1,81-2,61	Rendah	0	0.0
2,62-3,42	Cukup	0	0.0
3,43-4,23	Baik	20	44.4
4,24-5,00	Sangat Baik	25	55.6
Total		45	100.0

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 3, hal 177)

Pada Tabel 4.21, dapat diketahui bahwa frekuensi dominan pada variabel motivasi kerja adalah “Sangat Baik” sebanyak 25 orang. Data hasil analisis dalam Tabel 4.21 dapat disajikan melalui diagram pada gambar 4.10 berikut:



**Gambar 4. 8 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Motivasi Kerja**

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasar hasil analisis frekuensi dari 45 responden penelitian, terdapat 20 responden yang memiliki jawaban baik terkait tingkat motivasi kerja dan 25 responden memiliki jawaban sangat baik terkait tingkat motivasi kerja .

Berdasar karakteristik deskriptif variabel, berikut merupakan rangkuman terkait karakteristik deskriptif variabel yang disajikan pada Tabel 4.22 guna mempermudah pemahaman.

**Tabel 4. 22 Rekapitulasi Karakteristik Deskriptif Variabel Penelitian**

No	Variabel	Mean	Kategori
1	Kompensasi ( $X_1$ )	3.967	Baik
2	Kesehatan Keselamatan Kerja ( $X_2$ )	4.259	Sangat Baik
3	Motivasi Kerja ( $Z$ )	4.363	Sangat Baik
4	Kinerja Karyawan ( $Y$ )	3.865	Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 3, hal 173)

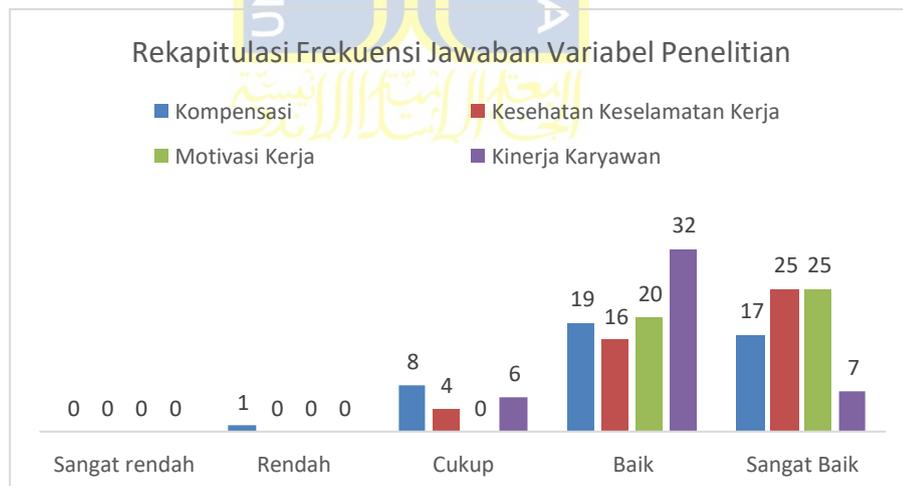
Tabel 4.22 menunjukkan rangkuman dari kategori keseluruhan variabel penelitian. Berdasar Tabel 4.22 tersebut, variabel kompensasi dan kinerja karyawan di PT Adi Propertindo dikategorikan baik. Variabel kesehatan keselamatan kerja dan motivasi kerja di PT Adi Propertindo dikategorikan sangat baik.

**Tabel 4. 21 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian**

Kategori	Kompensasi		Kesehatan Keselamatan Kerja		Motivasi Kerja		Kinerja Karyawan	
	F	%	F	%	F	%	f	%
Sangat rendah	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Rendah	1	2.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Cukup	8	17.8	4	8.9	0	0.0	6	13.3
Baik	19	42.2	16	35.6	20	44.4	32	71.1
Sangat Baik	17	37.8	25	55.6	25	55.6	7	15.6

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Hasil dari rekapitulasi data analisis frekuensi variabel tersebut dapat dilihat melalui diagram pada Gambar 4.11 berikut :



**Gambar 4. 11 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian**

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasar Tabel 4.23 dan Gambar 4.11. tersebut menunjukkan hasil rekapitulasi frekuensi jawaban variabel penelitian berdasar 45 responden, dengan

variabel kompensasi dan kinerja karyawan berkategori baik. Variabel kesehatan keselamatan kerja dan motivasi kerja berkategori sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bagian marketing PT Adi Propertindo memiliki tingkat kompensasi dan kinerja karyawan yang baik sedangkan untuk tingkat kesehatan keselamatan kerja dan motivasi kerja karyawan memiliki tingkat yang sangat baik.

### 4.3 Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.1 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2021) yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual antara satu pengamatan. Dikatakan Homoskedastisitas apabila *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Sedangkan, dikatakan Heteroskedastisitas jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda. Penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser*.

**Tabel 4. 24 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
1		B	Std. Error	Beta		
	Constant	.551	.165		3.331	.002
	Rata_Kinerja	-.015	.023	-.099	-.640	.526
	Rata_K3	.036	.041	.189	.880	.384
	Rata_Motivasi	-.111	.057	-.437	-1.951	.058
a. Dependent Variable : RES2						

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 6 hal, 187)

Berdasarkan Tabel 4.24. tersebut menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser*. Nilai signifikan untuk

variabel kompensasi, kesehatan keselamatan kerja, dan motivasi kerja menunjukkan hasil lebih dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

#### 4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2021) bertujuan untuk menguji adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji terjadinya multikolinearitas pada penelitian ini, dapat dilihat melalui analisis nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas nilai *tolerance* apabila nilai *Tolerance* > dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Nilai VIF jika < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4. 25 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Coefficients Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	Constant	.626	.335		1.869	.069		
	Kompensasi	.239	.047	.444	5.093	.000	.876	1.142
	Kesehatan Keselamatan Kerja	.230	.082	.337	2.790	.008	.457	2.188
	Motivasi Kerja	.301	.116	.329	2.602	.013	.418	2.394

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 6 hal, 187)

Berdasarkan Tabel 4.25 tersebut menunjukkan hasil uji multikolinearitas yang menggunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* menunjukkan hasil lebih dari 0,10 dan atau *Vector Inflation Factor* (VIF) menunjukkan hasil kurang dari 10. Hal tersebut menunjukkan bahwa

model regresi ini tidak memiliki permasalahan multikolinearitas dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

### 4.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas pada Ghozali (2021) adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas data memakai uji kolmogorov Smirnov yang dipakai dalam penelitian ini. Model regresi yang baik yaitu nilai residual yang berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi  $> 0.05$  maka dikatakan nilai residual berdistribusi normal. Nilai residual tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansi  $< 0.05$ . Pengujian normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut.

**Tabel 4. 26 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.18882688
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.127
	Negative	-.066
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 6 hal, 188)

Berdasarkan Tabel 4.26, hasil uji analisis *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0.066 lebih besar dari 0.05, yang artinya nilai residual berdistribusi normal.

#### 4.3.4 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

Rekapitulasi hasil uji asumsi klasik disajikan pada Tabel 4.27 berikut :

**Tabel 4. 25 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik**

No	Variabel	Hasil Uji Asumsi Klasik		
		Uji Normalitas	Uji Multikolinearitas	Uji Heteroskedastisitas
1	X <sub>1</sub>	Normal	$0.876 \geq 0.10$	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
2	X <sub>2</sub>	Normal	$0.457 \geq 0.10$	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
3	Y	Normal		Tidak terjadi Heteroskedastisitas
4	Z	Normal	$0.418 \geq 0.10$	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 6 hal, 186-188)

Berdasarkan Tabel 4.27, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki pengujian normalitas yang normal, tidak ada terjadinya gejala multikolinearitas, dan tidak terjadinya heteroskedastisitas. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, penelitian ini layak untuk diuji lebih lanjut lagi.

#### 4.4 Analisis Regresi Berganda

##### 4.4.1 Pengujian Regresi Linear Berganda dengan Menggunakan Dua Variabel Independen yaitu Kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian pada penelitian ini menggunakan pengujian regresi linear berganda yang bertujuan mendapatkan hasil dari dugaan hipotesis pengaruh kompensasi serta kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja. Hasil dari perhitungan analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.26.

**Tabel 4. 26 Hasil Regresi Linear Berganda Kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Moddel		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.122	.294		3.820	.000
	Kompensasi	.278	.048	.516	5.844	.000
	K3	.386	.060	.565	6.409	.000

a. Dependent Variable : Rata\_Kinerja

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 7, hal 193)

Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1.122 + 0.278 X_1 + 0.386X_2 + \epsilon \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
- X<sub>1</sub> : Kompensasi
- X<sub>2</sub> : Kesehatan Keselamatan Kerja
- a : Nilai Konstanta
- € : error

Berdasarkan dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan:

1. Nilai Konstanta (a)

Nilai konstanta bernilai sebesar 1.122 yang menunjukkan bahwa tidak ada perubahan pada variabel kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja atau sama dengan nol. Besarnya kinerja karyawan PT Adi Propertindo adalah 1.122.

2. Kompensasi (X<sub>1</sub>)

Nilai koefisien kompensasi menunjukkan regresi yang positif sebesar 0.278. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan (Y). Semakin

baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.278 dengan asumsi semua variabel memiliki nilai yang konstan atau nol.

3. Kesehatan Keselamatan Kerja ( $X_2$ )

Nilai pada koefisien kesehatan keselamatan kerja menunjukkan hasil regresi 0.386. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa kesehatan keselamatan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja.

4. Hasil Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

**Tabel 4. 27 Koefisien Determinasi Berganda Kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 <sup>a</sup>	.682	.667	.20862
a. Predictors: (Constant), Kesehatan Keselamatan Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 7 hal, 189)

Berdasarkan dari Tabel 4.27, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 66.7 persen. Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai sebesar 33.3 persen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja.

**4.4.2 Pengujian Regresi Linear Berganda dengan Menggunakan Dua Variabel Independen yaitu Kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk memperoleh hasil dugaan hipotesis pengaruh

kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja terhadap motivasi kerja.

Berikut merupakan perhitungan tersebut pada Tabel 4.28.

**Tabel 4. 28 Hasil Regresi Linear Berganda Kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja.**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.648	.367		4.485	.000
	Kompensasi	.128	.059	.218	2.156	.037
	K3	.518	.075	.696	6.885	.000

a. Dependent Variable : Motivasi Kerja

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 7, hal 193)

Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda, sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Z = 1.648 + 0.128X_1 + 0.518X_2 + \epsilon \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

Y : Motivasi Kerja

X<sub>1</sub> : Kompensasi

X<sub>2</sub> : Kesehatan Keselamatan Kerja

a : Nilai Konstanta

€ : error

Berdasarkan dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan:

**1. Nilai Konstanta (a)**

Nilai konstanta sebesar 1.648, yang menunjukkan bahwa tidak ada perubahan pada variabel kompensasi dan kesehatan keselamatan

kerja atau sama dengan nol. Besarnya pada variabel kinerja di PT Adi Propertindo adalah 1.648.

2. Kompensasi ( $X_1$ )

Nilai pada koefisien kompensasi ( $X_1$ ) memberi hasil regresi yang positif sebesar 0.128. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.128, dengan asumsi semua variabel memiliki nilai yang konstan atau nol.

3. Kesehatan Keselamatan Kerja ( $X_2$ )

Nilai pada koefisien kesehatan keselamatan kerja menunjukkan hasil regresi 0.518. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa kesehatan keselamatan kerja memiliki hubungan yang positif dengan motivasi ( $Z$ ).

