

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA SERTA INSENTIF
TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN
PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) UPT STASIUN MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Meraih Derajat Sarjana Ekonomi

Disusun oleh:

M GEOTOF A SHOBRAN

115020200111109



**BIDANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG**

2016

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

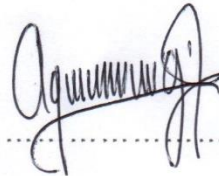
**“PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA SERTA
INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT.
KERETA API INDONESIA (PERSERO) UPT STASIUN MALANG”**

Yang disusun oleh :

Nama : M Geotofa Shobran
NIM : 115020200111109
Fakultas : Ekonomi & Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah dipertanggung jawabkan didepan dewan penguji pada tanggal 11 Februari 2016 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

1. Agung Nugroho Adi, SE., MM.
NIK. 2013048409291001
(Dosen Pembimbing)
2. Lily Hendrasti Novadjaja, SE., MM.
NIP. 195511171984032001
(Dosen Penguji I)
3. Misbahudin Azzhuri, SE., MM.,CPHR.,CSRS
NIP. 198203092008011008
(Dosen Penguji II)



Malang, 11 Februari 2016

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Sumiati, SE., M.Si, CSRS

NIP. 195907311986012001

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ririn Desmayanti
NIPP : 51451
Jabatan : Supervisor Komersial Stasiun Malang
Alamat : JL. Trunojoyo No 10 Malang

Dengan ini menerangkan bahwa:

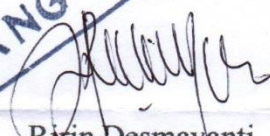
Nama : M Geotofa Shobran
NIM : 1150202001111109
Jurusan : Ekonomi
Konsentrasi : Manajemen
Universitas : Universitas Brawijaya, Malang
Judul penelitian : Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja serta Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) Pada PT KAI di Stasiun Malang
Tempat penelitian : Stasiun Besar Kota Baru Malang

Adalah benar-benar melaksanakan penelitian di Stasiun Kota Baru Malang pada bulan november - desember 2015 dan selama mengadakan penelitian telah mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh Stasiun Kota Baru Malang.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Spy Komersial

UPT Stasiun Malang


Ririn Desmayanti

NIPP.51451



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan MT Haryono 165, Malang 65145, Indonesia
Telp. (0341) 551396, 555000, Fax. (0341) 553834
E-mail : feb@ub.ac.id http://www.feb.ub.ac.id

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini , saya :

Nama : M. GEOTFA SHORPAN
Tempat/Tgl. Lahir : MALANG / 31 MARET 1993
Nomor Induk : 115020200111109
Jurusan : S-1 Manajemen
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Alamat : PERUM. GRIYASHANTA C-110 MALANG

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa SKRIPSI berjudul :
PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA SERTA INSENTIF TERHADAP
MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSELO) UPT
STASION MALANG

yang saya tulis adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat atau saduran dari Skripsi orang lain.

Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabutnya predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Malang,

Yang membuat pernyataan

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

AGUS NUGROHO ADI
NIP. 2013098409291001

Materai Rp. 6.000



M. GEOTFA SHORPAN
NIM. 115020200111109

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur yang sedalam-dalamnya dipanjatkan terhadap kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-NYA sehingga dapat diselesaikan skripsi dengan berjudul “ Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Insentif terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang.”

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Alhamdulillah jika kemudian semua proses penulisan skripsi ini dapat dilalui dengan baik dan tentu saja tidak bisa dipungkiri bahwa hasil ini merupakan wujud adanya dukungan dari semua pihak. Untuk itu diucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Agung Nugroho Adi, SE, MM. Selaku dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran
2. Ibu Lily Hendrasti Novadjaja, SE, MM. Sebagai dosen penguji I yang telah memberikan kritik dan saran, sehingga skripsi ini menjadi lebih baik
3. Bapak Misbahuddin Azzuhri, SE, MM, CPHR, CSRS. Sebagai dosen penguji II yang telah memberikan kritik dan saran, sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
4. Ibu Dr. Sumiati, SE, Msi, CSRS. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
5. Bapak Ainur Rofiq, SKom., SE, MM, Ph.D. Sebagai Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
6. Kepada Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama ini.

7. Kepada seluruh pihak manajemen PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang yang telah bersedia memberikan waktu dan pikirannya agar penelitian ini berjalan dengan baik.
8. Kedua Orang Tua tercinta Bapak Sucipto dan Ibu Asrifah Hanim yang senantiasa mendoakan dan memberi semangat tiada henti kepada peneliti.
9. Saudara-saudari tercinta, adik Jihan Provisa Rahma, kakak Siti Kholifah dan MV Syaibatofa Erde beserta istri Geidy Tiara yang tiada henti memberikan semangat serta dukungan pada peneliti agar segera menyelesaikan skripsi.
10. Semua pihak dan teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, namun telah memberikan banyak dukungan atas penyelesaian tugas akhir ini.

Penulis menyadari baik secara materi penulisan dan penyusunan materi skripsi ini kurang sempurna, sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran agar skripsi ini lebih mendekati pada kesempurnaan. Atas saran dan kritik yang telah diberikan, penulis ucapkan terimakasih. Semoga skripsi ini dapat memberikan inspirasi maupun manfaat bagi siapapun yang membaca. Amin.

Malang, 25 Januari 2015

Penulis,

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
ABSTRAK	ix
 BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
 BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian terdahulu	9
2.2 Kajian Teori.....	12
2.2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	14
A. Keselamatan Kerja.....	14
B. Kesehatan Kerja.....	17
2.2.2 Insentif.....	20
A. Pengertian Insentif.....	20
B. Tujuan Insentif.....	21
C. Jenis-jenis Insentif	22
D. Indikator Pemberian Insentif	24
2.2.3 Motivasi Kerja.....	24
A. Pengertian Motivasi Kerja	24
B. Faktor-faktor Motivasi Kerja	25
C. Tujuan Motivasi Kerja	26

D. Teori-teori Motivasi Kerja	26
E. Bentuk-bentuk Motivasi	28
F. Metode Motivasi	28
2.3 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi kerja	29
2.4 Hubungan Insentif Terhadap Motivasi Kerja	30
2.5 Kerangka Pikir	31
2.6 Hipotesis	32

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	34
3.2 Lokasi Penelitian.....	34
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	34
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	35
3.4.1 Jenis Data	35
3.4.2 Sumber Data	35
3.4.3 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	36
3.6 Skala Pengukuran.....	40
3.7 Uji Instrumen Penelitian	41
3.7.1 Uji Validitas	41
3.7.2 Uji Reliabilitas	41
3.7.3 Uji Normalitas	42
3.7.4 Uji Multikolinearitas	42
3.7.5 Uji Heteroskedastisitas.....	43
3.8 Teknik Analisis Data.....	43
3.8.1 Analisis Deskriptif	44
3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda	44
3.8.3 Koefisien Determinasi.....	45
3.8.4 Pengujian Hipotesis	45

3.8.5 Pengujian Kuesioner <i>Pilot Test</i>	47
---	----

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	49
4.1.1 Sekilas Perusahaan.....	49
4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan PT. Kereta Api Indonesia (Persero)	51
4.1.3 Bidang Usaha	51
4.1.4 Struktur Organisasi	53
4.2 Tingkat Pengembalian Kuesioner dan Gambaran Umum Responden	53
4.2.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner	53
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	55
4.3 Deskripsi Jawaban Responden.....	56
4.3.1 Deskripsi Jawaban Item Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	56
4.3.2 Distribusi Jawaban Item Variabel Insentif (X2)	58
4.3.2 Distribusi Jawaban Item Variabel Motivasi Kerja (X2)	59
4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	61
4.4.1 Hasil Uji Validitas	61
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	62
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	62
4.5.1 Uji Normalitas	63
4.5.2 Uji Multikolinieritas	63
4.5.3 Uji Heterokedastisitas	64
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda	65
4.6.1 Persamaan Regresi	66
4.6.2 Koefisien Determinasi	67
4.7 Pengujian Hipotesis	68

4.7.1 Pengujian Hipotesis Pertama (Uji F)	68
4.7.2 Pengujian Hipotesis Kedua (Uji t)	69
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian	70
4.9 Implikasi Hasil Penelitian	73
 BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	76
5.3 Keterbatasan Penelitian	77
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	82

