

## PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Immanuel Dwi Santoso  
immanuelika19@gmail.com

Sonang Sitohang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research is aimed to find out the influence of motivation, compensation, health and work safety to the employee performance. The population is all employees of PT. Azbil Berca Indonesia in Surabaya. The sample collection technique has been done by using survey method, the primary data has been obtained from the answers of the respondents on the questionnaires which have been issued on 50 employees PT. Azbil Berca Indonesia as the respondents in this research. The analysis method has been done by using quantitative method whereas the analysis technique has been performed by using multiple linear regressions and the partial hypothesis test has been carried out by using t test. The data examination has been carried out by using the SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 21st version application. The result of the research shows that the variables motivation, compensation, and health and work safety give significant influence to the employee performance. The result of the t test shows that compensation is the variable which gives dominant influence to the employee performance of PT. Azbil Berca Indonesia in Surabaya. The results of this study support the theory of Mangkunegara (2012: 14) which states that the motivation effect on employee performance, werther and davis theory Rivai dan Sagala (2012:289) stating that the compensation effect on employee performance, and sedarmayanti theory (2011: 124) that health and safety affect the performance of employees*

*Keywords: motivation, compensation, health and work safety, employee performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Azbil Berca Indonesia di Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode survei, data primer yang digunakan berasal dari jawaban responden atas kuisioner yang disebarkan pada 50 karyawan PT. Azbil Berca Indonesia sebagai responden pada penelitian ini. Metode analisis yang di gunakan metode kuantitatif, sedangkan teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda, dan uji hipotesis parsial menggunakan uji t. Pengujian data menggunakan program alat bantu aplikasi SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 21. Hasil penelitan menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompensasi, dan kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Azbil Berca Indonesia yang berada di Surabaya. Hasil penelitian ini mendukung teori Mangkunegara (2012:14) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, teori Rivai dan Sagala (2012:289) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan teori sedarmayanti (2011:124) yang menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Motivasi, Kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja, kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Cara berfikir manusia terus berkembang dalam melaksanakan pekerjaannya demi meningkatkan kualitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga perusahaan di tuntut untuk memperhatikan hak-hak yang di inginkan pegawainya agar tercipta pekerjaan yang optimal dan tujuan yang di inginkan oleh perusahaan. Diharap dengan kebutuhan pegawai yang telah di penuhi, para pekerja mampu mempertahankan kinerjanya dan

mampu menjaga loyalitas pada perusahaan. Menurut Hasibuan (2012:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Perusahaan-perusahaan yang berhasil mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor pendukung. Dan faktor yang paling berpengaruh adalah Sumber Daya Manusia (SDM), karena sumber daya manusia adalah penggerak dari semua kegiatan organisasi yang terjadi dalam suatu perusahaan yang berada di bidang usaha apa pun. Sehebat atau semahal apa pun teknologi yang di ciptakan, tidak akan pernah dapat menggantikan cara kerja manusia yang memiliki berbagai macam cara berfikir serta berinovasi pada era globalisasi yang terus berkembang ini. Hal ini yang membuat sumber daya manusia adalah peranan penting yang perlu di perhatikan kinerjanya.

Motivasi di perlukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Ardana (2012: 193) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negative untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer. Motivasi akan menciptakan dorongan bagi karyawan untuk bekerja semakin optimal. Tanpa motivasi seorang karyawan akan merasa kurang bersemangat dalam bekerja, dan kurang mau berkembang dalam melakukan trobosan-trobosan baru dalam dunia kerja yang selalu berkembang. Dengan motivasi kerja yang tinggi diberikan oleh perusahaan, diharapkan karyawan dapat lebih mencintai pekerjaannya dan mampu bekerja dengan baik sesuai yang diharapkan oleh perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Setelah motivasi yang telah terpenuhi oleh perusahaan, perusahaan juga harus memberikan penghargaan terhadap karyawannya sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan perusahaan yang sering kali di sebut dengan kompensasi. Ardana (2012:153) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi untuk karyawan. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena dengan kompensasi yang sesuai yang telah diberikan perusahaan terhadap karyawannya diharap dapat menimbulkan rasa tanggung jawab agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan dengan baik. Dengan kompensasi yang di berikan perusahaan ini juga diharapkan pegawai yang bekerja bisa memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga pegawai tersebut tidak mengalami kekurangan di luar perusahaan sehingga dapat juga meningkatkan kinerja dalam bekerja atau menyelesaikan tugas tugasnya.