4. Hasil Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

**Tabel 4. 29 Hasil Regresi Linear Berganda Kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 <sup>a</sup>	.582	.562	.26101
a. Predictors: (Constant), Kesehatan Keselamatan Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja				

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 7, hal 194)

Berdasarkan dari Tabel 4.29, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.582. Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai sebesar 58.1 persen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja. Sedangkan, 41.9 persen

lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

#### 4.4.3 Pengujian Regresi Linear Sederhana dengan Menggunakan Satu Variabel Independen Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana yang memiliki tujuan untuk mendapatkan hasil berdasarkan pada dugaan hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Perhitungan dari hasil analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada Tabel 4.30.

**Tabel 4. 30 Hasil Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.976	.423		2.309	.026
	Rata_Motivasi	.662	.097	.723	6.861	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 7, hal 194)

Berdasar Tabel 4.30. tersebut, dapat diketahui bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bZ + \epsilon$$

$$Y = 0.976 + 0.662 Z + \epsilon \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- Z : Motivasi Kerja
- € : error

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (*a*)

Nilai konstanta bernilai sebesar 0.976, yang menunjukkan bahwa tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja atau sama dengan nol. Besarnya kinerja karyawan PT Adi Propertindo adalah 0.976.

2. Motivasi Kerja (*Z*)

Nilai koefisien motivasi kerja menunjukkan regresi yang positif sebesar 0.662. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan (*Y*). Di mana motivasi kerja yang tinggi dapat memengaruhi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.662.

3. Hasil Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

**Tabel 4. 31 Koefisien Determinasi Sederhana Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 <sup>a</sup>	.523	.511	.25259
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 7, hal 196)

Dilihat dari Tabel 4.31, meandakan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.511. Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai sebesar 51.1 persen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja. Sedangkan, 48.9 persen lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

## 4.5 Uji Hipotesis

Pada penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Berikut adalah hasil perhitungan uji t dan uji F:

### 4.5.1 Pengaruh Kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji regresi linear berganda kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dalam Tabel 4.28.

#### 1. Hipotesis 1: Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

a. Hipotesis 1

Ho : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Kriteria

Nilai signifikan  $< 0.05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Nilai signifikan  $> 0.05$  maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Hasil

Nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ , sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” **Terbukti**.

## 2. Hipotesis 2: Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja

### a. Hipotesis 2

Ho : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan

### b. Kriteria

Nilai signifikan  $< 0.05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Nilai signifikan  $> 0.05$  maka Ho diterima dan Ha ditolak.

### c. Hasil

Nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ , sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

### d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” **Terbukti**.

## 4.5.2 Pengaruh Kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi

### 1. Hipotesis 3

#### a. Hipotesis 3

Ho : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan

b. Kriteria

Nilai signifikan  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Nilai signifikan  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

c. Hasil

Nilai signifikansi sebesar  $0.037 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” **Terbukti**.

2. Hipotesis 4

a. Hipotesis

$H_0$  : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari kesehatan keselamatan kerja terhadap motivasi kerja

$H_a$  : Ada pengaruh positif dan signifikan dari kesehatan keselamatan kerja terhadap motivasi kerja

b. Kriteria

Nilai signifikan  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Nilai signifikan  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

c. Hasil

Nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

d. Kesimpulan

Berdasar hasil uji hipotesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kesehatan keselamatan kerja terhadap motivasi kerja.” **Terbukti.**

#### 4.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji regresi linear berganda motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dalam Tabel 4.32

##### 1. Hipotesis 5: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

a. Hipotesis 5

$H_0$  : Tidak ada pengaruh negatif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a$  : Ada pengaruh negatif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Kriteria

Nilai signifikan  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Nilai signifikan  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

c. Hasil

Hasil dari pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

d. Kesimpulan

Berdasar hasil uji hipotesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.”

**Terbukti.**

**2. Hipotesis 6: Pengaruh Motivasi Kerja Memediasi Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja yang memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan menggunakan analisis jalur. Di mana perhitungan analisis jalur dapat dilihat sebagai berikut :

1. Dalam melakukan perhitungan pengaruh langsung (c) menggunakan nilai efek total  $X_1$  ke Y sebesar 0.223.
2. Sedangkan pengaruh tidak langsung  $X_1$  ke Y melalui Z dihitung menggunakan perkalian jalur  $X_1$ -Z (b) dengan jalur Z-Y (a) dengan persamaan  $0.196 \times 0.536 = 0.105$
3. Langkah terakhir dalam perhitungan ini adalah dengan menghitung total varians ( $e_1$ ) variabel motivasi kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan ( $e_2$ ) variabel kinerja

karyawan yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan motivasi kerja dengan persamaan berikut :

$$e_1 = \sqrt{1 - R^2} \qquad e_1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e_1 = \sqrt{1 - 0.111} \qquad e_1 = \sqrt{1 - 0.675}$$

$$= 0.943 \qquad = 0.570$$

Di mana koefisien jalur dihitung dengan dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan hipotesis.

(1)  $Z = a + bX_1$

(2)  $Y = a + bX_1 + bZ$

Hasil dari persamaan regresi pertama dapat dilihat dalam Tabel 4.34 berikut:

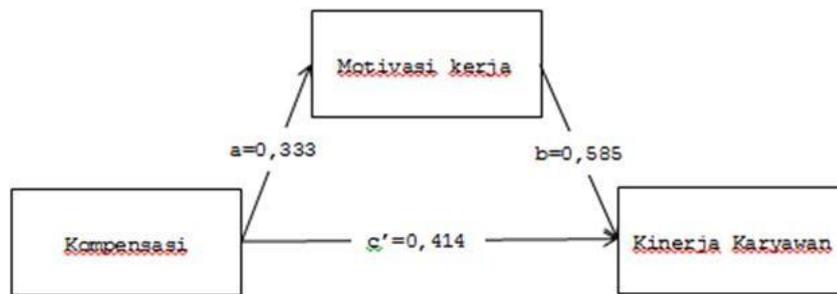
**Tabel 4. 32 Hasil Analisis Regresi Kompensasi terhadap Motivasi Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.587	.340		10.547	.000
	Kompensasi	.196	.085	.333	2.315	.025

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 7, hal 196)

Berdasarkan Tabel 4.32 tersebut, diketahui bahwa nilai dari *standardized coefficients beta* kompensasi sebesar 0.414 yang merupakan nilai jalur P<sub>1</sub> (c<sup>2</sup>). Nilai *standardized coefficients beta* motivasi kerja sebesar 0.585 yang merupakan nilai jalur P<sub>3</sub> (b).



**Gambar 4. 10 Analisis Jalur Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja**

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 7, hal 197)

Berdasar hasil pengujian tersebut, terkait pengaruh mediasi dengan perkalian koefisien (ab) juga diperlukan untuk diuji lagi dengan uji sobel, sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,585^2 \cdot 0,085^2 + 0,333^2 \cdot 0,085^2 + 0,085^2 \cdot 0,085^2}$$

$$Sab = 0,05721$$

Kemudian, dilakukan pengujian t statistik pengaruh mediasi dengan cara sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

$$t = \frac{0,333 \times 0,585}{0,05721} = \frac{0,1948}{0,05721} = 3,405$$

Berdasarkan pengujian t statistik tersebut, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.405 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.96 dengan signifikansi 0,05. Koefisien mediasi menunjukkan nilai sebesar 0.105. Sehingga dapat

disimpulkan, bahwa motivasi kerja dapat menjadi variabel mediasi antara hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, adanya mediasi menunjukkan ada pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hipotesis keenam yang berbunyi “diduga terdapat pengaruh mediasi dan signifikan motivasi kerja dalam hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan” **Terbukti.**

### **3. Hipotesis 7: Pengaruh Motivasi Kerja Memediasi Hubungan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja yang memediasi hubungan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan analisis jalur. Di mana perhitungan analisis jalur dapat dilihat sebagai berikut :

1. Dalam melakukan perhitungan pengaruh langsung (c) menggunakan nilai efek total  $X_2$  ke Y sebesar 0.178.
2. Sedangkan pengaruh tidak langsung  $X_2$  ke Y melalui Z dihitung menggunakan perkalian jalur  $X_2$ -Z (b) dengan jalur Z-Y (a) dengan persamaan  $0.545 \times 0.487 = 0.265$
3. Langkah terakhir dalam perhitungan ini adalah dengan menghitung total varians ( $e_1$ ) variabel motivasi kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel kesehatan keselamatan kerja dan ( $e_2$ ) variabel kinerja karyawan yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel kesehatan keselamatan kerja dan motivasi kerja, dengan persamaan berikut :

$$e_1 = \sqrt{(1 - R^2)}$$

$$e_1 = \sqrt{(1 - R^2)}$$

$$e_1 = \sqrt{(1 - 0.536)}$$

$$e_1 = \sqrt{(1 - 0.554)}$$

$$= 0.681$$

$$= 0.668$$

Di mana koefisien jalur dihitung dengan dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan hipotesis.

$$(1) Z = a + bX_2$$

$$(2) Y = a + bX_2 + bZ$$

Hasil dari persamaan regresi pertama dapat dilihat dalam Tabel 4.35 berikut:

**Tabel 4. 33 Hasil Analisis Regresi Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.042	.332		6.155	.000
	Kesehatan Keselamatan Kerja	.545	.077	.732	7.048	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 7, hal 197)

Berdasar dari Tabel 4.33 tersebut, diketahui bahwa kesehatan keselamatan kerja menunjukkan nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0.732 yang merupakan nilai jalur P<sub>2</sub>(a).

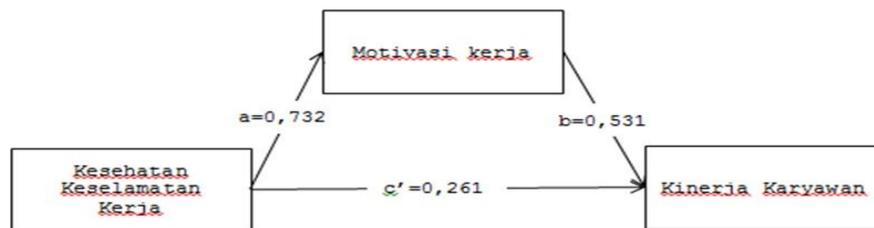
**Tabel 4. 34 Hasil Analisis Regresi Kesehatan Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.982	.413		2.376	.022

Kesehatan Keselamatan Kerja	.178	.103	.261	1.729	.091
Motivasi Kerja	.487	.139	.531	3.514	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 7, hal 197)

Berdasar dari Tabel 4.34 tersebut, diketahui bahwa nilai dari *standardized coefficients beta* kesehatan keselamatan kerja sebesar 0.261 yang merupakan nilai jalur  $P_1(c')$ . Sedangkan, nilai dari *standardized coefficients beta* motivasi kerja sebesar 0.531 yang merupakan nilai jalur  $P_3(b)$ .