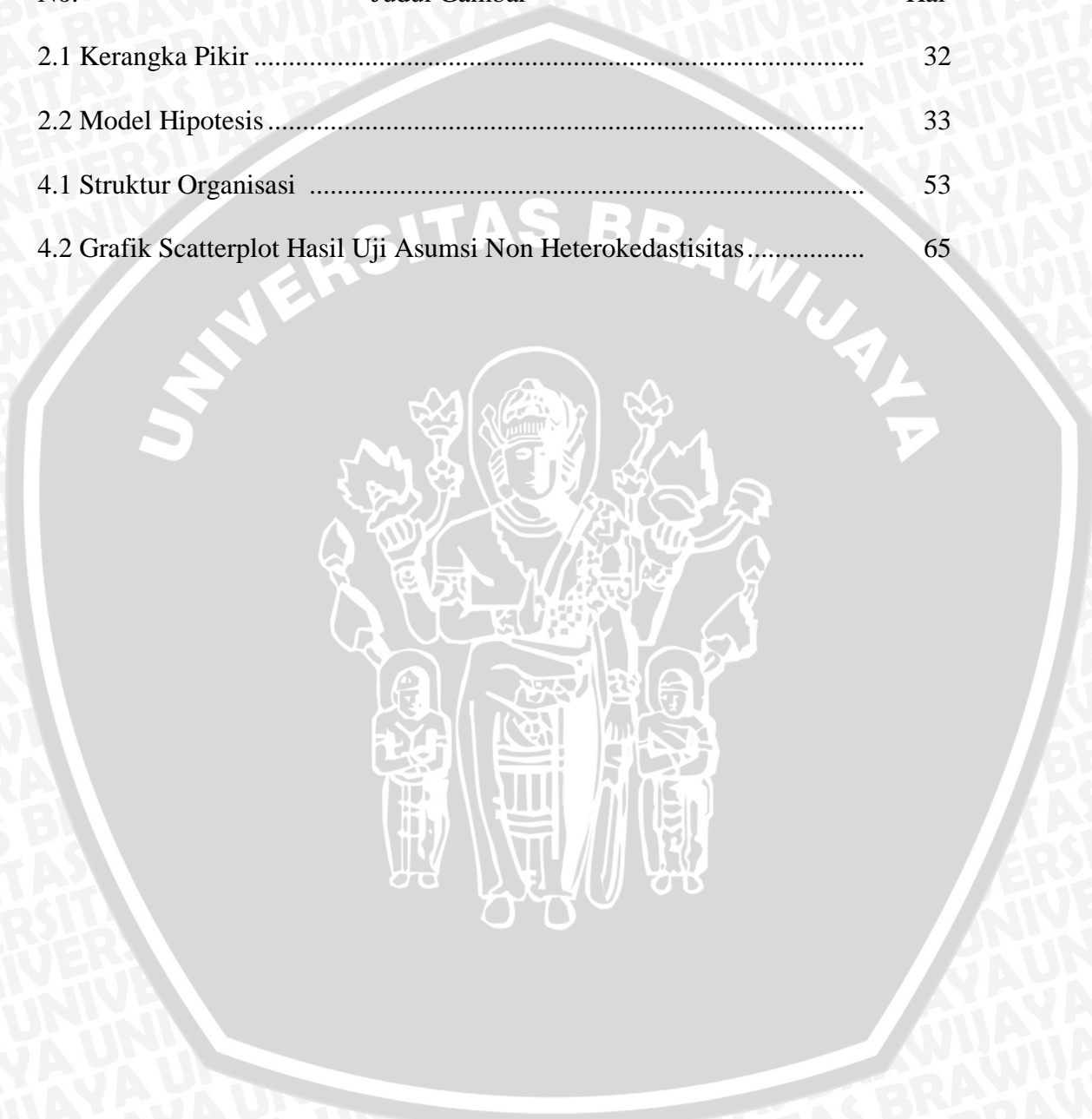


DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Hal
1.1	Tabel Kecelakaan Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) ...	6
2.1	Penelitian Terdahulu	11
3.1	Konsep, Variabel, Indikator dan Item Penelitian.....	39
3.2	Hasil Uji Validitas <i>Pilot Test</i>	47
3.3	Hasil Uji Reliabilitas <i>Pilot Test</i>	48
4.1	Jenis Kelamin Responden	54
4.2	Usia Responden	54
4.3	Status Pendidikan Responden	55
4.4	Lama Kerja Responden.....	55
4.5	Distribusi Frekuensi Item Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	56
4.6	Distribusi Frekuensi Item Variabel Insentif (X2)	58
4.7	Distribusi Frekuensi Item Variabel Motivasi Kerja (Y)	59
4.8	Uji Validitas	61
4.9	Uji Reliabilitas	62
4.10	Hasil Uji Normalitas	63
4.11	Hasil Uji Multikolinieritas	64
4.12	Persamaan Regresi	66
4.13	Koefisien Korelasi dan Determinasi	67
4.14	Hasil Uji F	68
4.15	Hasil Uji t / Parsial	69

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Hal
2.1	Kerangka Pikir	32
2.2	Model Hipotesis	33
4.1	Struktur Organisasi	53
4.2	Grafik Scatterplot Hasil Uji Asumsi Non Heterokedastisitas	65



Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang

M Geotofa Shobran

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
m.shobran@gmail.com*

Dosen Pembimbing:

Agung Nugroho Adi, SE., MM.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta insentif terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang baik pengaruh secara simultan maupun parsial. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel- variabel melalui pengujian hipotesis.

Penelitian ini menggunakan populasi dari karyawan PT. Kereta Api Indonesia UPT Stasiun Malang sebanyak 95 responden. Alat uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian ini berupa uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji F dan uji t. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1), serta Insentif (X_2) berpengaruh signifikan secara bersama terhadap variabel Motivasi Kerja (Y). Pada penelitian ini diketahui juga bahwa masing – masing variabel bebas dalam konteks bersama yaitu X_1 dan X_2 memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y).

Kesimpulan dari penelitian ini adalah adanya pengaruh signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Insentif terhadap Motivasi Kerja. Dengan demikian diharapkan pihak instansi terkait bisa mempertahankan dan meningkatkan mutu dari keselamatan dan kesehatan kerja serta insentif dengan meningkatkan pendidikan dan pelatihan dalam penggunaan perlengkapan keselamatan kerja serta dalam pemberian penghargaan maupun fasilitas-fasilitas perusahaan sebagai penunjang aktivitas pekerjaan.

Kata kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Insentif, Motivasi Kerja.

The Influence of work safety and health, and incentive towards work motivation to the employees of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang

M Geotofa Shobran

*Faculty of Economics and Business Brawijaya University
m.shobran@gmail.com*

Advisor:

Agung Nugroho Adi, SE., MM.

ABSTRACT

This research is aimed to acknowledge the influence of work safety and health, and incentive towards work motivation to the employees of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang either in simultaneous or partial influences. The kind of research conducted herewith is explanatory research which explains the causal relationship among variables through hypothetic test.

This research uses the population in amount of 95 respondents of PT. Kereta Api Indonesia UPT Stasiun Malang employees. Testing tools used to testify this research instruments are validity test, reliability test, and classical assumption test. Hypothetic test is executed using F test and t test. The data analysis technique uses multiple regression analysis.

The result of multiple linear regression analysis shows that the Work safety and health (X1), and incentive (X2) take effect simultaneously significant to Work motivation (Y). Under this research, it is also recognized that each independent variable of the mutual context, that is X1 and X2 has significant influence towards Work motivation variable (Y).

The conclusion of this research is the presence of significant influence among the Work safety and health, and incentive towards Work motivation. Therefore, hopefully the related institution is able to preserve and improve the quality of work safety and health, and incentive by improving the utilization of work safety tools education and training, and grant rewards and company's facilities to support work activity.

Keywords: *Work safety and health, incentive, work motivation.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam suatu perusahaan dan merupakan salah satu unsur pendukung sekaligus penentu keberhasilan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran aktif sumber daya manusia, karena pada dasarnya sumber daya manusia dan perusahaan merupakan satu kesatuan yang memiliki hubungan yang saling membutuhkan. Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Tangkilisan (2007:12) “Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi”. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan memadai.

Tantangan utama bidang personalia adalah bagaimana mengelola sumber daya organisasi dengan efektif dan menghapuskan praktek-praktek yang tidak efektif, manajemen dituntut selalu mengembangkan cara-cara baru untuk menarik dan mempertahankan para karyawan dan manajer berkompentensi yang diperlukan organisasi agar dapat mampu bersaing (Handoko, 2008), artinya sumber daya manusia memiliki kedudukan penting dalam perusahaan, sehingga keberadaanya harus mendapat perhatian agar dapat dimanfaatkan secara optimal dalam kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja tidak terlepas dari masalah-masalah yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan pada waktu bekerja, dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan dapat merasa

aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan.

Masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bukan hanya semata-mata tanggung jawab pemerintah saja, melainkan tanggung jawab semua pihak yaitu pengusaha tenaga kerja, serikat buruh dan masyarakat terutama karyawan itu sendiri. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan hal yang paling penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan kerja dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga merugikan perusahaan. Daafi Armada (2015) menjelaskan bahwa di Indonesia “Data dari Jamsostek, secara keseluruhan sembilan orang meninggal perhari, tiga orang di tempat kerja dan enam orang di hubungan kerja. Ini meliputi saat perjalanan menuju atau setelah dari tempat kerja”. Menurut data BPJS jumlah kasus kecelakaan kerja pada pertengahan tahun 2015 menunjukkan terdapat 50.089 kasus. Sedangkan data dari International Labour Organization (ILO) mencatat setiap hari terjadi sekiranya ada 20 kasus kecelakaan kerja dialami para buruh dari setiap 100.000 tenaga kerja di Indonesia.

Fenomena diatas menunjukkan masih tingginya angka kecelakaan kerja dan perhatian perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan masih rendah sehingga dapat mempengaruhi penurunan motivasi pada karyawan. Selain itu di negara berkembang seperti Indonesia, undang-undang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang berlaku, tidak secara otomatis dilaksanakan oleh perusahaan sehingga masih perlu mendapat pengawasan dari pemerintah, serikat buruh dan masyarakat. Konradus (2006:118) mengemukakan bahwa “Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan,

sehingga dapat mengurangi atau bebas dari kecelakaan kerja (*zero accident*) dan tidak terjadi gangguan kesehatan pada pekerja, keluarga, masyarakat dan lingkungan sekitarnya”.