Pada dasarnya perusahaan juga di tuntutan agar bisa meningkatkan kualitas keamanan dan kenyamanan karyawan pada perusahaannya. Selain keselamatan dan kesehatan kerja sudah di tentukan undang-undangnya oleh pemerintah Indonesia. Keselamatan dan kesehatan kerja yang sering di kenal atau disingkat dengan K3 ini juga adalah upaya perusahaan dalam menunjukan keseriusannya dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja terhadap karyawan-karyawannya yang bekerja di dalam maupun di luar kantor atau perusahaan. Karena dampak kecelakaan dan penyakit yang di alami saat bekerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga merugikan perusahaan di kemudian hari. Keselamatan kerja menurut Mondy (2011:360) adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan rasa aman yang didapat karyawan karena program keamanan dan keselamatan kerja (K3) yang diberikan perusahaan ini diharapkan mampu meningkatkan rasa percaya diri karyawan akan bekerja tanpa ada rasa takut atau was-was dalam bekerja dan hal ini pula yang diharapkan perusahaan agar karyawan-karyawannya mampu memberikan yang terbaik dalam meningkatkan kinerja.

Untuk mempertahankan citra perusahaan dan agar dapat memperluas atau menguasai pangsa pasar, perusahaan juga dituntut agar bisa meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Misalnya dari segi internal perusahaan antara lain peningkatan kualitas kinerja karyawan. Kualitas kinerja karyawan dapat dilihat dari motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Melalui kompensasi juga diharapkan karyawan mendapat penghargaan yang cukup atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Meningkatkan rasa aman dalam program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang diberikan perusahaan juga diharapkan dapat menimbulkan rasa percaya diri karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Dengan motivasi, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang diberikan perusahaan diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan sehingga dapat meningkatkan *profit* dari hasil kinerja karyawannya yang meningkat seiring dengan pemberian motivasi, kompensasi dan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya. Menurut Mangkunegara (2012:13) Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut apakah motivasi, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Azbil Berca Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Azbil Berca Indonesia

## TINJAUAN TEORITIS

### Motivasi

Motivasi adalah Kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer. Menurut Hasibuan (2012:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja aktif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sutrisno (2013:109) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Mangkunegara (2012:61) juga mengemukakan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan motivasi adalah Kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan atau tidak secara internal maupun eksternal yang hasilnya dapat positif atau negatif. Tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya.

### Kompensasi

Salah satu tugas manajemen personalia yang paling sulit adalah penentuan tingkat kompensasi yang akan diberikan pada setiap karyawannya. Hal ini sangat menentukan karena kompensasi yang akan diberikan karyawan akan memberi peran penting dalam peningkatan kinerja karyawannya. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan biasanya dikaitkan dengan tugas atau tuntutan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya. Karena tingkat kesulitan dan tingkat bahaya atau lama kerja sering kali dianggap sebagai pembanding dalam karyawan meminta upah atau kompensasi yang sesuai dengan yang telah dikerjakan. Menurut Rivai dan Sagala (2012:741) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Mathis dan Jackson (2011:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah faktor penting yang

mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya. Hasibuan (2012:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli dapat di simpulkan bahwa kompensasi adalah pemberian yang diberikan oleh perusahaan secara langsung atau tidak langsung kepada karyawannya sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan. Kompensasi meliputi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial yaitu berupa gaji dan insentif sedangkan kompensasi non finansial yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan yang menarik. Diharapkan dengan pemberin kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **Kesehatan dan keselamatan kerja**

Keselamatan dan kesehatan kerja atau yang sering di singkat dengan K3 merupakan program yang diwajibkan oleh pemerintah bagi perusahaan dalam melakukan keगतannya agar terjaga dari bahaya atau kecelakaan kerja. Hal ini adalah program wajib yang harus dipenuhi oleh perusahaan karena kesehatan dan keselamatan kerja tertulis dalam peraturanperundang seperti ketentuan pokok tentang perlindungan tenaga kerja dalam UU No.14 tahun 1969 dan UU No. 1 tahun 1970 serta peraturan-peraturanlainnya yang melengkapi dalam ketentuan tersebut khususnya dalam pasal 9 dan 10 tercantum beberapa hal sebagai berikut: tiap tenaga kerjamendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan kesusilaan, pemeliharaan moril manusia atas perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan agama. Menurut Mangkunegara (2012:123) adalah upaya untuk menjamin dan menjaga kesehatan serta keutuhan jasmani dan rohani para tenaga kerja khususnya manusia, untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur. Sibarani (2012:163), Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Pelaksanaan program keselamatan kerja dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan.