**Gambar 4. 11 Analisis Jalur Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja**

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, terkait pengaruh mediasi dengan perkalian koefisien (ab) juga diperlukan untuk diuji lagi dengan uji Sobel, sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,531^2 0,077^2 + 0,732^2 0,139^2 + 0,077^2 0,139^2}$$

$$Sab = 0,109656$$

Kemudian, dilakukan pengujian t statistik pengaruh mediasi dengan cara sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

$$t = \frac{0,732 \times 0,531}{0,109656} = \frac{0,3887}{0,109656} = 3,545$$

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai dari  $t_{hitung}$  sebesar 3.545. Nilai tersebut lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1.96. Koefisien mediasi menunjukkan nilai sebesar 0.265. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat menjadi variabel mediasi pada hubungan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, adanya mediasi menunjukkan ada pengaruh tidak langsung kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hipotesis ketujuh yang berbunyi “Diduga ada pengaruh mediasi yang signifikan dari motivasi kerja pada hubungan kesehatan keselamatan terhadap kinerja karyawan.” **Terbukti.**

**Tabel 4. 35 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis**

<b>Hipotesis</b>	<b>Hipotesis</b>	<b>Keterangan</b>
<b>H1</b>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan	<b>Terbukti</b>
<b>H2</b>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan	<b>Terbukti</b>
<b>H3</b>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap motivasi kerja	<b>Terbukti</b>
<b>H4</b>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kesehatan keselamatan kerja terhadap motivasi kerja	<b>Terbukti</b>
<b>H5</b>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	<b>Terbukti</b>
<b>H6</b>	Terdapat pengaruh mediasi signifikan dari motivasi kerja pada hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan	<b>Terbukti</b>

<b>H7</b>	Terdapat pengaruh mediasi signifikan dari motivasi kerja pada hubungan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan	<b>Terbukti</b>
-----------	--	-----------------

Sumber : Data Primer diolah, 2022

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Data Deskriptif

Penelitian ini melibatkan 45 karyawan di PT Adi Propertindo Yogyakarta. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang, mayoritas berusia 21-24 tahun yang berjumlah 24 orang, dan mayoritas memiliki status pernikahan “belum menikah” sebanyak 32 orang. Pendidikan terakhir responden penelitian mayoritas yaitu Sarjana (S1) sebanyak 23 orang dan mayoritas lama bekerja responden adalah di antara 3-6 tahun tahun sebanyak 22 orang.

Berdasarkan hal tersebut, dapat dilakukan identifikasi mengenai variabel penelitian yaitu kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Variabel kompensasi ( $X_1$ ) penghasilan *mean* sebesar 3.967 dengan kategori baik. Kesehatan keselamatan kerja ( $X_2$ ) menghasilkan *mean* sebesar 4.259 dengan kategori sangat baik. Kinerja karyawan ( $Y$ ) menghasilkan *mean* 3.865 dengan kategori baik. Motivasi kerja ( $Z$ ) menghasilkan *mean* 4.363 dengan kategori sangat baik. Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada lokasi penelitian, penentuan jumlah sampel, industri yang diteliti, dan adanya penambahan variabel lain.

#### 4.6.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama “diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.” **Terbukti.** Berdasarkan data yang telah diuji, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan. Dilihat dari bukti variabel kompensasi yang memiliki nilai  $t_{hitung}$  5.844 dengan signifikansi 0.000. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0.278. Kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.278 dengan asumsi semua variabel memiliki nilai konstan atau nol.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Purba & Sudibjo (2020), yang memiliki persamaan terkait variabel kompensasi dan kinerja karyawan. Persamaan lain dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan data menggunakan pendistribusian kuesioner. Perbedaan penelitian terletak pada lokasi dan industri yang diteliti. Teori kompensasi yang digunakan adalah Milkovich and Newman (2008) *Financial rewards, tangible services, benefits* dan teori kinerja karyawan yang digunakan adalah teori Kaswan (2012) *quality, quantity, timeliness, cost-effectiveness*.

Adapun persamaan penelitian lain yang dilakukan oleh Wahyuati (2020), yaitu variabel yang digunakan. Perbedaan terletak pada lokasi dan industri yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Teori kompensasi yang digunakan adalah Werther dan Davis (1996) Puas terhadap gaji, puas terhadap tunjangan dan teori kinerja karyawan yang digunakan adalah teori Mathis & Jackson (2006) kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab.

Penelitian yang juga dilakukan oleh Angriani & Eliyana (2020), memiliki persamaan variabel yang digunakan. Perbedaan dari penelitian ini terletak pada lokasi penelitian. Hasil dari penelitian membuktikan ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Teori kompensasi yang digunakan adalah Simamora (2004) *wage or salary, incentive, benefits, facility* dan teori kinerja karyawan yang digunakan adalah teori Prawirosentono (2008) 1) *Effectiveness and efficiency*, 2) *authority and responsibility*, 3) *Discipline*, 4) *Initiative*.

Penelitian yang dilakukan Linga (2020) juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teori kompensasi yang digunakan adalah Dessler (2011) *direct monetary payments (such as wages, salaries, and bonuses) and indirect financial payments (such as economic benefits insurance and a deferred pension plan)* dan teori kinerja karyawan yang digunakan adalah teori Welbourne *et al.* (1998) *quantity, quality, employee's efficiency and standard of work, the accuracy of work, employees' striving for higher excellence of work, motivation, the achievement of work goals, and also organizational policy*.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Adi Propertindo untuk mengetahui apakah hipotesis yang ditemukan pada penelitian ini dapat dibuktikan dengan teori sebelumnya. Teori kompensasi yang digunakan berasal dari Dessler (2020), sedangkan teori kinerja oleh Mathis dan Jackson (2011). Hal ini mengartikan bahwa hipotesis pertama “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja” **Terbukti.**

#### **4.6.3 Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis kedua “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.” **Terbukti.** Berdasarkan data yang telah diuji, kesehatan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari bukti variabel kesehatan keselamatan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  6.409 dengan nilai signifikansi 0.000 yang memiliki arti kesehatan keselamatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi variabel kesehatan keselamatan kerja sebesar 0.386. Semakin baik kesehatan keselamatan kerja dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.386 dengan asumsi semua variabel memiliki nilai konstan atau nol.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu mendukung hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa kesehatan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Permatasari & Apriliyani (2021) dengan judul “*The Effect of OSH Program and Work Discipline on the Performance of Firefighters at the Fire Services of Bogor District in 2020*”. Persamaan lain adalah metode penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dan teknik pengambilan data yang berupa pendistribusian kuesioner. Perbedaan terletak pada lokasi penelitian. Dalam penelitian tersebut, teori kesehatan keselamatan kerja yang digunakan adalah Sedarmayanti (2016) Tanggung jawab K3, komitmen budaya K3, pelatihan dan komunikasi, dan inspeksi dan teori kinerja karyawan yang digunakan adalah teori Mathis dan Jackson (2011) kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi, efektivitas, dan inisiatif. Hasil penelitian menunjukkan kesehatan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Olapekun & Jiboku (2021) telah melakukan penelitian dengan judul “*Occupational Health and Safety Standards and Employee Performance in Nigeria: A Theoretical Exposition,*”. Perbedaan dalam penelitian tersebut adalah lokasi penelitian yang diteliti. Teori kesehatan keselamatan kerja yang digunakan dalam penelitian Jackson *et al.* (2009) *Physiological -physical (diseases and accidents such as actual loss of life, repetitive motion injuries, etc.) and psychological conditions (poor mental health and job burnout, including apathy, emotional exhaustion, withdrawal, etc.)* dan teori kinerja karyawan yang digunakan adalah teori Bernandin & Russell (2009) *It is a set of*

*behaviours that are relevant to the goals of the organization or the organizational unit in which a person works.* Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Adi Propertindo untuk mengetahui apakah hipotesis yang ditemukan pada penelitian ini dapat dibuktikan dengan teori sebelumnya. Teori kesehatan keselamatan kerja yang digunakan berasal dari Jackson, *et al.* (2020), sedangkan teori kinerja oleh Mathis dan Jackson (2011). Hal ini mengartikan bahwa hipotesis kedua “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja” **Terbukti**.

#### **4.6.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja**

Hipotesis ketiga “diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap motivasi kerja.” **Terbukti**. Berdasarkan data yang telah diuji, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dilihat dari bukti variabel kompensasi yang memiliki nilai  $t_{hitung}$  2.156 dengan signifikansi 0.037. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0.128. Kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 0.128 dengan asumsi semua variabel memiliki nilai konstan atau nol.

Penelitian ini mendukung penelitian oleh Halawa (2021) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan” bertujuan untuk mengetahui kompensasi terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian memberikan kesimpulan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan motivasi kerja. Perbedaan dari penelitian ini terletak pada lokasi penelitian. Teori kompensasi menggunakan teori Afandi (2018) Upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas dan teori motivasi kerja yang digunakan adalah teori Tanuwibowo (2015) Daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban, tujuan.

Penelitian ini mendukung penelitian Astuti (2021) dengan judul “*The Role of Teamwork, Work Environment, Compensation System in an Effort to Increase Employee Extrinsic Motivation at the Dompot Dhuafa Integrated Health Hospital.*” Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Teori kompensasi dalam penelitian ini menggunakan Dessler (1997) *direct financial (payments in the form of wages, salaries, incentives, commissions, and bonuses) indirect payments in the form of financial benefits (insurance and company paid vacation fees)* dan teori motivasi kerja yang digunakan adalah teori Bary *et al.* (2017) *Intrinsic, extrinsic.*

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Adi Propertindo untuk mengetahui apakah hipotesis yang ditemukan pada penelitian ini dapat

dibuktikan dengan teori sebelumnya. Teori kompensasi yang digunakan berasal dari Dessler (2020), sedangkan teori motivasi oleh Herzberg (1993). Hal ini mengartikan bahwa hipotesis ketiga “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap motivasi kerja” **Terbukti.**

#### **4.6.5 Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Hipotesis keempat “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kesehatan keselamatan kerja terhadap motivasi kerja.” **Terbukti.** Berdasarkan data yang telah diuji, kesehatan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dilihat dari bukti variabel kesehatan keselamatan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  6.885 dengan nilai signifikansi 0.000 yang memiliki arti kesehatan keselamatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai koefisien regresi variabel kesehatan keselamatan kerja sebesar 0.518. Semakin baik kesehatan keselamatan kerja dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja sebesar 0.518 dengan asumsi semua variabel memiliki nilai konstan atau nol.

Hasil penelitian ini didukung oleh Samban *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa kesehatan keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja dengan judul “*The Effect of Occupational Safety and Health on Employee Work Motivation (Case Study: PT. Tropicana Cocoprime Lelema)*” dengan persamaan variabel yang digunakan, yaitu kesehatan keselamatan kerja dan motivasi kerja. Perbedaan dalam

penelitian ini adalah lokasi penelitian yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kesehatan keselamatan kerja terhadap motivasi kerja. Teori kesehatan keselamatan kerja yang digunakan adalah teori Mangkunegara (2004) *work environment, physical condition* dan teori motivasi kerja yang digunakan adalah teori Robbins & Judge (2007) *intensity, direction, perseverance*.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Adi Propertindo untuk mengetahui apakah hipotesis yang ditemukan pada penelitian ini dapat dibuktikan dengan teori sebelumnya. Teori kesehatan keselamatan kerja yang digunakan dari Jackson, *et al.* (2009), sedangkan teori motivasi oleh Herzberg (1993). Hal ini mengartikan bahwa hipotesis keempat “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja” **Terbukti**.