Kaum buruh di Indonesia masih terus berjuang untuk mendapatkan kualitas hidup yang layak. Berdasarkan hasil penelitian Indonesia Indicator (I2), pemberitaan media tentang buruh dalam setahun terakhir didominasi oleh tuntutan peningkatan kualitas hidup. Sepanjang setahun dari April 2014 hingga April 2015 jumlah pemberitaan mengenai isu terbesar buruh sebanyak 12.042 berita di 310 media online nasional dan lokal, sebanyak 22% pemberitaan isu buruh berkisar mengenai tuntutan kebutuhan hidup layak. "Isu BBM, kesejahteraan, demo, dan PHK pada dasarnya bermuara pada suatu kepentingan, yakni kualitas hidup layak," ujar Direktur Komunikasi Indonesia Indicator (I2), Rustika Herlambang (2015). Parameter hidup layak yang dimaksud meliputi standar upah yang layak, jaminan sosial ketenagakerjaan, keamanan status ketenagakerjaan, serta pesangon.

Maraknya demonstrasi-demonstrasi tenaga kerja dikarenakan rasa ketidakpuasan mereka terhadap imbalan yang diterimanya, seringkali merasakan bahwa pendapatan yang diperoleh tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sehubungan dengan itu setiap pimpinan harus berusaha untuk dapat menimbulkan, meningkatkan dan memelihara motivasi kerja para karyawan, antara lain dengan memahami serta mengetahui latar belakang dan tingkah laku serta kebutuhan para karyawan. Salah satu bentuknya dengan pemberian insentif. Pemberian insentif ini untuk mendorong para karyawan agar bekerja lebih berprestasi dalam melakukan pekerjaannya. Pemberian insentif diberikan dengan harapan agar para karyawan dapat termotivasi sehingga dapat bekerja dengan penuh

tanggung jawab yang mengakibatkan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kesuksesan sebuah perusahaan tidak hanya bergantung pada bagaimana perusahaan menghasilkan produk yang berkualitas tinggi, tetapi juga bagaimana perusahaan memberikan perangsang berupa pemberian insentif maupun keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap karyawan itu sendiri, sehingga karyawan merasa termotivasi akan hasil dan timbal balik dari perusahaan. Oleh karena itulah sangat penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan motivasi kerja para karyawannya, karena apabila motivasi kerja karyawan tidak dijaga dengan baik maka dikhawatirkan akan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, faktor tersebut adalah teknis organisasi, struktur sosial, kemauan untuk menyelesaikan tugas, imbalan yang diterima dari bekerja dan diterimanya karyawan sebagai anggota kelompok (Swasto, 2011:102). Faktor tersebut dapat memberi pengaruh yang sangat besar terhadap semangat kerja karyawan. Jika kelima faktor tersebut tidak sesuai dengan kondisi yang diinginkan oleh karyawan, maka hal ini akan menimbulkan suasana kerja tidak tenang dan semangat kerja menurun.

Seseorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memberikan hasil kinerja yang maksimal kepada perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2003: 55) "Motivasi kerja sangatlah penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi". Namun, tidak bisa dimungkiri pada kenyataannya banyak karyawan yang memiliki motivasi rendah. Penyebab para karyawan kurang termotivasi adalah dikarenakan mereka kurang mendapat

fasilitas, kurangnya apresiasi, dan kemampuan karyawan yang kurang dioptimalkan, sehingga para karyawan mengalami kebosanan dan merasa malas. Swasto (2011:106) juga berpendapat bahwa agar motivasi kerja tinggi, disiplin dan komitmen karyawan dapat dipertahankan, maka fungsi pemeliharaan perlu mendapatkan perhatian manajer, pemeliharaan sumberdaya manusia dimaksudkan sebagai suatu kegiatan manajemen untuk mempertahankan kondisi fisik dan mental sumberdaya manusia dalam melakukan pekerjaannya. Jika karyawan diberikan perhatian yang cukup dan dipenuhi kebutuhannya terutama yang berkaitan dengan pekerjaan, maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut dan berpotensi memberikan kontribusi terbaik bagi kepentingan dan keberhasilan tujuan perusahaannya.

Kedua faktor di atas baik keselamatan dan kesehatan kerja (K3) maupun pemberian insentif merupakan faktor penting guna mendukung tingkat motivasi kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, menarik untuk melakukan penelitian pada sebuah perusahaan yang bisa memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pemberian insentif terhadap karyawan yang memfokuskan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara yang menyelenggarakan jasa angkutan kereta api. Dimana dalam melakukan pekerjaannya perusahaan selalu berhadapan dengan mesin atau alat-alat berat. Dalam menggunakan alat-alat kerja atau alat bantu dalam melakukan pekerjaan dapat menghasilkan dampak positif maupun negatif. Salah satu dampak positif dalam penggunaan peralatan tersebut adalah membantu manusia dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien, sedangkan dampak negatifnya adalah

kemungkinan bahaya atau kecelakaan yang ditimbulkan dari penggunaan peralatan tersebut. Berikut disajikan tabel tentang kecelakaan kerja periode 2013-2014 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Tabel Kecelakaan Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

No	Penyebab Kecelakaan Kerja	Jumlah Kecelakaan	
		Tahun 2013	Tahun 2014
1.	Pelemparan	2	5
2.	Terjepit Wessel/Rel	5	2
3.	Terkena Alat Kerja	16	19
4.	Terjepit Rangkaian	2	3
5.	Tertabrak Sarana Perkeretapian	1	8
6.	Karena Alat Angkat Angkut	2	1
7.	Terjatuh di tempat kerja	2	7
8.	Kebakaran	5	3
9.	Kontak dengan listrik	0	1
10.	Lain-lain	4	11

Sumber: PT. Kereta Api Indonesia (Persero), 2014

Dari Tabel 1.1 dijelaskan bahwa kejadian kecelakaan kerja pada tahun 2014 meningkat menjadi 60 kejadian dibandingkan 39 kejadian pada tahun 2013. Secara umum, kecelakaan kerja terbanyak disebabkan terkena alat kerja seperti mesin las, mesin gerinda dan sebagainya yaitu sebanyak 19 kejadian. Peningkatan kejadian yang disebabkan tertabrak sarana perkeretaapian meningkat dari 1 kejadian pada tahun 2013 menjadi 8 kejadian.

Sejak tahun 2013, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) telah berkomitmen untuk memberikan perlindungan pada karyawan yang ada di perusahaannya dengan memberikan program-program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta pemberian insentif seperti menyediakan alat-alat pelindung diri, memberikan diklat mengenai pentingnya keselamatan dalam bekerja, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta memberikan program-program pelatihan bagi karyawan khususnya karyawan baru. Selain itu, tujuan pemberian program keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) untuk melindungi aset

perusahaan dalam hal ini adalah karyawan, dengan adanya pemberian program tersebut dapat memberikan jaminan kepada karyawan untuk melaksanakan aktivitas kerjanya. Program keselamatan dan kesehatan kerja ini diberikan selain untuk menghindari kecelakaan dan penyakit akibat kerja, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) mempunyai target untuk mencapai nihil kecelakaan. Apabila target tersebut terpenuhi maka karyawan akan memperoleh bonus dan secara tidak langsung karyawan akan termotivasi kerjanya akan pemberian insentif yang diberikan perusahaan. Namun apakah fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja serta pemberian insentif yang telah disediakan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) mampu memotivasi karyawannya dalam bekerja?

Berdasarkan uraian di atas, maka menarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Insentif Terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) dan Insentif (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang?
2. Apakah terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) serta Insentif (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) serta Insentif (X_2) terhadap Motivasi

Kerja (Y) Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang.

2. Untuk mengetahui terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) dan Insentif (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini bagi pihak-pihak yang terkait antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Objek Penelitian (PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang)

Memberikan informasi yang selanjutnya berguna untuk menyusun kebijakan perusahaan berkaitan dengan sumber daya manusia, dan sebagai bahan pertimbangan untuk mengevaluasi keselamatan dan kesehatan kerja serta pemberian insentif yang selama ini diimplementasikan perusahaan.

2. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja, insentif, dengan motivasi kerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Sebagai bahan perbandingan dan tambahan referensi untuk mendukung penelitian serupa di masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini akan diuraikan hasil penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini. Berikut penelitian terdahulu dijelaskan.

1. Munandar dengan penelitian berjudul “Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan, Studi Pada Pekerja Bagian Produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo”

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh kesehatan kerja terhadap motivasi kerja, mengetahui dan menjelaskan serta menganalisis pengaruh insentif terhadap motivasi kerja, pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, serta menjelaskan dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo.

Hasil penelitian menunjukkan keselamatan kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja dan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Aisyah dengan penelitian berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (studi pada karyawan bagian *installation* dan *maintenance* PT. Berca Schindler Lifts Surabaya)”.

Tujuan dari penelitian ini ingin mengetahui dan menjelaskan pengaruh Keselamatan Kerja dan kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Berca Schindler Lifts Surabaya. Metode yang digunakan deskriptif kuantitatif dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan baik secara simultan atau parsial antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja.