### **Kinerja Karyawan**

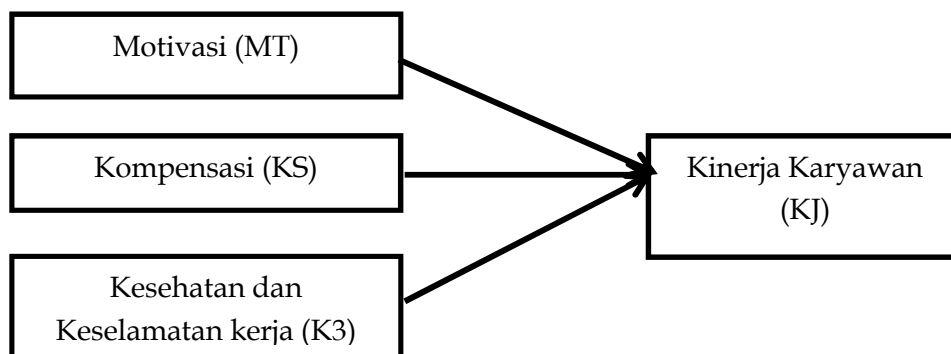
Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut Rivai dan Sagala (2012:554), kinerja merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sutrisno (2013:151) mengungkapkan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Pengertian lain oleh Mangkunegara (2012:9) mengungkapkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tujuan kinerja atau penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2012:10) adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM

organisasi. Tujuan kinerja sebagaimana dikemukakan Mangkunegara, 2012:10) adalah sebagai berikut: 1) Meningkatkan pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga membuat karyawan termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, 2) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dalam meningkatkan kepedulian terhadap karier. Mendefinisikan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya, 3) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat.

### Model Konseptual Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan tinjauan teori yang telah dikemukakan, maka dapat digambarkan model konseptual penelitian sebagai berikut:



Gambar 1  
Model Konseptual Penelitian

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Untuk mendapatkan kebenaran ilmiah, dalam hal ini diperlukan adanya penelitian. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:13) mendefinisikan objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan *reliable* tentang suatu hal (variabel tertentu). Sugiyono (2012:09), populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja pada PT. Azbil Berca Indonesia yang jumlah karyawannya sebanyak 50 orang.

### Teknik Pengambilan Sampel

Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit yakni 50 orang karyawan, maka semua karyawan di PT. Azbil Berca Indonesia yang berjumlah 50 orang karyawan akan diteliti semuanya. Cara pengambilan sampel tersebut dinamakan teknik *sampling* jenuh atau teknik total *sampling*. Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Sugiyono (2011:84) yang menyatakan teknik *sampling* jenuh atau total *sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi semua digunakan sebagai sampel.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner (angket) yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket atau daftar

pertanyaan yang telah disusun secara sistematis berhubungan dengan permasalahan dalam penyusunan skripsi. Kuisisioner disusun untuk mendapatkan data informasi mengenai motivasi, kompensasi, kesehatan, dan keselamatan kerja dan kinerja karyawan di PT. Azbil Berca Indonesia di Surabaya. Dalam kuisisioner ini, skor diukur dengan menggunakan skala likert yaitu sebagai berikut : 1) Sangat Setuju (SS) = 5; 2) Setuju (S) = 4; 3) Netral (N) = 3; 4) Tidak Setuju (TS) = 2; 5) Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.

### **Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependen), sedangkan motivasi, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel bebas (independen).