#### 4.6.6 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kelima yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan” **Terbukti**. Berdasarkan data yang telah diuji, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Dilihat dari bukti variabel motivasi kerja yang memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 6.861 dengan nilai signifikansi 0.000. Nilai koefisien regresi variabel kesehatan keselamatan kerja sebesar 0.662. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik tingkat

motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.662, dengan syarat semua variabel memiliki nilai konstan atau nol.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu. Di mana hasil yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siddiqui (2019) yang berjudul “*Impact of Motivation on Employees Performance in Pakistan*” dengan persamaan variabel yang digunakan, yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah lokasi penelitian yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Teori motivasi yang digunakan adalah teori Deci & Ryan (1985) *Intrinsic motivation, extrinsic motivation* dan teori kinerja karyawan yang digunakan adalah teori Rich, Lepine *et al.*. (2010) *Contribution of the employees whether direct or indirect*.

Hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan Manzoor *et al.* (2021) dengan judul “*Intrinsic Rewards and Employee's Performance with the Mediating Mechanism of Employee's Motivation at Pakistan*” dengan persamaan variabel yang digunakan, yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah lokasi penelitian yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan. Teori motivasi yang digunakan adalah Kuvaas *et al.* (2017) *Internal motivation, external*

*motivation* dan teori kinerja karyawan yang digunakan adalah Cerasoli *et al.* (2014) *Education, work, physical*.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Adi Propertindo untuk mengetahui apakah hipotesis yang ditemukan pada penelitian ini dapat dibuktikan dengan teori sebelumnya. Teori motivasi kerja oleh Herzberg (1993), sedangkan kinerja oleh Mathis dan Jackson (2011). Hal ini mengartikan bahwa hipotesis kelima “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja” **Terbukti**.

#### **4.6.7 Pengaruh Mediasi Motivasi Kerja pada Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis keenam yang berbunyi “terdapat pengaruh mediasi motivasi kerja pada hubungan kompensasi dan kinerja karyawan” **Terbukti**. Berdasarkan data yang telah diuji, motivasi kerja dapat memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari pengujian yang dilakukan bahwa nilai  $t_{hitung}$  3.405 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  sebesar 1.96, yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh mediasi motivasi kerja terhadap hubungan kompensasi dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syamsuddin *et al.* (2021) yang berjudul “*The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at PT. Ire Tech*” dengan persamaan variabel yang

digunakan, yaitu kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah lokasi penelitian yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Teori kompensasi yang digunakan adalah teori Kadarisman (2014) *a given job, wages*. Teori motivasi yang digunakan adalah Robbin & Judge (2008) *persistence of an individual to achieve its goals* dan teori kinerja karyawan yang digunakan adalah Mangkunegara (2015) *Work in quality, work in quantity*.

Hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan Efendi *et al.* (2020) yang berjudul “*The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMES Employees in Yogyakarta City, Indonesia.*” Perbedaan dalam penelitian ini adalah lokasi penelitian yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya dampak positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi. Teori kompensasi yang digunakan adalah Dessler (2000) *Direct financial compensation, Indirect financial compensation, non-financial compensation*. Teori motivasi yang digunakan adalah Adeoye & Elegunde (2014) *The motivation that comes from within, 2). Motivations that come from outside ourselves* dan teori kinerja karyawan yang digunakan adalah Mathis & Jackson (2006) *quality, quantity, timeliness, attendance, and cooperation*.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Adi Propertindo untuk mengetahui apakah hipotesis yang ditemukan pada penelitian ini dapat

dibuktikan dengan teori sebelumnya. Teori kompensasi yang digunakan berasal dari Dessler (2020), sedangkan teori motivasi kerja oleh Herzberg (1993), teori kompensasi oleh Dessler (2020), dan teori kinerja oleh Mathis dan Jackson (2011). Hal ini mengartikan bahwa hipotesis keenam “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja” **Terbukti**.

#### **4.6.8 Pengaruh Mediasi Motivasi Kerja pada Hubungan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis ketujuh yang berbunyi “terdapat pengaruh mediasi motivasi kerja terhadap hubungan kesehatan keselamatan kerja dan kinerja karyawan” **Terbukti**. Berdasarkan data yang telah diuji, motivasi kerja dapat memediasi hubungan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari pengujian yang dilakukan bahwa nilai  $t_{hitung}$  3.545 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  sebesar 1.96, yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh mediasi motivasi kerja terhadap hubungan kesehatan keselamatan kerja dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan terdapat pengaruh mediasi motivasi kerja terhadap kesehatan keselamatan kerja dan kinerja karyawan. Di mana penelitian tersebut dilakukan oleh Indiarso & Suswati (2020) “Analisis Dampak Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Klub Bunga Butik Resort Batu”, memiliki persamaan dalam variabel yang terlibat. Perbedaan penelitian terletak pada lokasi

penelitian dan industri yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan keselamatan kerja signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai mediasi. Teori yang digunakan untuk teori kesehatan keselamatan kerja menggunakan Mangkunegara (2009) Kondisi lingkungan kerja. Teori kinerja karyawan menggunakan teori Simanjuntak (2005) Kompetensi individu, dukungan organisasi, dukungan manajemen dan teori motivasi menggunakan teori Campbell *et al.* (1970) *drive, need, incentive, reward, reinforcement, goal setting, expectancy.*

Hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan Batara & Sididi (2021) yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Sermani Steel,”, yaitu pada variabel yang digunakan. Perbedaan pada penelitian ini adalah lokasi dan industri yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan keselamatan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Teori yang digunakan untuk teori kesehatan keselamatan kerja menggunakan Hasibuan (2011) Kondisi fisik (kondisi tempat kerja, kondisi mesin, peralatan kerja, dan kondisi para pekerja). Teori kinerja karyawan menggunakan teori *As'ad* (2000) Pencapaian target dan teori motivasi menggunakan teori Robbins (2003) intensitas, arah dan berlangsung lama.

Penelitian ini yang dilakukan oleh Nkrumah *et al.* (2021) dengan judul “*Improving the Safety–Performance Nexus: A Study on the Moderating and Mediating Influence of Work Motivation in the Causal*

*Link Between Occupational Health and Safety Management (OHSM) Practices and Work Performance in the Oil and Gas Sector,*”, memiliki persamaan pada variabel penelitian. Perbedaan lain dari penelitian ini adalah lokasi penelitian dan industri yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Teori yang digunakan untuk teori kesehatan keselamatan kerja menggunakan Hayes (1998) *Work Safety, Management’s commitment to safety, Safety programs/policies*. Teori kinerja karyawan menggunakan teori Campbell et al. (1993) *job skills, job knowledge, work quantity, and work quality* dan teori motivasi menggunakan teori Gagne (2010) *intrinsically motivated, extrinsically motivated*.

#### **4.7 Pembahasan Umum**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan persepsi individu terkait variabel kompensasi, kesehatan keselamatan kerja kinerja karyawan, dan motivasi kerja. Data yang terkumpul adalah sebanyak 45 kuesioner dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian marketing PT Adi Propertindo. Dalam penelitian terdahulu terdapat perbedaan-perbedaan dalam penggunaan teori pada masing-masing variabel, alat analisis yang digunakan, lokasi penelitian, dan hasil dari penelitian.

Dalam hipotesis pertama pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu yang

mendukung hasil penelitian di antaranya penelitian yang dilakukan oleh Purba & Sudibjo (2020); Wahyuati (2020); Angriani & Eliyana (2020); Linga, (2020), dan Erawati *et al.*, (2019) dengan teori yang berbeda-beda dalam tiap penelitian tersebut. Hipotesis kedua, pengaruh kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian di antaranya penelitian yang dilakukan oleh Permatasari & Apriliyani (2021) dan Olanipekun & Jiboku (2021) dengan penggunaan teori yang berbeda-beda dalam penelitian tersebut.

Hipotesis ketiga, pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian di antaranya penelitian yang dilakukan oleh Halawa (2021) dan Astuti (2021) dengan teori yang berbeda-beda dalam penelitian tersebut. Hipotesis keempat, pengaruh kesehatan keselamatan kerja terhadap motivasi kerja, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian di antaranya penelitian yang dilakukan oleh Samban *et al.* (2021) dengan penggunaan teori yang berbeda-beda dalam penelitian tersebut.

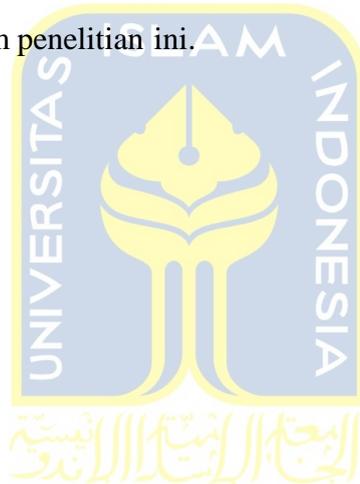
Hipotesis kelima, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian di antaranya penelitian yang dilakukan oleh Siddiqui (2019), Manzoor *et al.* (2021) dengan teori yang berbeda-beda dalam penelitian tersebut. Hipotesis keenam, pengaruh kompensasi terhadap

kinerja karyawan melalui motivasi kerja, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian di antaranya penelitian yang dilakukan oleh Syamsuddin *et al.* (2021) dan Efendi *et al.* (2020) dengan penggunaan teori yang berbeda dalam penelitian tersebut. Hipotesis ketujuh, pengaruh kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu di antaranya Indiarto dan Suswati (2020); Nkrumah *et al.* (2021) dan Batara & Sididi (2021) dengan teori yang berbeda-beda dalam setiap penelitian tersebut.

Terdapat tujuh hipotesis yang diuji pada penelitian ini. Hasil dari analisis yang dilakukan, menyatakan seluruh hipotesis yang diajukan terbukti. Pada hasil hipotesis yang terbukti, menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap motivasi kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kesehatan keselamatan kerja terhadap motivasi kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Dalam penelitian terdahulu tersebut, terdapat variabel penelitian yang mempunyai

persamaan dengan variabel penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di PT Adi Propertindo.

Penelitian ini menggunakan teori Dessler (2009) untuk variabel kompensasi, teori Jackson *et al.* (2009) untuk variabel kesehatan keselamatan kerja, teori Mathis & Jackson (2006) untuk variabel kinerja karyawan, dan teori Deci & Ryan (1985) untuk variabel motivasi kerja. Demikian teori yang terdapat dalam kerangka penelitian dan hasil yang menunjukkan bahwa teori tersebut telah dibuktikan dalam serangkaian uji hipotesis dalam penelitian ini.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi
4. Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
5. Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
6. Motivasi kerja dapat memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan
7. Motivasi kerja dapat memediasi kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, penulis memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi PT Adi Propertindo, yaitu di antaranya:

1. Dalam pemberian kompensasi, saran dari peneliti pada PT Adi Propertindo yaitu perusahaan dapat memperhatikan tunjangan kerja

bagi karyawan. Hal tersebut agar karyawan merasa senang dan mampu meningkatkan loyalitas kepada perusahaan.