3. Grahayudha dengan penelitian berjudul “Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang”

Tujuan dari penelitian ini ingin mengetahui dan menjelaskan pengaruh insentif material dan non material terhadap motivasi kerja pada karyawan Axa Financial Indonesia cabang Malang. Metode yang digunakan deskriptif kuantitatif dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan baik secara simultan atau parsial antara insentif materiil dan non materiil terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan insentif materiil adalah faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap motivasi kerja.

4. Widagda dengan penelitian berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian UPT Kru Kereta Api (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang.

Tujuan dari penelitian ini ingin mengetahui dan menjelaskan pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja pada karyawan bagian UPT Kru Kereta Api Daerah Operasi 4 Semarang. Metode yang digunakan deskriptif kuantitatif dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan baik secara simultan atau parsial antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja.

Untuk memudahkan memahami penelitian terdahulu, dibuat tabel tentang penelitian terdahulu berdasarkan uraian di atas.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Munandar (2013)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan	1. Keselamatan Kerja (X_1) 2. Kesehatan Kerja (X_2) 3. Insentif (X_3) 4. Motivasi (Z) 5. Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan, kesehatan kerja, dan insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.
2	Aisyah (2013)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	1. Keselamatan Kerja (X_1) 2. Kesehatan Kerja (X_2) 3. Motivasi Kerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh secara parsial maupun simultan yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
3	Grahayudha (2014)	Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Studi pada Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang	1. Insentif Materiil (X_1) 2. Insentif Non Materiil (X_2) 3. Motivasi Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan baik secara simultan atau parsial antara insentif materiil dan non materiil terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan insentif materiil adalah faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap motivasi kerja.
4	Widagda (2012)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1. Keselamatan Kerja (X_1) 2. Kesehatan Kerja (X_2) 3. Kinerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh secara parsial maupun simultan yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Program Keselamatan dan Kesehatan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan guna menjaga keamanan dan kenyamanan kerja karyawan yang menjadi tanggung jawab para pemberi kerja. Perlu dilakukan usaha-usaha untuk melindungi keselamatan karyawan didalam menjalankan pekerjaan. Di Indonesia, keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 yang berlaku tanggal 12 Januari 1970 dalam Pasal 3 ayat 1 (Hariandja, 2005:313). Pendapat tersebut membuktikan tentang arti penting keselamatan kerja dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2009:188), "Program keselamatan dan kesehatan kerja akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. Keselamatan dan kesehatan kerja ini harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan,

dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan”.

Rivai (2010:792) berpendapat, “Keselamatan dan Kesehatan Kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fiskal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disebabkan oleh perusahaan”. Dan menurut Leon C. Megginson dalam Mangkunegara (2009:161),

Istilah keselamatan mencakup kedua risiko keselamatan dan risiko kesehatan. Dalam bidang kepegawaian, kedua istilah tersebut dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan kerja merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

Pengertian program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) walaupun berbeda berdasarkan beberapa ahli namun pada intinya dapat disimpulkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mengacu pada kondisi yang aman dan bebas dari risiko kecelakaan dan penyakit dalam pekerjaan, sehingga baik bagi perusahaan maupun karyawan.

Ramli (2010:11), berpendapat bahwa tujuan program keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilihat dari berbagai aspek, yaitu:

a) Aspek Hukum

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan ketentuan perundangan dan memiliki landasan hukum yang wajib dipatuhi semua pihak, baik pekerja, pengusaha atau pihak terkait lainnya.

b) Perlindungan Tenaga Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja mengandung nilai perlindungan tenaga kerja dari kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Tenaga kerja merupakan aset organisasi yang sangat berharga dan merupakan unsur penting dalam proses produksi disamping unsur lainnya seperti material mesin, dan lingkungan kerja. Karena itu tenaga kerja harus dijaga, dibina, dan dikembangkan untuk meningkatkan produktivitasnya.

c) Aspek Ekonomi

Manfaat keselamatan dan kesehatan kerja dapat juga dilihat dari pendekatan ekonomi dan finansial. Kecelakaan menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi perusahaan. Banyak perusahaan yang gulung tikar akibat kecelakaan bencana atau dampak K3 lainnya yang terjadi dalam operasinya.

A. Program Keselamatan Kerja

1. Pengertian Program Keselamatan Kerja

Program Keselamatan kerja merupakan salah satu cara untuk melindungi karyawan di suatu perusahaan agar karyawan tersebut terhindar dari risiko akibat kecelakaan kerja. Menurut Bangun (2012:377), “Program keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya”. Menurut Mondy dan Noe (2008:82), “Program keselamatan kerja (safety) adalah suatu perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan”.

Tujuan perusahaan menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sendiri untuk mencegah kecelakaan atau penyakit kerja yang terkait dengan tugas-tugas pekerjaannya. Menurut Swasto (2011:107), “Program keselamatan kerja

menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkaran pekerjaan”.

Pengertian program keselamatan kerja dapat disimpulkan sebagai perlindungan yang diberikan oleh para pemberi kerja kepada karyawannya agar terhindar dari kecelakaan kerja akibat kerja, sehingga keselamatan karyawan di tempat kerja dapat terjamin secara maksimal.

2. Tujuan Program Keselamatan Kerja

Tujuan program keselamatan kerja menurut Swasto (2011:108), yaitu:

1. Melindungi tenaga kerja atas hak dan keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup.
2. Menjamin keselamatan kerja setiap orang lain yang berada di lingkungan tempat kerja.
3. Memelihara sumber produksi dan dipergunakannya secara aman dan efisien.

Notoadmodjo (2009:153) menambahkan tujuan keselamatan kerja sendiri adalah “Agar para karyawan di sebuah institusi bebas dari segala kecelakaan akibat kerja, ataupun gangguan-gangguan lain sehingga menurunkan bahkan menghilangkan produktivitas kerja”. Menurut pendapat peneliti tujuan pemberian program keselamatan kerja untuk mencegah kecelakaan akibat kerja dengan melindungi dan menjamin segala sesuatu yang dapat menimbulkan kecelakaan di tempat kerja yang merugikan karyawan bahkan perusahaan atau organisasi.

3. Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Swasto (2011:108), indikator-indikator di dalam keselamatan kerja yaitu:

1. Kondisi tempat kerja
 - a) Penyusunan mesin-mesin beserta kelengkapannya
 - b) Sistem penerangan
 - c) Kondisi peralatan kerja
2. Tindak perbuatan
 - a) Penggunaan pelindung diri
 - b) Penggunaan prosedur kerja
 - c) Kebiasaan pengamanan peralatan
3. Suasana kejiwaan karyawan

Para karyawan yang bekerja dibawah tekanan atau yang merasa bahwa pekerjaan mereka terancam atau tidak terjamin, akan mempunyai kemungkinan mengalami kecelakaan lebih besar daripada mereka yang tidak dalam keadaan tertekan.

4. Strategi Keselamatan Kerja

Ketika bahaya di tempat kerja telah diidentifikasi, berbagai strategi dapat dikembangkan untuk menghilangkan atau mengurangnya (Jackson, Schuler, dan Werner 2011:289). Untuk menentukan apakah strategi berjalan efektif dapat dilihat dari beberapa usaha, antara lain:

1. Mengawasi tingkat keselamatan
Perusahaan diwajibkan untuk menyimpan catatan kecelakaan pegawainya, dapat mencatatnya berdasarkan kejadian, tingkat keparahan, atau frekuensinya. Catatan tersebut berguna untuk menentukan kecenderungan jangka panjang.
2. Pencegahan kecelakaan
Merancang lingkungan kerja yang dapat mencegah kecelakaan mungkin cara terbaik untuk mencegah kecelakaan dan meningkatkan keselamatan. Beberapa fitur keselamatan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan fisik adalah penjagaan mesin-mesin, pegangan tangga, kacamata dan helm khusus, lampu peringatan, mekanisme pembenaran sendiri, serta penghentian otomatis.

Menurut Fathoni (2006:156), “Strategi keselamatan kerja sangat berhubungan erat dengan pengenalan dan pengendalian bahaya-bahaya yang ditimbulkan oleh kelelahan, tekanan batin (stres), kebisingan, radiasi maupun zat-zat beracun lainnya, terhadap kondisi fisik manusia, pikiran dan sikap tingkah laku para pegawai”.

B. Program Kesehatan Kerja

1. Pengertian Program Kesehatan Kerja

Mathis dan Jackson (2002:245) berpendapat bahwa “Program kesehatan merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum”. Menurut Mondy dan Noe (2008:360), “Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik”.

Dapat disimpulkan dari pendapat beberapa ahli bahwa program kesehatan kerja adalah aturan-aturan tentang kesehatan kerja yang dibuat agar mengurangi risiko akibat penyakit kerja, atau gangguan fisik lainnya sehingga menyebabkan kerugian kesehatan fisik, mental maupun sosial di tempat kerja.

2. Tujuan Program Kesehatan Kerja

Menurut Swasto (2011:108) tujuan dari program kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik karyawan perusahaan, petani, nelayan, pegawai negeri atau pekerja bebas.
- b) Sebagai alat untuk meningkatkan produksi, yang berlandaskan pada tingkat efisiensi dan tingkat produktivitas kerja manusia.