#### **Operasional Variabel**

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, dan bekerja aktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun indikator motivasi dalam penelitian yaitu terdiri dari: a) Kebutuhan Fisik, b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, c) Kebutuhan sosial, d) Kebutuhan akan penghargaan, e) Kebutuhan perwujudan diri.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, asuransi dan yang sejenis, di bayar langsung maupun tidak langsung oleh perusahaan. Adapun indikator kompensasi dalam penelitian yaitu terdiri dari: a) Gaji, b) Upah, c) Insentif, d) Bonus, e) Asuransi

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah upaya perusahaan untuk menjamin dan menjaga kesehatan serta keutuhan jasmani dan rohani para tenaga kerja khususnya karyawannya. Adapun indikator kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dalam penelitian yaitu terdiri dari: a) Alat-alat perlindungan kerja, b) Ruang kerja yang aman, c) Penggunaan peralatan kerja, d) Ruang kerja yang sehat, e) Penerangan diruang kerja..

Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Adapun indikator Kinerja Karyawan dalam penelitian ini yaitu terdiri dari: a) Efektivitas, b) Tanggung jawab, c) Disiplin, d) Inisiatif

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Validitas**

Uji Validitas menurut Ghazali (2011:52) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu instrument dikatakan valid jika mempunyai validitas tinggi yaitu *correlation r* hitung > *r* tabel sebaiknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah dengan nilai *correlation r* hitung.

#### **Uji Reliabilitas**

Ghozali (2011:47) mengatakan yang dimaksud dengan reliabilitas adalah suatu angka yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur didalam mengukur objek yang sama. Hasil penelitian dikatakan reliabel jika terdapat kesamaan data dalam jangka waktu yang berbeda, sehingga dari itu instrument yang reliabel adalah instrument yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama. Pengujian reliabilitas dapat menggunakan metode *Alfa cronbach*, dengan cerita *Alfa cronbach* dari masing-masing variabel lebih dari 0.6 maka alat ukur dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

## Analisis Regresi Berganda

Menurut Sarwono (2011:79) Regresi linier berganda mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier yang melibatkan dua variabel tergantungan. Ferdinand (2011:295) analisis regresi linier berganda adalah suatu prosedur statistik dalam menganalisis hubungan antara variabel satu atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Bentuk persamaan dari regresi linier berganda ini yaitu :

$$KJ = a + b_1MT + b_2KS + b_3K3 + e$$

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:214) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan menggunakan pendekatan grafik *Normal P-P Plot Of regression standard*, dengan pengujian ini di syaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y (Ghozali, 2013:214). Dasar pengambilan keputusan: a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, b) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau grafik histogram atau mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya multikolinieritas dalam model regresi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF < 10, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas (Ghozali, 2013:105).

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Deteksi adanya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik; dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual dari (Y prediksi - Y sebelumnya) yang telah di *studentized*. Dasar dalam pengambilan keputusan: a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Goodness of Fit

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi model yang digunakan dalam penelitian (Ferdinand, 2011:64). Kriteria pengujian: 1) Jika Sig > ( $\alpha$ ) 0,05, maka model regresi yang dihasilkan tidak baik (tidak layak) untuk digunakan pada analisis selanjutnya; 2) Jika Sig < ( $\alpha$ ) 0,05, maka model regresi yang dihasilkan baik (layak) dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara

nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberi hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:83).

### Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:84), kriteria pengujian: 1) Jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti secara parsial motivasi, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 2) Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima berarti secara parsial motivasi, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS maka jawaban indikator dari masing-masing variabel struktur organisasi, variabel sistem otorisasi dan prosedur, variabel praktek yang sehat, variabel karyawan yang cakap dan variabel efektivitas penjualan akan dijelaskan pada Tabel 1.

**Tabel 1**  
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Mk <sub>1</sub>	0,418	0,279	Valid
2	Mk <sub>2</sub>	0,535	0,279	Valid
3	Mk <sub>3</sub>	0,720	0,279	Valid
4	Mk <sub>4</sub>	0,666	0,279	Valid
5	Mk <sub>5</sub>	0,747	0,279	Valid

Sumber: data primer diolah, 2016

Berdasar Tabel 2 dapat dilihat bahwa keseluruhan indikator variabel motivasi kerja mempunyai nilai r hitung  $> r$  tabel sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan indikator variabel motivasi kerja adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

**Tabel 2**  
Hasil Uji Validitas Kompensasi

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	KS <sub>1</sub>	0,764	0,279	Valid
2	KS <sub>2</sub>	0,867	0,279	Valid
3	KS <sub>3</sub>	0,824	0,279	Valid
4	KS <sub>4</sub>	0,947	0,279	Valid
5	KS <sub>5</sub>	0,902	0,279	Valid

Sumber: data primer diolah, 2016

Berdasar Tabel 2 dapat dilihat bahwa keseluruhan indikator variabel kompensasi mempunyai nilai r hitung  $> r$  tabel sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan indikator variabel kompensasi adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.