2. Dalam meningkatkan kesehatan keselamatan kerja, perusahaan dapat meningkatkan kondisi psikologi perusahaan, di mana dilihat dari hubungan antar rekan kerja, kepercayaan antar rekan kerja, dan penyelesaian permasalahan kerja. Apabila hal tersebut dilakukan maka akan berdampak baik bagi keberlangsungan perusahaan.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, akan lebih baik apabila perusahaan memperhatikan hubungan kerja sama antara hubungan karyawan dengan karyawan maupun hubungan dengan klien.
4. Dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan bagaimana karyawan dalam hal kemauan untuk mempelajari hal-hal baru dan kemauan bekerja dengan penuh tanggung jawab. Selain itu juga melihat bagaimana kemauan karyawan dalam memenuhi harapan perusahaan. Dengan begitu, perusahaan dapat mengetahui apa yang dialami karyawan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Pengisian kuesioner yang terbatas waktu, dikarenakan jam kerja yang cukup padat membuat sebagian karyawan tidak mengisi kuesioner dan pengisian kuesioner menunggu cukup lama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Angriani, M. R., & Eliyana, A. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance in the Government Office. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1710-1714.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An evidence-based Guide to Delivering High Performance*. 4<sup>th</sup> ed. Kogan Page: London & Philadelphia.
- \_\_\_\_\_. (2010). *Essential Human Resource Management Practice, a Guide to People Management*. New Delhi: Kogan Page Ltd.
- Armstrong, M. & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 13<sup>th</sup> ed. Kogan Page Ltd: London
- Astuti, A. S. (2021). The Role of Teamwork, Work Environment, Compensation System in an Effort to Increase Employee Extrinsic Motivation at the Dompet Dhuafa Integrated Health Hospital. *European Journal of Business and Management Research*, 6(1), 182-188.
- Batara, A. S., & Sididi, M. (2021). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Sermani Steel. *Window of Public Health Journal*, 1331-1337.
- Gerhart, B., & Fang, M. (2015). Pay, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Performance, and Creativity in the Workplace: Revisiting Long-Held Beliefs. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 2, pp. 489–521). Annual Reviews Inc. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111418>
- Bernardin, H. J. & Russel, E.A. (2009). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Singapore: Mc. Graw-Hill Inc.
- Cascio, W.F. (2008). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. 8<sup>th</sup> ed. New York: McGraw-Hill
- Cerasoli C. P., Nicklin J. M., & Ford M. T. (2014). Intrinsic Motivation and Extrinsic Incentives Jointly Predict Performance: a 40-year meta-analysis. *Psychological Bulletin*. 140, 980. 10.1037/a0035661

Creswell, J. W. (2009). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Third Edition. SAGE Publication

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Berlin: Springer Science & Business Media. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>

Dessler, G. (1997). *Human Resource Management*. 7<sup>th</sup> edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

\_\_\_\_\_. (2000). *Human Resource Management*. 8<sup>th</sup> edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

\_\_\_\_\_. (2009). *Human Resource Management*, 10<sup>th</sup> edition. New Jersey: Pearson Education

\_\_\_\_\_. (2013). *Human Resource Management*. 13<sup>th</sup> edition. London : Pearson Education Limited

\_\_\_\_\_. (2015). *Fundamentals of Human Resource Management*. 4<sup>th</sup> edition. London : Pearson Education Limited

\_\_\_\_\_. (2020). *Human Resource Management*. 16<sup>th</sup> Edition. London : Pearson Education Limited

Diningsih, I. P. (2021). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Stress Kerja pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja Medan (*Doctoral dissertation, Muhammadiyah University of North Sumatera*).

Efendi, R., Rifa'i, M. N., Bahrin, K., Milla, H., & Suharmi, S. (2020). The Mediation of Work Motivation on The Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMES Employees in Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689-703.

Ekowati, V. M., & Amin, F. M. (2018). The Effects of Occupational Health and Safety on Employee Performance through Work Satisfaction. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 101: 242–45. <https://doi.org/10.2991/iconies-18.2019.46>

Fathurokhman, F., & Widhiastuti, H. (2019). Pengaruh Persepsi Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja di PT PLN

(Persero) UP2D Jawa Tengah & DI Yogyakarta. *Proyeksi*, 14(2), 139.  
<https://doi.org/10.30659/jp.14.2.139-150>

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Universitas Diponegoro

Grønmo, S. (2019). *Social Research Methods: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications, Inc.

Hasibuan, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Halawa, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(1).

Herzberg, F. (1993). *The Motivation to Work*. London and New York: Routledge Taylor & Francis Group

Idris, I., Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735.

Ikaningtyas, M., Al Musadieuq, M., & Prasetya, A. (2018). Effect of Occupational Safety and Health and Incentives on Work Motivation and Employee Performance (Study in Employees of PT. YTL-Paiton Province East Java). *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 216-226.

Indiarto, A., & Suswati, E. (2020). Analisis Dampak Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Klub Bunga Butik Resort Batu. *The Journal of Finance*, 21(2), 28–42.

Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Werner, S. (2009). *Managing Human Resources*. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.

Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Werner, S. (2017). *Managing Human Resource 12<sup>th</sup> Edition*. Cengage Learning: United States of America.

Jailani, & Lenny C. Nawangsari. (2020). The Effect of Compensation, Competence, and Leadership on Ministry of Industrion's Public Employees

Performance. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(4), 598-606. <https://doi.org/10.31933/dijms.v1i4.198>

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi 5. Depok : PT Rajagrafindo Persada

Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Kuvaas B., Buch R., Weibel A., Dysvik A., Nerstad C. G. (2017). *Do Intrinsic and Extrinsic Motivation Relate Differently to Employee Outcomes?* *J. Econ. Psychol.* 61, 244–258. 10.1016/j.joep.2017.05.004

Linga, E. A. (2020). *The Relationship Between Public Service Motivation, Monetary Compensation and Work Performance of Los Angeles County Employees (Doctoral dissertation, California State University, Northridge)*.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (Eds.). (2013). *New developments in goal setting and task performance*. London: Routledge/Taylor & Francis Group.

Mangkunegara, A.P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

\_\_\_\_\_. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

\_\_\_\_\_. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Manusia Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

\_\_\_\_\_. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

\_\_\_\_\_. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya

\_\_\_\_\_. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Manzoor, F., Wei, L., & Asif, M. (2021). Intrinsic Rewards and Employee's Performance with the Mediating Mechanism of Employee's Motivation. *Frontiers in Psychology*, 12.

Martocchio, J. J. (2015). *Strategic Compensation: A Human Resource Management Approach* (8th ed. Global ed.): Pearson

- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2006). *Human Resource Management*, 10<sup>th</sup> ed. Angelia, D. Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_. (2010). *Human Resource Management. 13<sup>th</sup> Edition*, South-Western College Publishing, Ohio.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Human Resources Management, 13<sup>th</sup> edition*. United States: South-Western Cengage Learning.
- Mello, J.A. (2014). *Strategic Human Resource Management, Fourth Edition*. Cengage Learning
- Mondy, R.W., & Martocchio, J.J. (2015). *Human Resource Management. 14<sup>th</sup> Edition*. Harlow : Pearson Education
- \_\_\_\_\_. (2016). *Human Resource Management. 14<sup>th</sup> Edition*. Harlow: Pearson Education
- Milkovich, G.T. & Newman, J.M. (2008). *Compensation*. New York: The McGrawHill Company
- Muijs, D. (2004). *Doing Quantitative Research in Education with SPSS*. London: Sage Publications
- Nkrumah, E. N. K., Liu, S., Doe Fiergbor, D., & Akoto, L. S. (2021). Improving The Safety–Performance Nexus: A Study on the Moderating and Mediating Influence of Work Motivation in the Causal Link Between Occupational Health and Safety Management (OHSM) Practices and Work Performance in the Oil and Gas Sector. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5064.
- Olanipekun, L. O., & Jiboku, J. O. P. (2021). Occupational Health and Safety standards and employee performance in Nigeria: A Theoretical Exposition. *Texas Journal of Medical Science*, 1(1), 4-12.
- Permatasari, P., & Apriliyani, W. D. (2021). The Effect of OSH Program and Work Discipline on The Performance of Firefighters at The Fire Services of Bogor District in 2020. *Journal of Vocational Health Studies*, 5(2), 107-111.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Kebijakan Kinerja Karyawan”*. Yogyakarta: BPFE
- Pristiawati, V. D., & Santoso, R. A. (2021). The Effect of Compensation on Employee Performance Through Work Discipline as an Intervening

Variable at Panahmas Dwitama Distrindo Ltd. Jember. *Journal Research of Social, Science, Economics, and Management*, 1(5), 443–454. <https://doi.org/10.36418/jrssem.v1i5.44>

Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). The Effects Analysis of Transformational Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT. Sago Nauli. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 1606-1617.

Purwanto, N. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya

Rivai, V. & Sagala. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Ed 2*. Jakarta: PT Grafindo Persada.

Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

\_\_\_\_\_. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Robbins, S.P. (2003). *Organizational Behavior 10<sup>th</sup> Edition*. New Jersey: Prentice Hall.

\_\_\_\_\_. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. Molan, B. Jakarta: Gramedia

Robbins, Stephen P. & Judge, T.A. (2007). *Organizational Behavior, 12<sup>th</sup> edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

\_\_\_\_\_. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.

\_\_\_\_\_. (2017). *Organizational Behavior, 17<sup>th</sup> edition*. London: Pearson Education Limited

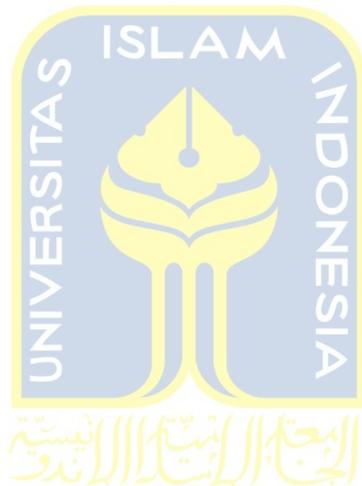
Samban, Y. W., Pangemanan, S. S., & Tulung, J. E. (2021). The Effect of Occupational Safety and Health on Employee Work Motivation (Case Study: PT. Tropica Cocoprime Lelema). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3).

Schuler, R.,S. & Jackson. E.S. (1996). *Human Resource Management: Positioning for the 21st Century. 6th Edition*. New York : West Publishing Company

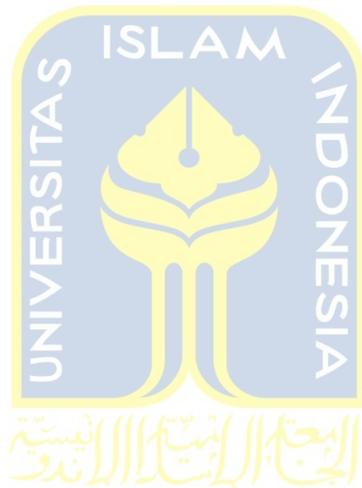
- \_\_\_\_\_. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Menghadapi Abad ke-21. Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti, H. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- \_\_\_\_\_. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2009). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Italy: John Wiley & Sons, Limited.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach 7<sup>th</sup> ed*. Italy: John Wiley & Sons, Limited
- Siddiqui, D. A. (2019). *Impact of Motivation on Employees Performance in Pakistan*. *Business Management and Strategy*, 10(1), 1-22.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN
- Suratman, A., & Supriyantiningih, L. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, 27(1), 46-60.
- Suratman, A., & Syahputro, S. B. (2020). *The Investigation of Motivation's Role as Mediator Effects on Employees' Performance*. In *3rd Asia Pacific Management Research Conference (APMRC 2019)* (pp. 27-33). Atlantis Press.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi Edisi ke-1*. Jakarta: Prenamedia Group
- \_\_\_\_\_. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.