3. Indikator Kesehatan Kerja

Swasto (2011:110), mengemukakan bahwa ada beberapa indikator yang mempengaruhi kesehatan kerja, yaitu:

- 1) Kondisi lingkungan tempat kerja. Kondisi ini meliputi:
 - a) Kondisi fisik, yaitu berupa penerangan, suhu udara, ventilasi ruangan tempat kerja, tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi, dan tekanan udara.
 - b) Kondisi fisiologis, kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin/peralatan, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan, hal-hal yang dapat menimbulkan kelelahan fisik, dan bahkan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan.
 - c) Kondisi khemis, kondisi yang dapat dilihat dari uap gas, debu, kabut, asap, awan, cairan, dan benda padat.
- 2) Mental psikologis. Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok/teman sekerja; hubungan kerja antara bawahan dengan atasan dan sebaliknya, suasana kerja dan lain-lain.

Manullang (2006:87), berpendapat bahwa indikator dari kesehatan kerja ada tiga, yaitu:

1. Lingkungan secara medis. Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut:
 - a) Kebersihan lingkungan kerja
 - b) Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja
 - c) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri
2. Lingkungan kesehatan tenaga kerja. Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya, hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.
3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

4. Strategi Kesehatan Kerja

Jackson, Schuler, Werner (2011:290) mengemukakan strategi kesehatan kerja dapat dilihat dari beberapa usaha, antara lain:

1. Mengawasi tingkat kesehatan
Perusahaan diwajibkan untuk menyimpan catatan penyakit pegawainya. Dapat mencatatnya berdasarkan kejadian, tingkat keparahan, atau frekuensinya. Catatan tersebut berguna sebagai dasar menentukan kecenderungan jangka panjang, termasuk penurunan kesehatan pegawai.
2. Pencegahan penyakit
Penyakit kerja dapat lebih merugikan dan berbahaya daripada kecelakaan kerja. Karena penyakit sering kali membutuhkan waktu lama untuk

berkembang, kondisi kerja yang berbahaya bisa terdeteksi selama beberapa tahun. Pencegahannya dapat dilakukan dengan cara, yaitu:

- a) Penyimpanan catatan. Perusahaan diwajibkan untuk mengukur bahan kimia yang ada di lingkungan kerja serta menyimpan catatan mengenai pengukuran tersebut. Catatan tersebut harus berisi informasi yang tepat mengenai penyakit dan paparannya.
- b) Mengawasi paparan. Pendekatan yang jelas untuk mengendalikan penyakit di tempat kerja adalah menghilangkan perantara bahan kimia atau racun yang ada di tempat kerja. Pendekatan lainnya adalah mengawasi dan membatasi paparan terhadap bahan-bahan berbahaya.
- c) Penyaringan genetik. Penyaringan genetik adalah pendekatan yang paling ekstrem dan kontroversial untuk mengendalikan penyakit kerja. Dengan menggunakan pengujian genetik untuk menyaring individu-individu yang mudah terkena penyakit tertentu. Perusahaan dapat mengurangi kemungkinan untuk menghadapi pegawai yang sensitif dengan kondisi-kondisi yang dapat diterima oleh pegawai lain tanpa bahaya apapun.

3. Manajemen tekanan

Perusahaan memberikan program yang dirancang untuk membantu pegawai menghadapi tekanan terkait pekerjaan. Penekanan utamanya adalah memberikan informasi yang nyata untuk mengurangi ambiguitas yang berhubungan dengan peran pekerjaan yang berganti secara cepat. Harapannya adalah program ini dapat mengurangi tekanan yang dialami oleh pegawai. Selain itu, perusahaan dapat memberikan pelatihan dan program lain yang ditujukan untuk membantu pegawai menangani tekanan dengan efektif.

4. Program kesehatan

Perusahaan bertanggung jawab untuk menjaga pegawainya tetap sehat dan bugar. Dengan meningkatkan kesehatan pegawai, perusahaan dapat mengurangi pengeluaran seperti pengeluaran untuk asuransi, atau pengeluaran akhir masa kerja yang berhubungan dengan kematian pegawai.

Fathoni (2006:156), pendekatan yang diperlukan dalam strategi kesehatan kerja mencakup langkah-langkah, yaitu:

1. Mengetahui zat-zat, keadaan atau proses yang benar-benar atau mempunyai potensi yang membahayakan para pekerja.
2. Mengadakan evaluasi bagaimana bahaya itu bisa timbul dengan mempelajari sifat sesuatu zat atau kondisi dan keadaan dimana bahaya tersebut terjadi. Hal tersebut juga memperhitungkan kondisi lingkungan dalam keadaan yang bisa berbahaya untuk intensitas dan lamanya pengaruh terhadap pekerjaan.

3. Mengadakan pengembangan teknik dan metode kerja untuk memperkecil risiko dengan melakukan pengendalian dan pengawasan atas penggunaan bahan-bahan yang berbahaya atau pada lingkungan-lingkungan dimana bahaya bisa terjadi.

2.2.2 Insentif

A. Pengertian Insentif

Definisi mengenai insentif diantaranya, Hasibuan (2009:117) mengemukakan insentif adalah tambahan balas jasa disamping upah/gaji yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Sementara itu, insentif menurut Handoko (2008:176) adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai standar atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Insentif menurut Mangkunegara (2009:89) adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar karyawan bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan insentif adalah bentuk imbalan balas jasa di luar gaji pokok yang diberikan kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar, agar karyawan merasa puas yang berakibat pada peningkatan prestasi kerja. Bila insentif diberikan secara benar, karyawan akan terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Insentif bagi karyawan dianggap penting karena dapat mencerminkan prestasi seorang karyawan di antara karyawan lainnya. Oleh karena itu, pemberian insentif perlu dilakukan agar karyawan terpacu untuk berprestasi dan mencapai tujuan organisasi. Melalui pemberian insentif ini diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk lebih berprestasi dan dapat mempertahankan karyawan yang berprestasi.

B. Tujuan Insentif

Ada tujuan pemberian insentif yang dilakukan perusahaan kepada karyawan. Handoko (2008:176) mengemukakan tujuan insentif pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upayanya mencapai tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang yang melebihi gaji dasar. Senada dengan Handoko, tujuan insentif menurut Hasibuan (2009:141) adalah untuk mengarahkan dan menggerakkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang optimal, demi mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Insentif memberikan bayaran berdasarkan prestasi kerja, akan mempertinggi motivasi kerja karyawan di dalam usaha pencapaian yang telah ditetapkan. Tujuan insentif menurut Nawawi (2008:373) sebagai berikut:

- 1) Sistem insentif didesain dalam hubungannya dengan sistem balas jasa (*merit system*), sehingga berfungsi dalam memotivasi pekerja agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban atau tanggung jawabnya.
- 2) Sistem insentif merupakan tambahan bagi upah atau gaji dasar yang diberikan sewaktu-waktu, dengan membedakan antara pekerja yang berprestasi dengan yang tidak atau kurang berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugasnya. Dengan demikian akan berlangsung kompetisi yang sehat dalam berprestasi, yang merupakan motivasi kerja berdasarkan pemberian insentif.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem insentif pada suatu perusahaan sangatlah penting, karena melalui pemberian insentif dapat menumbuhkan motivasi pada diri seorang karyawan. Seorang karyawan yang termotivasi akan lebih bersemangat dalam bekerja dan terdorong untuk lebih berprestasi demi tercapainya tujuan organisasi. Pemberian sistem insentif didasarkan atas pencapaian prestasi kerja karyawan, antara karyawan berprestasi dan yang tidak atau kurang berprestasi, dengan demikian akan tercipta persaingan sehat antar karyawan.

C. Jenis-jenis insentif

Menurut Hasibuan (2009:201), insentif dapat digolongkan menjadi tiga bagian, yaitu:

- 1) Insentif Materiil
Insentif materiil adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan didasarkan atas prestasi kerja karyawan, berbentuk uang atau barang.
- 2) Insentif non Materiil
Insentif non materiil adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan didasarkan atas prestasinya, seperti piagam penghargaan, piala, medali, dan sebagainya yang nilainya tidak terukur.
- 3) Insentif Sosial
Insentif sosial adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan didasarkan pada prestasi kerja karyawan, dapat berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan sebagainya.