Tabel 3  
Hasil Uji Validitas Kesehatan Keselamatan Kerja

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	K3 <sub>1</sub>	0,632	0,279	Valid
2	K3 <sub>2</sub>	0,638	0,279	Valid
3	K3 <sub>3</sub>	0,439	0,279	Valid
4	K3 <sub>4</sub>	0,303	0,279	Valid
5	K3 <sub>5</sub>	0,305	0,279	Valid

Sumber: data primer diolah, 2016

Berdasar Tabel 3 dapat dilihat bahwa keseluruhan indikator variabel Kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai nilai r hitung > r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan indikator variabel kesehatan dan keselamatan kerja adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian

Tabel 4  
Hasil Uji Validitas Kinerja

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kj <sub>1</sub>	0,895	0,279	Valid
2	Kj <sub>2</sub>	0,855	0,279	Valid
3	Kj <sub>3</sub>	0,954	0,279	Valid
4	Kj <sub>4</sub>	0,942	0,279	Valid

Sumber: data primer diolah, 2016

Berdasar Tabel 4 dapat dilihat bahwa keseluruhan indikator variabel kinerja mempunyai nilai r hitung > r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan indikator variabel kinerja adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas disebut juga uji ketepatan (konsisten). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel yang diamati. Koefisien reliabilitas diketahui dari besarnya koefisien alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,6 (Ghozali, 2011:133). Dari hasil uji reliabilitas nilai cronbach alpha dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 5  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (MT)	0,686	Reliabel
Kompensasi (KS)	0,812	Reliabel
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	0,806	Reliabel
Kinerja Karyawan (KJ)	0,839	Reliabel

Sumber: data primer, diolah, 2016.

$$KJ = a + b_1MT + b_2KS + b_3K3 + e$$

Berdasar Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari seluruh variabel yang diujikan niainya sudah diatas 0,60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data

kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sudah sangat *representatif* dalam arti kata pengukuran datanya sudah dapat dipercaya (*reliabel*).

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas motivasi, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Dari pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS 21 diperoleh hasil analisis regresi berganda yang tampak pada Tabel 6.

**Tabel 6**  
Hasil Perhitungan Uji Regresi Linier Berganda |

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.932	1.019		.915	.365
MT	.073	.022	.093	3.349	.002
KS	.770	.025	.932	30.631	.000
K3	.130	.042	.094	3.098	.003

a. Dependent Variable: KJ

Sumber : data primer diolah, 2016.

Dari hasil pengolahan data, persamaan regresi linier berganda yang didapat dari hasil pengolahan data adalah sebagai berikut :

$$RS = 2,532 - 0,007CR + 0,182LNTATO - 4,694NPM + 0,729LNROA + e$$

Koefisien regresi motivasi ( $b_1$ ) sebesar 0,073, menunjukkan arah hubungan positif searah antara motivasi dengan kinerja hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi karyawan yang dimiliki oleh PT. Azbil Berca Indonesia, maka kinerja pada karyawan PT. Azbil Berca Indonesia juga akan semakin meningkat. Koefisien regresi kompensasi ( $b_2$ ) sebesar 0,770, menunjukkan arah hubungan positif searah antara kompensasi dengan kinerja hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi karyawan yang dimiliki oleh PT. Azbil Berca Indonesia, maka kinerja pada karyawan PT. Azbil Berca Indonesia juga akan semakin meningkat.

Koefisien regresi keselamatan dan kesehatan kerja ( $b_3$ ) sebesar 0,130, menunjukkan arah hubungan positif searah antara kesehatan dan keselamatan kerja dengan kinerja hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kesehatan dan keselamatan kerja karyawan yang dimiliki oleh PT. Azbil Berca Indonesia, maka kinerja pada karyawan PT. Azbil Berca Indonesia juga akan semakin meningkat.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan uji statistik *one sample Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai K-S *Kolmogorov-Smirnov* adalah 1,088 dan nilai signifikansi dari *unstandardized residual* sebesar 0,188. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Sedang grafik *normal probability-plot* pada titik-titik menyebar hanya di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hasil ini konsisten dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang dijelaskan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data secara umum terdistribusi secara normal.