- Sitohang, S., Sasi Agustin, & Firdaus Marsahala. (2021). The Effect of Training, Wage Patterns, Occupational Health and Safety on Work Motivation of Small and Medium Footwear Industry Clushter in Mojokerto City. *Enrichment: Journal of Management*, 11(2), 521-527.
- Siyoto, S. & A. Sodik. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Sukriyani, S. (2021). The Effects of Motivation, Compensation, and Work Environment on the Performance of Local Public Officer. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 903–917. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i1.1691>
- Supriyono, B. N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(3), 2261-2281.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-1*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- \_\_\_\_\_. (2010). *Budaya Organisasi Edisi ke-1*. Jakarta: Prenamedia Group
- Syafuruddin, S., Intang, S. N., & Selvia, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Stikes Salewangang Maros. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 1-12.
- Syamsuddin, R. A., Pratama, A., Sunarsi, D., Affandi, A., Rifuddin, B., & Mujahidin, M. (2021). The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 89-94.
- Tanuwiwowo, H.M. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karywan pada PT. Lestari Purnama Perkasa Jurnal Agora. Vol. 3, No. 2. Surabaya : Universitas Kristen Petra.
- Torrington, D., Hall, L., & Taylor, S. (2008). *Human Resource Management. 7<sup>th</sup> ed.* Pearson Education Limited
- Wangi, V. K. N. (2020). Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40-50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>

- Wahyuati, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan pada Hokben Disurabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(2).
- Welbourne, T. M., Johnson, D. E., & Erez, A. (1998). *The Role-Based Performance Scale: Validity Analysis of a Theory-Based Measure*. United States: Academy of management journal, 41(5), 540-555
- Werther, J. & Davis, K. (1996). *Human Resources and Personnel Management*. 5<sup>th</sup> Edition. New York : McGraw-Hill
- Yusuf, M. (2021). The Effects of the Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Alwi Assegaf Palembang. *MBIA*, 20(1), 18-31



# LAMPIRAN



## LAMPIRAN 1

### KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Responden Penelitian

Karyawan PT Adi Propertindo

**Perihal: Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian**

Dengan Hormat,

Saya mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia (FBE UII) dengan identitas:

Nama : Febriana Novita

Nomor Mahasiswa : 18311107

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”**, memohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk mengisi angket kuesioner ini dan memberikan jawaban pada masing-masing pernyataan.

Peneliti sangat menghargai partisipasi Bapak/Ibu sebagai responden dalam penelitian ini. Informasi dari Bapak/Ibu akan dijaga kerahasiaan identitas dan data yang diberikan oleh responden. Terima kasih atas kesediaan dan kerja sama Bapak/Ibu telah membantu mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Yogyakarta, ..... 2022

Mengetahui,

Dosen Pembimbing

Peneliti

(Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si)

(Febriana Novita)



1. Mohon untuk mengisi identitas terlebih dahulu sebelum mengisi angket.
2. Mohon untuk memberi *check list* (✓) pada tabel yang tersedia dan paling tepat dengan kondisi yang Bapak/Ibu rasakan.

Contoh:

Keterangan pilihan jawaban:

SK : Sangat Kurang

K : Kurang

C : Cukup

B : Baik

SB : Sangat Baik

No	Pernyataan	SK	K	C	B	SB
1	Kemampuan bekerja secara efisien				✓	

### C. Daftar Pernyataan Kuesioner

<b>Bagian I: Kinerja Karyawan</b>						
Skor 5 = Sangat Baik (SB)						
Skor 4 = Baik (B)						
Skor 3 = Cukup (C)						
Skor 2 = Kurang (K)						
Skor 1 = Sangat Kurang (SK)						
<b>Quantity (Kuantitas)</b>						
No.	Pernyataan	SK	K	C	B	SB
1	Kemampuan bekerja sesuai prosedur kerja	1	2	3	4	5
2	Kemampuan bekerja secara efisien	1	2	3	4	5
3	Kemampuan memenuhi target kerja	1	2	3	4	5
<b>Quality (Kualitas)</b>						
No.	Pernyataan	SK	K	C	B	SB
4	Kemampuan memaksimalkan hasil kerja	1	2	3	4	5
5	Kemampuan meminimalisir kesalahan	1	2	3	4	5
6	Ketelitian dalam bekerja	1	2	3	4	5
<b>Timeliness (Ketepatan Waktu)</b>						
No.	Pernyataan	SK	K	C	B	SB
7	Kemampuan memanfaatkan waktu luang secara efisien	1	2	3	4	5
8	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu penyelesaian pekerjaan	1	2	3	4	5
9	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	1	2	3	4	5

<b>Kehadiran</b>						
<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SK</b>	<b>K</b>	<b>C</b>	<b>B</b>	<b>SB</b>
10	Ketepatan waktu hadir	1	2	3	4	5
11	Kepatuhan pada jam kerja yang diberikan	1	2	3	4	5
12	Ketepatan waktu pulang kerja	1	2	3	4	5
<b>Kerja Sama</b>						
<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SK</b>	<b>K</b>	<b>C</b>	<b>B</b>	<b>SB</b>
13	Kemampuan membina hubungan dengan rekan kerja	1	2	3	4	5
14	Kemampuan bekerja sama dalam tim	1	2	3	4	5
15	Kemampuan membina hubungan dengan klien	1	2	3	4	5

<b>Bagian II: Motivasi</b>						
Skor 5 = Sangat Baik (SB)						
Skor 4 = Baik (B)						
Skor 3 = Cukup (C)						
Skor 2 = Kurang (K)						
Skor 1 = Sangat Kurang (SK)						
<b>Hygiene (Extrinsic Factor)</b>						
<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SK</b>	<b>K</b>	<b>C</b>	<b>B</b>	<b>SB</b>
16	Keinginan mendapatkan penghasilan	1	2	3	4	5
17	Keinginan membangun hubungan interpersonal	1	2	3	4	5
18	Keinginan menaati kebijakan perusahaan	1	2	3	4	5
<b>Motivator (intrinsic Factor)</b>						
<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SK</b>	<b>K</b>	<b>C</b>	<b>B</b>	<b>SB</b>
19	Kemauan mempelajari hal-hal baru	1	2	3	4	5
20	Kemauan bekerja dengan penuh tanggung jawab	1	2	3	4	5
21	Kemauan memenuhi harapan perusahaan	1	2	3	4	5

<b>Bagian III: Kompensasi</b>						
Skor 5 = Sangat Baik (SB)						
Skor 4 = Baik (B)						
Skor 3 = Sedang (S)						
Skor 2 = Tidak Baik (TB)						
Skor 1 = Sangat Tidak Baik (STB)						
<b>Direct Payment (Kompensasi Langsung)</b>						
<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STB</b>	<b>TB</b>	<b>S</b>	<b>B</b>	<b>SB</b>

22	Ketepatan waktu pemberian gaji yang diberikan setiap bulan	1	2	3	4	5
23	Kesesuaian pemberian insentif dengan kinerja	1	2	3	4	5
24	Kesesuaian pemberian komisi dengan target yang dicapai	1	2	3	4	5
<b>Indirect Payment (Kompensasi Tidak Langsung)</b>						
<b>Tunjangan</b>						
<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STB</b>	<b>TB</b>	<b>S</b>	<b>B</b>	<b>S B</b>
25	Pemberian tunjangan rekreasi	1	2	3	4	5
26	Pemberian tunjangan hari raya	1	2	3	4	5
27	Pemberian tunjangan asuransi kesehatan	1	2	3	4	5

<b>Bagian IV: Kesehatan Keselamatan Kerja</b>						
Skor 5 = Sangat Baik (SB)						
Skor 4 = Baik (B)						
Skor 3 = Cukup (C)						
Skor 2 = Kurang (K)						
Skor 1 = Sangat Kurang (SK)						
<b>Physiological-Physical Conditions (Kondisi Fisiologis-Fiskal)</b>						
<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SK</b>	<b>K</b>	<b>C</b>	<b>B</b>	<b>S B</b>
28	Lingkungan kerja perusahaan	1	2	3	4	5
29	Keamanan di tempat kerja	1	2	3	4	5
30	Kebersihan di tempat kerja	1	2	3	4	5
<b>Psychological Conditions (Kondisi Psikologi)</b>						
<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SK</b>	<b>K</b>	<b>C</b>	<b>B</b>	<b>S B</b>
31	Hubungan antar rekan kerja	1	2	3	4	5
32	Kepercayaan antar rekan kerja	1	2	3	4	5
33	Penyelesaian permasalahan kerja	1	2	3	4	5

## LAMPIRAN 2

### TABULASI DATA MENTAH

#### 1. KOMPENSASI (X<sub>1</sub>)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL	Rata"
1	4	3	4	4	4	4	23	3.83
2	3	4	5	5	3	5	25	4.17
3	3	5	4	4	5	5	26	4.33
4	3	5	5	5	5	5	28	4.67
5	4	4	4	4	5	4	25	4.17
6	3	3	3	3	3	3	18	3.00
7	4	5	4	4	5	4	26	4.33
8	3	5	3	3	3	3	20	3.33
9	5	3	3	4	5	3	23	3.83
10	4	5	3	5	5	3	25	4.17
11	5	4	4	4	4	3	24	4.00
12	2	3	3	5	3	2	18	3.00
13	4	3	3	3	4	4	21	3.50
14	5	4	3	3	4	2	21	3.50
15	4	4	4	3	5	4	24	4.00
16	5	5	4	3	5	4	26	4.33
17	5	5	4	4	5	3	26	4.33
18	3	4	4	3	4	4	22	3.67
19	4	4	4	4	4	4	24	4.00
20	4	5	5	5	5	5	29	4.83
21	4	3	4	4	3	4	22	3.67
22	3	4	3	2	3	3	18	3.00
23	4	4	4	5	4	5	26	4.33
24	5	4	5	5	5	5	29	4.83
25	5	5	5	5	5	5	30	5.00
26	4	4	4	5	5	5	27	4.50
27	5	5	4	5	5	5	29	4.83
28	4	4	4	3	3	5	23	3.83
29	4	5	4	4	4	4	25	4.17
30	5	5	5	4	5	5	29	4.83
31	2	2	4	3	4	2	17	2.83
32	3	4	4	4	4	3	22	3.67
33	3	4	4	5	3	4	23	3.83
34	5	3	5	5	5	2	25	4.17
35	3	2	4	5	2	3	19	3.17
36	2	4	3	2	4	2	17	2.83
37	5	5	3	5	5	3	26	4.33
38	4	3	4	4	4	4	23	3.83

39	5	4	5	5	5	5	29	4.83
40	5	5	4	5	5	5	29	4.83
41	5	4	5	5	5	5	29	4.83
42	4	4	4	4	4	4	24	4.00
43	2	2	3	2	3	2	14	2.33
44	4	5	4	4	5	4	26	4.33
45	3	2	3	2	3	3	16	2.67
	3.89	3.98	3.93	4.00	4.20	3.80	23.80	3.96

## 2. KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (X<sub>2</sub>)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL	Rata"
1	4	5	5	4	5	5	28	4.67
2	5	5	5	5	5	5	30	5.00
3	4	4	4	5	4	4	25	4.17
4	5	5	4	4	5	3	26	4.33
5	4	4	4	4	4	4	24	4.00
6	4	4	4	4	4	4	24	4.00
7	4	5	5	5	5	5	29	4.83
8	4	3	4	4	3	4	22	3.67
9	3	4	3	3	3	3	19	3.17
10	4	4	4	5	4	5	26	4.33
11	5	4	5	5	5	5	29	4.83
12	5	4	4	5	4	4	26	4.33
13	5	4	3	4	4	3	23	3.83
14	5	5	3	5	5	3	26	4.33
15	4	4	4	4	4	4	24	4.00
16	5	4	5	5	5	5	29	4.83
17	5	5	4	4	5	5	28	4.67
18	5	4	5	5	5	5	29	4.83
19	4	4	4	4	4	4	24	4.00
20	3	4	3	3	3	4	20	3.33
21	4	5	4	4	5	4	26	4.33
22	3	3	3	3	3	3	18	3.00
23	3	3	4	4	4	3	21	3.50
24	4	5	5	5	5	5	29	4.83
25	5	4	5	4	5	4	27	4.50
26	4	4	5	5	4	5	27	4.50
27	4	5	5	5	5	5	29	4.83
28	4	4	4	4	4	4	24	4.00
29	5	4	4	4	5	4	26	4.33
30	5	5	5	5	5	5	30	5.00
31	5	5	5	5	5	5	30	5.00