Menurut Sarwoto (2010:156) insentif dibagi menjadi dua jenis, insentif materiil dan non materiil, kedua jenis tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Insentif Materiil
Insentif materiil diberikan kepada seorang karyawan dalam bentuk uang dan jaminan sosial, yang meliputi:
 - a) Insentif dalam bentuk uang
 - (1) Bonus, yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagi antara pihak yang menerima bonus.
 - (2) Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan dan diberikan kepada pekerja bagian penjualan.
 - (3) *Profit Sharing*, merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayaran dapat bermacam-macam pola, tetapi biasanya pembayarannya berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana, kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan perusahaan.
 - (4) Kompensasi yang ditangguhkan, yaitu program balas jasa mencakup pembayaran dikemudian hari, antara lain:
 - a) Pensiun, dikatakan insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.

b) Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

b) Insentif dalam bentuk jaminan sosial adalah tambahan balas jasa sebagai wujud dari aktualisasi diri seorang karyawan pada lingkungan kerja, bentuk insentif jaminan sosial antara lain:

- (1) Pemberian rumah dinas
- (2) Pengobatan secara Cuma-Cuma
- (3) Berlangganan surat kabar atau majalah gratis
- (4) Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota
- (5) Cuti sakit tetap mendapatkan gaji
- (6) Pemberian piagam penghargaan
- (7) Biaya pindah
- (8) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan

2) Insentif non Materiil

Insentif non Materiil adalah tambahan balas jasa di luar gaji pokok yang diberikan kepada karyawan, dapat diberikan dalam berbagai bentuk (bukan dalam bentuk uang) sebagai berikut:

- a) Pemberian gelar secara resmi
- b) Pemberian tanda jasa atau medali
- c) Pemberian piagam penghargaan
- d) Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi
- e) Pemberian hak untuk menggunakan suatu atribut jabatan misal bendera pada mobil
- f) Ucapan terima kasih secara informal maupun formal
- g) Pemberian Promosi jabatan
- h) Pemberian perlengkapan khusus ruangan kerja

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa insentif terbagi atas dua jenis. Terdiri atas insentif materiil dan non materiil, perbedaan mendasar diantara keduanya yaitu ditinjau dari bentuk, insentif materiil selalu berbentuk uang (bonus, dana pensiun, komisi dan tunjangan kesehatan), sedangkan insentif non materiil seperti (penghargaan, medali dan pujian) yang bukan berbentuk uang. Baik insentif materiil maupun non materiil keduanya merupakan bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan.

D. Indikator Pemberian Insentif

Sistem insentif sebelum dilakukan, ada beberapa indikator yang menjadi dasar pertimbangan pemberian insentif, indikator pemberian insentif menurut Siagian (2007:269) sebagai berikut:

- 1) Kinerja
Sistem ini mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan, yang berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai seorang karyawan.
- 2) Lama kerja
Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 3) Senioritas
Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan pada suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi pada organisasi.
- 4) Kebutuhan
Cara ini menunjukkan insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan.
- 5) Keadilan dan Kelayakan
 - a) Keadilan
Sistem insentif terkait pada hubungan antara pengorbanan dengan insentif, semakin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan.
 - b) Kelayakan
Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut, perlu diperhatikan masalah kelayakan. Artinya, membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam usaha sejenis.
- 6) Evaluasi Jabatan
Melalui evaluasi jabatan dapat ditentukan dan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam satu organisasi.

2.2.3 Motivasi Kerja

A. Pengertian Motivasi Kerja

Pencapaian tujuan perusahaan dapat berjalan dengan baik dan tepat dibutuhkan karyawan yang memiliki motivasi tinggi agar tugas-tugas yang diberikan dapat dikerjakan secara optimal dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Fahmi (2013:107), "Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja

dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”. Menurut Swasto (2011:100) “Motivasi adalah suatu keadaan psikologis tertentu dalam diri seseorang yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan”.

Sutrisno (2009:111), juga berpendapat bahwa “motivasi adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan”. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri individu yang perlu dipenuhi individu tersebut sehingga individu tersebut dapat bergerak untuk mencapai tujuannya.

B. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Untuk dapat meningkatkan motivasi kerja pada diri karyawan banyak hal-hal yang dapat mempengaruhinya, menurut Swasto (2011:102) beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

- a. Teknis organisasi
Bentuk susunan organisasi dimana para karyawan bekerja, memberi pengaruh yang sangat besar kepada semangat dan kepuasan kerja karyawan. Makin teratur susunan dan pembagian tugas dalam suatu organisasi mengakibatkan tidak ada kesimpang-siuran pembagian tugas, apabila keadaan sebaliknya, dimana para karyawan tidak mengetahui tugas dan tanggung jawab mereka, akan mengakibatkan bekerja secara acak-acakan dan timbul keengganan untuk bekerja lebih semangat.
- b. Struktur sosial
Struktur sosial suatu kelompok membawa pengaruh yang tidak kecil artinya bagi diri pribadi para anggota. Mereka lebih senang bekerja dalam suatu kelompok dimana terdapat pergaulan yang fleksibel.
- c. Kemauan untuk menyelesaikan tugas
Produktivitas masing-masing karyawan sangat bergantung kepada kemauan mereka untuk bekerja keras.
- d. Imbalan yang diterima dari bekerja
Imbalan yang diterima para karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja mereka. Misalnya upah yang wajar dan adil akan mengakibatkan karyawan dapat bekerja dengan tenang dan semangat kerja bisa meningkat

- e. Dapat diterimanya karyawan sebagai anggota kelompok
Dapat diterimanya karyawan sebagai anggota kelompok akan membawa pengaruh terhadap ketenangan kerja suatu kelompok atau karyawan itu sendiri. Dengan demikian para karyawan dalam suatu kelompok dapat bekerja dengan cermat dan merasa ikut memiliki terhadap apa yang mereka hasilkan

C. Tujuan Motivasi

Hasibuan (2009:146), menyatakan bahwa ada beberapa macam tujuan dari pemberian motivasi, yaitu:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
- d. Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan pendapat di atas yaitu mengenai tujuan motivasi kerja maka dapat disimpulkan bahwa dengan pemberian motivasi akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kerja karyawan. Karyawan akan dapat mengeluarkan segala tenaga dan waktunya untuk melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan dan dibebankan oleh perusahaan. Perusahaan akan menerima umpan balik dari pemberian motivasi tersebut berupa peningkatan kerja sesuai dengan keinginan perusahaan.

D. Teori-teori Motivasi Kerja

1. Teori Motivasi Kebutuhan

Teori ini dikemukakan oleh Abraham A. Maslow dalam Hariandja (2005:324) yang menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hierarki dalam

pemenuhan, dalam arti manusia pada dasarnya pertama sekali akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkat pertama, kemudian kebutuhan tingkat kedua dan seterusnya, dan pemenuhan suatu kebutuhan inilah yang menimbulkan motivasi seseorang. Suatu kebutuhan yang sudah terpenuhi tidak menjadi unsur pemotivasi lagi. Adapun tiap tingkatan atau hierarki dari kebutuhan adalah sebagai berikut:

a) Kebutuhan Fisik (*Physiological Needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat mempertahankan diri sebagai makhluk fisik seperti kebutuhan untuk makanan, minuman, pakaian, dan lain-lain.

b) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan rasa aman dari ancaman-ancaman dari luar yang mungkin terjadi seperti keamanan dari ancaman orang lain, ancaman alam, atau ancaman bahwa suatu saat tidak dapat bekerja karena faktor usia atau faktor lainnya.

c) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan menjadi bagian dari orang lain, dicintai orang lain, dan mencintai orang lain. Kebutuhan ini ditandai dengan keinginan seseorang menjadi bagian atau anggota dari kelompok tertentu, keinginan untuk menjalin hubungan dengan orang lain, dan keinginan membantu orang lain.

d) Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain, tetapi lebih jauh dari itu, yaitu diakui/dihormati/dihargai orang lain karena kemampuannya atau kekuatannya. Kebutuhan ini ditandai dengan keinginan untuk mengembangkan diri, meningkatkan kemandirian, dan kebebasan.

e) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-actualization Needs*)

Kebutuhan yang berhubungan dengan aktualisasi/penyaluran diri dalam arti kemampuan/minat/potensi diri dalam bentuk nyata dalam kehidupannya. Ditandai dengan hasrat individu untuk menjadi orang yang sesuai dengan keinginannya.

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer, yang merupakan bentuk pengembangan dari teori Maslow. Hariandja (2005:332), teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- a) **Kebutuhan Eksistensi (*Existence*)**
Berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.
- b) **Kebutuhan Keterkaitan (*Relatedness*)**
Berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan sosial dan pengakuan.
- c) **Kebutuhan Pertumbuhan (*Growth*)**
Berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

E. Bentuk-bentuk Motivasi

Menurut Fahmi (2013:107), bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar. Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu:

1. **Motivasi ekstrinsik (dari luar)**
Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.
2. **Motivasi instrinsik (dari dalam diri seseorang/kelompok)**
Motivasi instrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

F. Metode Motivasi

Ada dua metode motivasi menurut Hasibuan (2009:149) yaitu:

1. **Motivasi Langsung (Direct Motivation)**
Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan

serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan lain-lain.

2. Motivasi Tak langsung (Indirect Motivation)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, dan lain-lain.

2.3 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.

Pengadaan program keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan diharapkan dapat meningkatkan keamanan dalam proses bekerja. Program keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan dengan benar akan mempengaruhi kondisi karyawan dalam berbagai aspek, pernyataan ini selaras dengan pernyataan Hariandja (2005:312) yang menyatakan bahwa, keamanan kerja merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia yang dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Keberhasilan keselamatan dan kesehatan kerja ini harus mendapatkan dukungan dari semua pihak yaitu pengusaha, karyawan dan pemerintah melalui penetapan undang-undang yang mengatur tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Hariandja (2005:314) mengemukakan bahwa, semua kewajiban dan persyaratan dalam undang-undang keselamatan dan kesehatan kerja dilihat dari kacamata MSDM jelas merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai, memotivasi, pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan produktivitas.