### Uji Multikolinieritas

Hasil yang diperoleh perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1 dan perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel inependen dalam model regresi.

### Uji Heterokedastisitas

Deteksi adanya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik. Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa variabel independen terhadap variabel dependen tidak terjadi heteroskedastisitas dikarenakan titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.

### Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit Models*)

Uji kelayakan model dilakukan untuk menguji apakah struktur model yang digunakan signifikan atau tidak, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji kelayakan model disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 7  
Uji Kelayakan Model

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	217,346	3	72,449	414,839	,000 <sup>b</sup>
	Residual	8,034	46	,175		
	Total	225,380	49			

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI, KESEHATAN dan KESELAMATAN KERJA

Sumber : data primer diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 7 hasil uji kesesuaian model (*Goodness of Fit*) menunjukkan bahwa nilai probabilitas atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan layak, artinya motivasi, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerjamampu menjelaskan terhadap kinerja karyawan.

### Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika nilai R<sup>2</sup> kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat terbatas, sedangkan jika R<sup>2</sup> mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Hasil analisis uji koefisien korelasi dan koefisien disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 8**  
**Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982 <sup>a</sup>	.964	.962	.41790

a. Predictors: (Constant), K3, MT, KS

b. Dependent Variable: KJ

Sumber: data primer diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 8 maka dapat disimpulkan bahwa hasil koefisien determinasi (*R Square*) ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,964, menunjukkan bahwa 96,4% perubahan variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model regresi.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis (uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:98). Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan SPSS 21 didapat hasil uji t seperti yang tersaji pada Tabel 9 berikut ini:

**Tabel 9**  
**Hasil Perolehan Uji t dan Tingkat Signifikan**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	Sig	( $\alpha$ )	Keterangan
Motivasi	3,349	.002	0,05	Berpengaruh signifikan
Kompensasi	30,631	.000	0,05	Berpengaruh signifikan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	3,098	.003	0,05	Berpengaruh signifikan

Sumber : data primer diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 9 hasil uji t menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  motivasi sebesar 3,349 dengan sig 0,002 < ( $\alpha$ ) 0,05 maka  $H_0$  berhasil ditolak berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Azbil Berca Indonesia. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Azbil Berca Indonesia terbukti. Nilai  $t_{hitung}$  kompensasi sebesar 30,631 dengan sig 0,000 < ( $\alpha$ ) 0,05 maka  $H_0$  berhasil ditolak berarti bahwa kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Azbil Berca Indonesia. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Azbil Berca Indonesia terbukti. Nilai  $t_{hitung}$  kesehatan dan keselamatan kerja sebesar 3,098 dengan sig 0,003 < ( $\alpha$ ) 0,05 maka  $H_0$  berhasil ditolak berarti bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Azbil Berca Indonesia. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Azbil Berca Indonesia terbukti.

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Motivasi berpengaruh positif dengan regresi bernilai sebesar 0,73 dan memiliki nilai signifikan 0,02 sehingga menunjukkan bahwa variabel Independen motivasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada PT. Azbil Berca Indonesia. Berdasarkan data responden dari kelima indikator pertanyaan, dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberi tanggapan setuju dari beberapa indikator pertanyaan diantaranya indikator kebutuhan fisik dengan nilai mean 3,76, indikator kebutuhan rasa aman dengan nilai mean 3,82, indikator kebutuhan sosial dengan nilai mean 4,06, indikator kebutuhan akan penghargaan dengan nilai mean 3,92, indikator kebutuhan perwujudan diri dengan nilai mean 4,06. Hal ini membuktikan bahwa para karyawan yang bekerja di PT. Azbil Berca Indonesia menganggap motivasi yang diberikan oleh perusahaan baik. Hasil penelitian ini sependapat dengan hasil penelitian dari Ramadhan (2014). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Apabila motivasi menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