32	5	5	4	5	5	5	29	4.83
33	3	3	3	3	3	3	18	3.00
34	4	4	4	3	3	4	22	3.67
35	4	4	4	4	5	5	26	4.33
36	4	4	4	4	4	4	24	4.00
37	5	5	5	5	5	5	30	5.00
38	4	3	4	5	5	4	25	4.17
39	4	4	5	4	4	4	25	4.17
40	5	4	4	5	4	4	26	4.33
41	4	4	4	4	4	4	24	4.00
42	5	5	4	5	4	4	27	4.50
43	4	4	5	4	4	4	25	4.17
44	4	4	4	4	4	4	24	4.00
45	4	4	5	5	5	4	27	4.50
	4.27	4.20	4.22	4.33	4.33	4.20	25.56	4.26

### 3. KINERJA KARYAWAN (Y)

N O	Y1. 1	Y1. 2	Y1.3	Y1. 4	Y1. 5	Y1. 6	Y1. 7	Y1. 8	Y1. 9	Y1.1 0	Y1.1 1
1	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
7	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
9	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
10	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4
11	3	3	4	5	3	4	3	5	3	5	5
12	4	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4
13	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3
14	4	4	2	3	3	3	4	4	3	2	5
15	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4
16	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	3	4	5	5	3	4	5	4	3
21	4	4	4	3	4	3	5	3	4	3	5
22	3	4	4	4	2	4	2	3	2	4	3
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	4	4	3	5	5	3	5	5	3	5
25	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3
26	4	4	5	3	5	3	5	3	3	5	5

27	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5
28	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5
29	5	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4
30	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4
31	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	5
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
34	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
35	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	5
36	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
37	5	3	5	5	3	5	3	5	3	4	4
38	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	5
39	5	3	5	5	3	4	4	4	3	3	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
42	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
43	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	2
44	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
45	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3
	4.00	3.87	3.91	3.89	3.64	3.80	3.71	3.76	3.82	3.71	4.07

Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	TOTAL	Rata"
4	4	4	4	62	4.13
4	5	5	5	64	4.27
4	4	5	5	58	3.87
4	4	4	4	58	3.87
4	4	4	4	60	4.00
3	4	4	4	46	3.07
5	4	4	5	68	4.53
3	3	4	3	47	3.13
4	3	3	3	49	3.27
4	5	5	4	63	4.20
5	3	5	5	61	4.07
4	5	5	4	60	4.00
4	3	3	3	50	3.33
3	3	5	4	52	3.47
5	4	4	4	57	3.80
5	4	4	4	61	4.07
4	4	4	4	61	4.07
5	5	5	5	64	4.27
4	4	4	4	60	4.00
4	5	4	3	62	4.13
3	3	3	4	55	3.67

4	2	3	2	46	3.07
4	3	3	4	58	3.87
5	3	5	4	64	4.27
4	3	4	5	60	4.00
3	5	3	3	59	3.93
5	5	5	4	66	4.40
3	3	3	3	52	3.47
3	3	4	5	57	3.80
4	3	4	4	65	4.33
3	5	3	4	60	4.00
4	4	4	4	60	4.00
4	4	3	4	53	3.53
4	3	3	4	54	3.60
3	3	3	4	54	3.60
4	4	4	4	57	3.80
5	4	5	5	64	4.27
5	5	4	4	60	4.00
3	5	3	3	57	3.80
4	5	5	5	63	4.20
5	4	4	4	62	4.13
4	4	5	5	58	3.87
4	4	3	4	52	3.47
3	4	4	4	59	3.93
3	3	3	4	51	3.40
3.96	3.87	3.96	4.02	57.98	3.87

#### 4. MOTIVASI KERJA (Z)

NO	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	TOTAL	Rata"
1	5	5	4	5	5	4	28	4.67
2	5	5	5	5	5	5	30	5.00
3	4	4	4	5	4	4	25	4.17
4	5	5	4	4	5	3	26	4.33
5	4	4	4	4	4	4	24	4.00
6	4	4	4	4	4	4	24	4.00
7	5	5	5	4	5	5	29	4.83
8	4	4	4	3	3	4	22	3.67
9	4	4	4	5	4	4	25	4.17
10	4	4	4	5	4	5	26	4.33
11	5	4	5	5	5	5	29	4.83
12	5	4	4	5	4	4	26	4.33
13	5	4	3	4	4	3	23	3.83
14	5	5	3	5	5	3	26	4.33
15	4	4	4	4	4	4	24	4.00
16	5	4	5	5	5	5	29	4.83

17	5	5	4	4	5	5	28	4.67
18	5	4	5	5	5	5	29	4.83
19	4	4	4	4	4	4	24	4.00
20	5	4	5	5	5	5	29	4.83
21	4	5	4	4	5	4	26	4.33
22	3	4	4	4	3	4	22	3.67
23	4	4	5	5	5	4	27	4.50
24	4	5	5	5	5	5	29	4.83
25	5	4	5	4	5	4	27	4.50
26	4	4	5	5	4	5	27	4.50
27	5	5	5	4	5	5	29	4.83
28	4	4	4	4	4	4	24	4.00
29	5	4	4	4	5	4	26	4.33
30	5	5	5	5	5	5	30	5.00
31	5	5	5	5	5	5	30	5.00
32	5	5	4	5	5	5	29	4.83
33	4	5	4	4	4	4	25	4.17
34	4	4	4	3	3	4	22	3.67
35	4	4	4	4	5	5	26	4.33
36	4	4	4	4	4	4	24	4.00
37	5	5	5	5	5	5	30	5.00
38	4	3	4	5	5	4	25	4.17
39	4	4	5	4	4	4	25	4.17
40	4	4	4	5	4	4	25	4.17
41	4	4	4	4	4	4	24	4.00
42	4	4	5	5	5	4	27	4.50
43	4	4	4	4	4	4	24	4.00
44	4	4	4	4	4	4	24	4.00
45	4	4	5	4	4	4	25	4.17
	4.40	4.29	4.33	4.42	4.44	4.29	26.18	4.36

**LAMPIRAN 3**  
**UJI VALIDITAS**

**1. KOMPENSASI**

		<b>Correlations</b>						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Kompensasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.425**	.368*	.412**	.628**	.389**	.736**
	Sig. (2-tailed)		.004	.013	.005	.000	.008	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X1.2	Pearson Correlation	.425**	1	.279	.321*	.589**	.485**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.004		.064	.031	.000	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X1.3	Pearson Correlation	.368*	.279	1	.575**	.403**	.651**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.013	.064		.000	.006	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X1.4	Pearson Correlation	.412**	.321*	.575**	1	.375*	.472**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.005	.031	.000		.011	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X1.5	Pearson Correlation	.628**	.589**	.403**	.375*	1	.374*	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.011		.011	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X1.6	Pearson Correlation	.389**	.485**	.651**	.472**	.374*	1	.770**

	Sig. (2-tailed)	.008	.001	.000	.001	.011		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Kompensasi	Pearson Correlation	.736**	.713**	.718**	.716**	.759**	.770**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

## 2. KESEHATAN KESELAMATAN KERJA

Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Kesehatan Keselamatan Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.534*	.380*	.619*	.639*	.381*	.747**
	Sig. (2-tailed)		.000	.010	.000	.000	.010	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X2.2	Pearson Correlation	.534*	1	.380*	.431*	.617*	.482*	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000		.010	.003	.000	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X2.3	Pearson Correlation	.380*	.380*	1	.587*	.607*	.733*	.783**
	Sig. (2-tailed)	.010	.010		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45

X2.4	Pearson Correlation	.619*	.431*	.587*	1	.667*	.583*	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X2.5	Pearson Correlation	.639*	.617*	.607*	.667*	1	.556*	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X2.6	Pearson Correlation	.381*	.482*	.733*	.583*	.556*	1	.793**
	Sig. (2-tailed)	.010	.001	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Kesehatan Keselamatan Kerja	Pearson Correlation	.747*	.720*	.783*	.823*	.866*	.793*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

### 3. KINERJA KARYAWAN

Correlations																	
		Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 10	Y 11	Y 12	Y 13	Y 14	Y 15	Kine rja Kary awa n
Y1	Pearson Correlation	1	.195	.266	.417**	.299*	.377*	.235	.275	.364*	-.047	.095	.101	.131	.093	.257	.505**
	Sig. (2-tailed)		.200	.077	.004	.046	.011	.121	.067	.014	.760	.536	.510	.392	.545	.088	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y2	Pearson Correlation	.195	1	.091	-.041	.517**	.113	.124	.163	.421**	.179	.022	.220	.163	.094	.068	.405**
	Sig. (2-tailed)	.200		.552	.791	.000	.460	.416	.285	.004	.240	.885	.147	.285	.540	.657	.006
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

Y3	Pearson Correlation	.266	.091	1	.427**	.219	.216	.262	.318*	.014	.487**	.239	.232	.186	.036	.201	.539**
	Sig. (2-tailed)	.077	.552		.003	.149	.154	.082	.034	.925	.001	.114	.124	.220	.812	.185	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y4	Pearson Correlation	.417**	-.041	.427**	1	-.083	.555**	.024	.402**	.005	.245	-.330*	.367*	.218	.208	.295*	.510**
	Sig. (2-tailed)	.004	.791	.003		.587	.000	.873	.006	.972	.105	.847	.013	.150	.171	.049	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y5	Pearson Correlation	.299*	.517**	.219	1	-.083	.232	.311*	.301*	.521**	.184	.258	.058	.269	.095	.155	.551**
	Sig. (2-tailed)	.046	.000	.149		.587	.125	.038	.044	.000	.225	.087	.704	.074	.534	.309	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

Y6	Pearson Correlation	.377*	.113	.216	.555**	.232	1	-.164	.469**	.372*	.200	.027	.614**	.287	.341*	.110	.602**
	Sig. (2-tailed)	.011	.460	.154	.000	.125		.283	.001	.012	.188	.858	.000	.056	.022	.473	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y7	Pearson Correlation	.235	.124	.262	.024	.311*	-.164	-.101	.206	.168	.154	.5**	-.152	.194	.056	.186	.391**
	Sig. (2-tailed)	.121	.416	.082	.873	.038	.283	.508	.175	.270	.000	.318	.202	.717	.220	.008	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y8	Pearson Correlation	.275	.163	.318*	.402**	.301*	.469**	-.101	.260	.178	.175	.325*	.066	.299	.268	.551**	
	Sig. (2-tailed)	.067	.285	.034	.006	.044	.001	.508	.085	.243	.250	.029	.665	.046	.076	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	