Selain itu, program keselamatan dan kesehatan kerja juga akan memberikan suatu rasa aman kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Swasto (2011:106) juga berpendapat bahwa agar motivasi kerja tinggi, disiplin dan

komitmen karyawan dapat dipertahankan, maka fungsi pemeliharaan perlu mendapatkan perhatian manajer, pemeliharaan sumberdaya manusia dimaksudkan sebagai suatu kegiatan manajemen untuk mempertahankan kondisi fisik dan mental sumberdaya manusia dalam melakukan pekerjaannya, dalam hal ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Terpenuhinya rasa aman dalam bekerja dapat meningkatkan motivasi kerja yang ada dalam diri karyawan. Motivasi kerja memiliki peranan yang penting untuk mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Apabila motivasi yang dimiliki karyawan sangat tinggi, hal ini akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang akan membuat karyawan dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berhubungan erat dengan motivasi kerja karyawan. Apabila perusahaan dapat memberikan suasana yang aman dan nyaman untuk karyawan dalam proses bekerja maka motivasi kerja karyawan dalam bekerja akan meningkat.

2.4 Hubungan Insentif Terhadap Motivasi Kerja.

Manusia pada umumnya memiliki motivasi sebelum melakukan suatu hal, demikian dengan sumber daya manusia pada suatu perusahaan, sumber daya manusia pada suatu perusahaan hendaknya diberikan motivasi dengan demikian karyawan dapat bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan. Untuk dapat menumbuhkan motivasi pada diri karyawan dapat diberikan insentif, baik insentif materiil ataupun non materiil, untuk memperkuat asumsi adanya pengaruh insentif terhadap motivasi kerja didukung oleh pendapat Hariandja (2005:265) yang mengemukakan bahwa insentif dapat menjadi alat penting untuk memenuhi motif-

motif primer seperti kebutuhan fisik, rasa aman, dan pengakuan. Handoko (2008:176) juga mengemukakan bahwa tujuan insentif pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upayanya mencapai tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang yang melebihi gaji dasar. Rivai (2005:384) mengemukakan bahwa insentif sebagai alat untuk memotivasi para pekerja guna mencapai tujuan organisasi yang diberikan kepada individu maupun kelompok yang berorientasi pada hasil kerja.

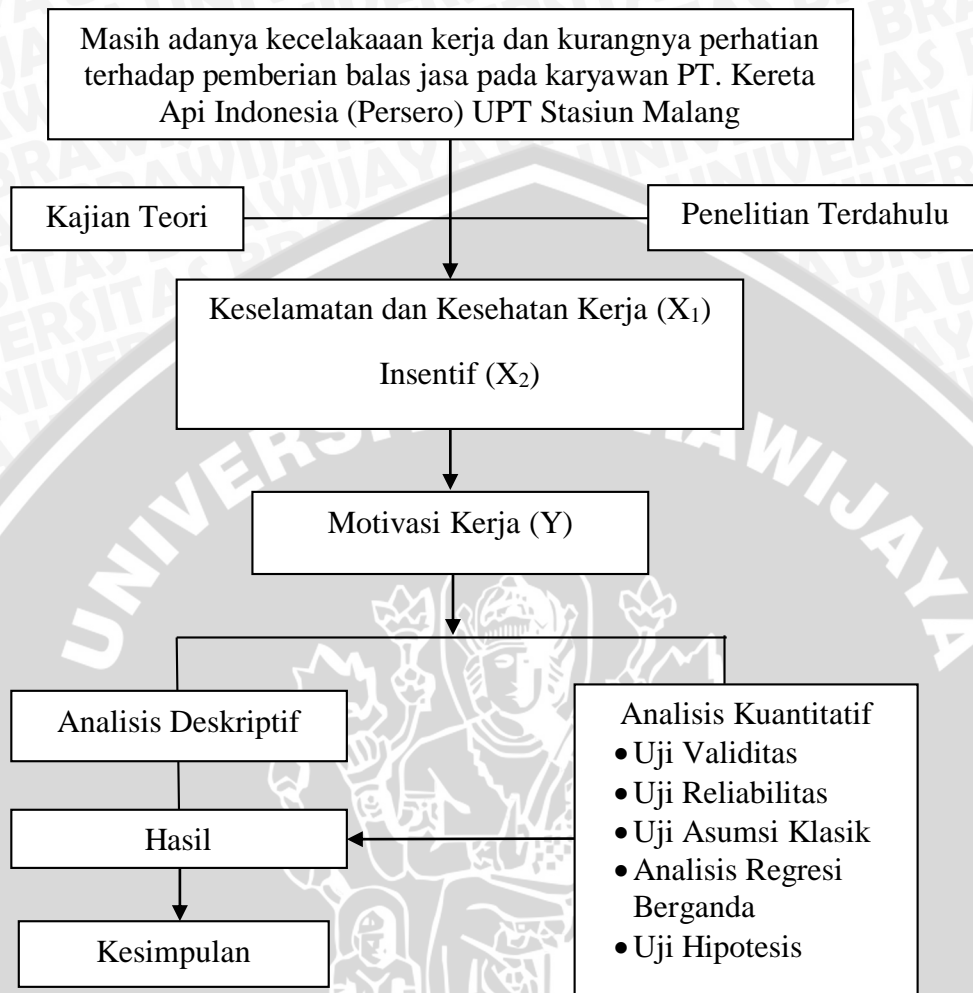
Dengan adanya balas jasa kepada karyawan seperti pemberian insentif akan tercipta semangat untuk melaksanakan tugas maupun pekerjaan dan sarana bagi perusahaan untuk memotivasi karyawannya, pemberian insentif dapat dijadikan perangsang atau pendorong agar pada diri seorang karyawan timbul semangat yang lebih besar untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, dengan termotivasinya seorang karyawan akan menumbuhkan semangat kerja yang pada akhirnya akan mendukung tercapainya sasaran organisasi.

2.5 Kerangka Pikir

Menurut Bungin (2005:29), kerangka pikir atau kerangka teoritis adalah kerangka berpikir yang bersifat teoritis atau konseptual mengenai masalah yang diteliti. Kerangka berpikir tersebut menggambarkan hubungan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang diteliti. Kerangka pikir akan memberikan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi masalah (obyek) penelitian.

Kerangka berpikir dapat dilihat pada Gambar 2.1:

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



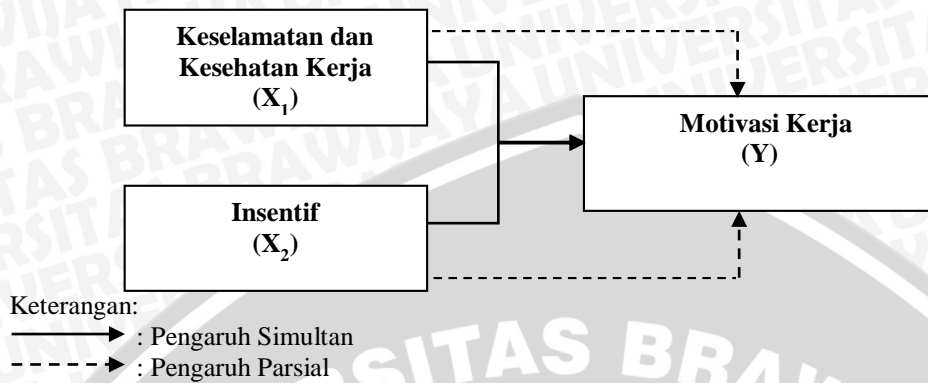
Sumber: Peneliti (2015)

2.6 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2006:51) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis mengarahkan proses penelitian sehingga tujuan penelitian menjadi jelas, dan penelitian dapat dilakukan dengan efisien dan efektif.

Maka model hipotesis dapat digambarkan dalam gambar berikut.

Gambar 2.2
Model Hipotesis



Berdasarkan model hipotesis, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) dan Insentif (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Malang.
2. Terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) dan Insentif (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Malang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian *explanatory* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Menurut Sugiyono (2006:10) penelitian eksplanasi adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antar satu variabel dengan variabel yang lain. Dengan demikian dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Insentif terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang, Jl. Trunojoyo No. 10 Klojen, Malang. Penelitian ini difokuskan pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2006:72) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang yang berjumlah 106 orang, maka dalam penelitian ini

digunakan seluruh populasi sehingga penelitiannya merupakan penelitian dengan teknik *sampling* jenuh (*sensus*) dalam penentuan sampel.

3.4. Metode Pengumpulan Data

3.4.1. Jenis Data

Menurut Sugiyono (2006:13) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif berupa angka-angka dan analisis statistik.

3.4.2. Sumber Data

1) Data Primer

Menurut Sugiyono (2006:129) sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini didapat dari wawancara dengan wakil kepala stasiun dan kuisisioner yang dibagikan pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia UPT Stasiun Malang.

2) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2006:129) sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian ini didapat dari pihak PT. Kereta Api Indonesia UPT Stasiun Malang yang berupa dokumen-dokumen mengenai jumlah karyawan, tugas para supervisor, dan struktur organisasi perusahaan.

3.4.3. Teknik Pengumpulan Data

1) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2006:135) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan

tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam kuesioner ini terdapat pertanyaan kepada responden mengenai item-item yang telah menjelaskan variabel keselamatan dan kesehatan kerja, insentif, dan motivasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang.

2) Wawancara

Wawancara dilakukan melalui tanya jawab secara lisan dengan pihak-pihak dari PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan penelitian.

3.5. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi variabel menurut Sugiyono (2006:32) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Terdapat berbagai macam jenis variabel penelitian, namun penelitian ini menggunakan jenis variabel independen (bebas) dan dependen (terikat).