variabel kompensasi yang berpengaruh positif dengan koefisien regresi bernilai sebesar 0,770 dan memiliki nilai signifikan 0,00 sehingga menunjukkan bahwa variabel Independen kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada PT. Azbil Berca Indonesia. Berdasarkan data responden dari kelima indikator pertanyaan, dapat dilihat bahwa kompensasi berpengaruh positif. Hal ini dapat dilihat melalui tanggapan responden yang mayoritas memberi tanggapan netral indikator pertanyaan diantaranya adalah indikator gaji yang memiliki nilai mean 3,4, indikator upah dengan nilai mean 3,18, indikator insentif dengan nilai mean 2,91, indikator bonus dengan nilai mean 3,06, indikator asuransi dengan nilai mean 4,1. Hal ini membuktikan bahwa para karyawan yang bekerja di PT. Azbil Berca Indonesia menganggap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan baik. Hasil penelitian ini sependapat dengan hasil penelitian dari Ramadhan (2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila kompensasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Apabila kompensasi menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.

### **Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel kesehatan dan keselamatan kerja yang berpengaruh positif dengan koefisien regresi bernilai sebesar 0,130 dan memiliki nilai signifikan 0,03 sehingga menunjukkan bahwa variabel Independen kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada PT. Azbil Berca Indonesia. Berdasarkan data responden dari kelima indikator pertanyaan, dapat dilihat bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif. Hal ini dapat dilihat melalui tanggapan responden yang mayoritas memberi tanggapan netral indikator pertanyaan diantaranya adalah indikator alat-alat perlindungan kerja yang memiliki nilai mean 3,44, indikator Ruang Kerja yang aman dengan nilai mean 3,2, indikator penggunaan peralatan kerja dengan nilai mean 3,54, indikator ruang kerja yang sehat dengan nilai mean 3,4, indikator penerangan di ruang kerja dengan nilai mean 3,36. Hal ini membuktikan bahwa para karyawan yang bekerja di PT. Azbil Berca Indonesia menganggap kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan baik.

Hasil penelitian ini sependapat dengan hasil penelitian dari Kautsar, *et al* (2013). Menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila kesehatan dan keselamatan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Apabila kesehatan dan keselamatan kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi dapat mempengaruhi kenaikan kinerja karyawan yang berada di PT Azbil Berca Indonesia, 2) Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tinggi dapat mempengaruhi kenaikan kinerja karyawan yang berada di PT Azbil Berca Indonesia, 3) Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kenaikan kinerja karyawan yang berada di PT Azbil Berca Indonesia, 4) Kompensasi memiliki dominasi tertinggi dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Azbil Berca Indonesia sehingga diharapkan untuk perusahaan tetap mempertahankan kompensasinya.

### Saran

Bagi Perusahaan pemberian kompensasi yang selama ini diberikan oleh perusahaan dapat tetap dipertahankan, selain itu pimpinan juga tetap menaruh perhatian yang serius pada perilaku karyawan pada semua permasalahan kebutuhan baik dengan memberikan bantuan kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Karyawan sebaiknya lebih banyak berinteraksi dengan pegawai lain, sehingga kehadirannya dapat diterima dengan baik oleh pegawai yang lain, serta karyawan harus lebih empati, sehingga para karyawan merasa mendapatkan pengakuan dan penghargaan yang dapat menunjang kemampuannya dalam bekerja

Bila dilihat dari pengaruh yang dominan adalah kompensasi, hendaknya manajemen PT. Azbil Berca Indonesia yang berada di Surabaya lebih meningkatkan motivasi dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Dalam hal menciptakan motivasi dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang tinggi pada diri karyawan sebaiknya perusahaan memberikan kesempatan untuk maju, memberikan kesempatan promosi jabatan, dan memberikan kondisi kerja yang nyaman dan lebih baik. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain yang dimungkinkan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti usia, masa kerja, budaya organisasi, loyalitas kerja dan faktor-faktor lainnya sehingga penelitian tentang kinerja karyawan mencapai kesempurnaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Ferdinand, F 2011. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kautsar I. A., S. Bambang dan A. M. Mochammad. 2013. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 6(2): 21-40.
- Mangkunegara, A. P. P. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*, cetakan keenam. Refika Aditama. Bandung.

- Mathis, R. L. dan J. H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- Mondy, R..2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Ramadhan, S. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarimode Fashindo Adiperkasa. *Skripsi*. Program Studi Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Rivai, R dan J. Sagala. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Sarwono, J. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Sibarani P. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_.2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Kencana. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1966. *Tenaga Kerja di Indonesia.*, 8 Juni 1966. Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 1966 Nomor 4301. Jakarta.