Y9	Pearson Correlation	.364	.421	.014	.005	.521	.372	.206	.260	1	.030	.112	.125	.405	.288	.345	.569
	Sig. (2-tailed)	.014	.004	.925	.972	.000	.012	.175	.085		.844	.463	.415	.006	.055	.020	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y10	Pearson Correlation	-.047	.179	.487	.245	.184	.200	.168	.178	.030	1	.195	.358	.194	.173	.056	.474
	Sig. (2-tailed)	.760	.240	.001	.105	.225	.188	.270	.243	.844		.200	.016	.202	.256	.715	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y11	Pearson Correlation	.095	.022	.239	-.030	.258	.027	.554	.175	.112	.195	1	.134	.164	.163	.172	.442
	Sig. (2-tailed)	.536	.885	.114	.847	.087	.858	.000	.250	.463	.200		.379	.283	.285	.257	.002
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

Y12	Pearson Correlation	.101	.220	.232	.367*	.058	.614**	-.152	.325*	.125	.358*	.134	1	.187	.458**	.329*	.558**
	Sig. (2-tailed)	.510	.147	.124	.013	.704	.000	.318	.029	.415	.016	.379		.218	.002	.028	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y13	Pearson Correlation	.131	.163	.186	.218	.269	.287	.194	.066	.405**	.194	.164	.187	1	.354*	.207	.540**
	Sig. (2-tailed)	.392	.285	.220	.150	.074	.056	.202	.665	.006	.202	.283	.218		.017	.172	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y14	Pearson Correlation	.093	.094	.036	.208	.095	.341*	.056	.299*	.288	.173	.163	.458**	.354*	1	.602**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.545	.540	.812	.171	.534	.022	.717	.046	.055	.256	.285	.002	.017		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

Y15	Pearson Correlation	.257	.068	.201	.295	.155	.110	.186	.268	.345	.056	.172	.329	.207	.602	1	.553**
	Sig. (2-tailed)	.088	.657	.185	.049	.309	.473	.220	.076	.020	.715	.257	.028	.172	.000		
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.505**	.405**	.539**	.510**	.551**	.602**	.391**	.551**	.569**	.474**	.442**	.558**	.540**	.562**	.553**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.001	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																	

#### 4. MOTIVASI KERJA

		Correlations						Motivasi Kerja
		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	
Z.1	Pearson Correlation	1	.483**	.224	.318*	.676**	.272	.708**
	Sig. (2-tailed)		.001	.139	.033	.000	.071	.000

	N	45	45	45	45	45	45	45
Z.2	Pearson Correlation	.483**	1	.133	.116	.449**	.248	.564**
	Sig. (2-tailed)	.001		.384	.446	.002	.101	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Z.3	Pearson Correlation	.224	.133	1	.322*	.409**	.662**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.139	.384		.031	.005	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Z.4	Pearson Correlation	.318*	.116	.322*	1	.534**	.365*	.652**
	Sig. (2-tailed)	.033	.446	.031		.000	.014	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Z.5	Pearson Correlation	.676**	.449**	.409**	.534**	1	.385**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.005	.000		.009	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Z.6	Pearson Correlation	.272	.248	.662**	.365*	.385**	1	.713**
	Sig. (2-tailed)	.071	.101	.000	.014	.009		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.708**	.564**	.669**	.652**	.838**	.713**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

**LAMPIRAN 4**  
**HASIL UJI RELIABILITAS**

**1. KOMPENSASI**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.825	6

**2. KESEHATAN KESELAMATAN KERJA**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	6

**3. KINERJA KARYAWAN**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.802	15

**4. MOTIVASI KERJA**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.784	6

**LAMPIRAN 5**  
**DATA DESKRIPTIF**

No	Keterangan	Karakteristik	Jumlah
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	12
		Perempuan	33
<b>Jumlah</b>			<b>45</b>
2	Usia	Kurang Dari 20 Tahun	4
		20-25 Tahun	24
		25-36 Tahun	14
		Lebih Dari 36 Tahun	3
		Jumlah	45
3	Status Pernikahan	Menikah	13
		Belum Menikah	32
<b>Jumlah</b>			<b>45</b>
4	Pendidikan Terakhir	Sekolah Menengah	11
		Diploma (D1-D3)	11
		Sarjana	23
<b>Jumlah</b>			<b>45</b>
5	Masa Kerja	Kurang Dari 3 Tahun	18
		3-6 Tahun	22
		Lebih dari 6 Tahun	5
<b>Jumlah</b>			<b>45</b>

**LAMPIRAN 6**  
**HASIL ANALISIS UJI REGRESI**

**1. Uji Heteroskedastisitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.551	.165		3.331	.002
	Kompensasi	-.015	.023	-.099	-.640	.526
	Kesehatan	.036	.041	.189	.880	.384
	Keselamatan Kerja					
	Motivasi Kerja	-.111	.057	-.437	-1.951	.058
a. Dependent Variable: ABSRESID						

**2. Uji Multikolinearitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.626	.335		1.869	.069		
	Kompensasi	.239	.047	.444	5.093	.000	.876	1.142
	Kesehatan	.230	.082	.337	2.790	.008	.457	2.188
	Keselamatan Kerja							

	Motivasi Kerja	.301	.116	.329	2.602	.013	.418	2.394
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

### 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.18882688
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.127
	Negative	-.066
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

LAMPIRAN 7

HASIL UJI REGRESI BERGANDA

1. Analisis Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Kesehatan Keselamatan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 <sup>a</sup>	.582	.562	.26101
a. Predictors: (Constant), Kesehatan Keselamatan Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja				

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
Regression	3.988	2	1.994	29.271	.000 <sup>b</sup>	
Residual	2.861	42	.068			
Total	6.849	44				
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kesehatan Keselamatan Kerja, Kompensasi						

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.648	.367		4.485	.000
	Kompensasi	.128	.059	.218	2.156	.037
	Kesehatan Keselamatan Kerja	.518	.075	.696	6.885	.000
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						

**2. Analisis Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Kesehatan Keselamatan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Motivasi (Z)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 <sup>a</sup>	.682	.667	.20862
a. Predictors: (Constant), Kesehatan Keselamatan Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1	Regression	3.988	2	1.994	29.271	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2.861	42	.068		
	Total	6.849	44			
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kesehatan Keselamatan Kerja, Kompensasi						

Coefficients <sup>a</sup>						
Model				Unstandardize	Beta	Standardized
			B	d Coefficients		
1	(Constant)	1.648	.367		4.485	.000
	Kompensasi	.128	.059	.218	2.156	.037
	Kesehatan Keselamatan Kerja	.518	.075	.696	6.885	.000

a Dependent Variable: Motivasi Kerja

### 3. Analisis Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 <sup>a</sup>	.523	.511	.25259

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.003	1	3.003	47.068	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2.744	43	.064		
	Total	5.747	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.976	.423		2.309	.026
	Motivasi Kerja	.662	.097	.723	6.861	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**4. Analisis Kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi kerja (Z)**  
**a. Tahap 1**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.333 <sup>a</sup>	.111	.090	.37635

a. Predictors: (Constant), Kompensasi  
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.759	1	.759	5.359	.025 <sup>b</sup>
	Residual	6.090	43	.142		
	Total	6.849	44			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja  
b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.587	.340		10.547	.000
	Kompensasi	.196	.085	.333	2.315	.025

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

**b. Tahap 2**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 <sup>a</sup>	.675	.660	.21082

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.880	2	1.940	43.648	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1.867	42	.044		
	Total	5.747	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.642	.361		1.781	.082
	Kompensasi	.223	.050	.414	4.442	.000
	Motivasi Kerja	.536	.085	.585	6.273	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

**5. Analisis Kesehatan Keselamatan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z)**

**a. Tahap 1**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 <sup>a</sup>	.536	.525	.27185
a. Predictors: (Constant), Kesehatan Keselamatan Kerja				
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja				

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.672	1	3.672	49.681	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3.178	43	.074		
	Total	6.849	44			
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kesehatan Keselamatan Kerja						

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.042	.332		6.155	.000
	Kesehatan Keselamatan Kerja	.545	.077	.732	7.048	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

**b. Tahap 2**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 <sup>a</sup>	.554	.533	.24694

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.185	2	1.593	26.117	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2.561	42	.061		

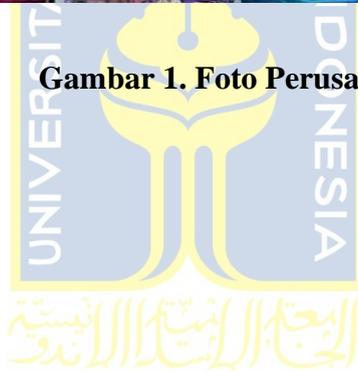
Total	5.747	44			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja					

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.982	.413		2.376	.022
	Kesehatan Keselamatan Kerja	.178	.103	.261	1.729	.091
	Motivasi Kerja	.487	.139	.531	3.514	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

**LAMPIRAN 8**  
**DOKUMENTASI**



**Gambar 1. Foto Perusahaan**



## LAMPIRAN 9

### SURAT PENELITIAN



FAKULTAS  
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadimedja  
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok  
Sleman, Yogyakarta 55283  
T. (0274) 881546, 883087, 885376;  
F. (0274) 882589  
E. fe@uii.ac.id  
W. fecon.uii.ac.id

Nomor : 2892/DEK/10/Div.URT/XI/2022  
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth  
Pimpinan  
PT Adi Propertindo

*Assalamu alaikum wr.wb.*

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : Febriana Novita  
No. Mahasiswa : 18311107  
Tempat/Tanggal Lahir : Yogyakarta / 29 Februari 2000  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : Strata 1 (S1)  
Alamat : Karangjati Rt 12 Rw 39, Sinduadi, Mlati, Sleman, Yogyakarta

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

**"Pengaruh Kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Adi Propertindo Jawa Tengah dan DIY"**

Dosen Pembimbing : Trias Setiawati, Dr., Dra., M.Si.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu alaikum Wr.Wb.*

Yogyakarta, 02 November 2022  
Dekan,



Johan Arijin, S.E., M.Si., Ph.D., C.FrA.  
NIK: 943120101



## PT. ADI PROPERTINDO

Kontraktor - Developer - Arsitektur Desain  
Madu Asri A.27 RT.001 RW.008 Kec. Colomadu Kab. Karanganyar  
0857 020 878 57 / 0851 070 602 61  
propertindoadi@gmail.com

Perihal : Surat Keterangan Penelitian

Dengan ini menerangkan hal-hal sebagai berikut:

Nama : FEBRIANA NOVITA  
NIM : 18311107  
Asal Instansi : MANAJEMEN – UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
Periode : 4 – 10 November 2022  
Responden : 45 Responden

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut Benar telah melaksanakan penelitian di PT Adi Propertindo, dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel pada PT Adi Propertindo Group”

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana semestinya.

Karanganyar, 13 Desember 2022

Hormat Kami,

**RIZKI INAR FEBRIANTO**

Direktur



**CARIRUMAH.CO**  
— cari rumah jadi mudah —



**LAMPIRAN 10**  
**BIODATA PENELITI**



- a. Nama Lengkap : Febriana Novita  
Tempat/Tgl lahir : Sleman, 29 Februari 2000  
NIM : 18311107  
Jurusan/Fakultas : Manajemen/Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Peminatan : Sumber Daya Manusia  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Status Pernikahan : Lajang  
Alamat : Karangjati RT 12 RW 39 Sinduadi Mlati Sleman  
Email : vitafebriana292@gmail.com
- b. Riwayat Pendidikan
- |               |                                 |
|---------------|---------------------------------|
| 2006-2012     | : SDN Sinduadi 1                |
| 2012-2015     | : SMP Muhammadiyah 4 Yogyakarta |
| 2015-2018     | : MAN 3 Sleman                  |
| 2018-sekarang | : Universitas Islam Indonesia   |