Sugiyono (2006:33) mendefinisikan variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Sementara variabel dependen (terikat) didefinisikan sebagai variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini variabel-variabel tersebut dinotasikan sebagai berikut:

1. Variabel Independen

X_1 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja

X_2 = Insentif

2. Variabel Dependen

Y = Motivasi Kerja

Berdasarkan penjelasan tersebut terdapat tiga variabel yaitu Motivasi Kerja sebagai variabel terikat dengan notasi (Y), Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai variabel bebas dengan notasi (X_1) dan Insentif sebagai variabel bebas dengan notasi (X_2), dari uraian kosep tersebut definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi penyebab atau yang mempengaruhi variabel lain. Pada penelitian ini yang bertindak sebagai variabel bebas (X) adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Insentif.

1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1)

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi yang aman dan bebas dari risiko kecelakaan dan penyakit dalam pekerjaan, sehingga baik bagi perusahaan maupun karyawan. Variabel ini dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

- a) Keselamatan kerja adalah perlindungan yang diberikan oleh para pemberi kerja kepada karyawannya agar terhindar dari kecelakaan kerja akibat kerja, sehingga keselamatan karyawan di tempat kerja dapat terjamin secara maksimal. Meliputi mesin yang dilengkapi dengan alat pengaman, mengatur penerangan dengan tepat, menyediakan secara cuma-cuma semua alat pelindung diri, dan adanya pengawasan dan pemeliharaan alat-alat kerja.
- b) Kesehatan kerja adalah suatu kondisi dalam lingkungan atau tempat kerja yang memungkinkan seseorang mempertahankan kesehatannya dalam melakukan pekerjaan, meliputi kebersihan lingkungan kerja, suhu udara dan

ventilasi di tempat kerja, tersedianya fasilitas kesehatan (klinik), dan fasilitas kesehatan yang diberikan baik.

2) Insentif (X_2)

Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai standar atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Variabel ini dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

- a) Insentif Material adalah tambahan balas jasa dalam bentuk uang dan jaminan sosial, berupa bonus, dana kesehatan, dan cuti atau sakit tetap digaji.
- b) Insentif non Material adalah tambahan balas jasa yang diberikan perusahaan bukan dalam bentuk uang, berupa tanda jasa, promosi jabatan dan bentuk kondisi ruang kerja.

b. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat adalah faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti. Pada penelitian ini yang bertindak sebagai variabel terikat (Y) adalah Motivasi Kerja.

1) Motivasi Kerja (Y)

Motivasi Kerja Karyawan adalah dorongan/hasrat dalam diri seorang karyawan untuk melakukan sesuatu. Variabel ini dapat diukur dengan beberapa indikator berikut:

- a. **Kebutuhan Eksistensi.** Berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.
- b. **Kebutuhan Keterkaitan.** Berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan sosial dan pengakuan.
- c. **Kebutuhan Pertumbuhan.** Berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

Berikut ini tabel tentang konsep, variabel indikator dan item penelitian.

Tabel 3.1
Konsep, Variabel, Indikator dan Item Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (X1)	Keselamatan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mesin yang dilengkapi dengan alat pengaman 2. Mengatur penerangan dengan tepat 3. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat pelindung diri 4. Adanya pengawasan dan pemeliharaan alat-alat kerja
		Kesehatan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebersihan lingkungan kerja 2. Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja 3. Tersedianya fasilitas kesehatan (klinik) 4. Fasilitas kesehatan yang diberikan baik
Insentif	Insentif (X2)	Insentif Material	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian bonus pada karyawan secara adil 2. Pemberian dana kesehatan 3. Cuti/izin sakit tetap menerima gaji
		Insentif non Material	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian tanda jasa 2. Pemberian promosi jabatan atau kenaikan pangkat 3. Kondisi ruang kerja nyaman dan dapat mendukung pekerjaan

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Motivasi Kerja	Motivasi Kerja Karyawan (Y)	Kebutuhan Eksistensi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup saat ini 2. Gaji yang diterima dapat menjamin tercukupinya kebutuhan di masa yang akan datang 3. Tersedianya jaminan keamanan atas pekerjaan
		Kebutuhan Keterkaitan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan rekan kerja 2. Terjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja 3. Tidak ada kesulitan saat berinteraksi dengan rekan kerja
		Kebutuhan Pertumbuhan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesempatan untuk mengembangkan potensi diri 2. Penyesuaian penghargaan yang diperoleh dari hasil kerja 3. Mampu menyelesaikan tugas-tugas yang berbeda di perusahaan

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner dengan menggunakan skala likert yang setiap jawaban responden diberi skor 1-5. Menurut Sugiyono (2006:86) skala likert digunakan untuk mengatur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena social. Dalam penelitian ini, fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang disebut dengan variabel penelitian. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan. Untuk skor dari jawaban responden yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

No.	Pilihan Jawaban	Skala
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Data diolah, 2015

3.7. Uji Instrumen Penelitian

3.7.1. Uji Validitas

Ghozali (2007:45) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Mengukur validitas dapat digunakan dengan melakukan uji signifikansi. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$) maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid atau dengan kata lain pertanyaan dalam kuesioner tidak dapat mengukur variabel yang diteliti.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2007:41) mendefinisikan reliabilitas sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas dapat diukur dengan satu kali

pengukuran saja, yakni dengan membandingkan hasil dari satu pertanyaan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Bisa juga dengan menggunakan SPSS melalui uji statistik *cronbach alpha* (α). Menurut Nunnally dalam Ghozali (2007:42) suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 ($\alpha > 0,60$).

3.7.3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2007:110) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji Normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogrov-Smirnov. Apabila pengujian Kolmogrov-Smirnov menghasilkan signifikansi yang lebih besar dari α yaitu 0.05, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.7.4. Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2007:91) tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat *tolerance value* atau dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF). Multikolinearitas terjadi bila nilai VIF diatas nilai 10 atau *tolerance value* dibawah 0,10. Multikolinearitas tidak terjadi bila nilai VIF dibawah nilai 10 atau *tolerance value* diatas 0,10.

3.7.5. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2007:105) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya jika varians berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara ZPRED dengan residualnya SRESID. Cara ini dilakukan dengan menggunakan dasar analisis sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik tertentu yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, metabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, menentukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2006:142). Teknik analisis data dalam penelitian

kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah :

3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (k3), insentif dan motivasi kerja dengan jalan mendistribusikan item-item dari masing-masing variabel. Data yang terkumpul kemudian dilakukan pengolahan data selanjutnya mentabulasikan ke dalam tabel frekuensi dan kemudian membahas data yang diolah tersebut secara deskriptif. Ukuran dari pendiskripsian adalah dengan pemberian angka baik dalam jumlah maupun prosentase.

3.8.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel terikat bila dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan). Jadi analisis linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel bebasnya minimal berjumlah 2 (Sugiyono, 2006:210). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel terikat yaitu Motivasi Kerja Karyawan (Y) dengan variabel bebas yaitu Keselamatan dan Kesehatan Karyawan (X_1), dan Insentif (X_2). Penelitian ini mempunyai model regresi sebagai berikut :

$$Y = b_1X_1 + b_2 X_2$$

Dimana dalam penelitian ini :

Y = Variabel Terikat (Motivasi Kerja Karyawan)

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja

X_2 = Insentif

3.8.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan nilai *adjusted* R^2 .

3.8.4. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk menguji hipotesis yang sudah dikemukakan pada akhir bab II yaitu pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_1), dan Insentif (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y). Selanjutnya untuk mengetahui regresi ini signifikan atau tidak maka digunakan uji F.

Hipotesis pada uji F sebagai berikut:

1) Hipotesis Nol (H_0)

Tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) serta Insentif (X_2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)

2) Hipotesis Alternatif (H_a)

Terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) serta Insentif (X_2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, jika F hitung $>$ F tabel maka H_a diterima H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) serta Insentif (X_2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y), namun jika F hitung $<$ F tabel maka H_a ditolak H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) serta Insentif (X_2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

b. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang dikemukakan pada akhir bab II, yaitu: pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) dan Insentif (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y). Selanjutnya untuk mengetahui regresi ini signifikan atau tidak maka digunakan uji t.

Hipotesis dari uji t sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) serta Insentif (X_2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)

H_a : Terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) serta Insentif (X_2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Dengan berpedoman bahwa apabila t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak atau H_a diterima atau sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

3.8.5. Pengujian Kuesioner *Pilot Test*

Sebelum melakukan penyebaran kuesioner, peneliti terlebih dahulu melakukan *pilot test* yang dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner terhadap 30 yang dijadikan sampel responden diluar populasi . Pengujian pertama adalah uji validitas dan uji selanjutnya adalah uji reliabilitas terhadap sampel *pilot test*.

A. Uji Validitas *Pilot Test* Kuesioner

Hasil uji validitas *pilot test* dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas *Pilot Test*

Variabel	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	X1.1	0,536	0,306	Valid
	X1.2	0,584	0,306	Valid
	X1.3	0,766	0,306	Valid
	X1.4	0,526	0,306	Valid
	X1.5	0,678	0,306	Valid
	X1.6	0,375	0,306	Valid
	X1.7	0,714	0,306	Valid
	X1.8	0,691	0,306	Valid
Insentif (X2)	X2.1	0,688	0,306	Valid
	X2.2	0,631	0,306	Valid
	X2.3	0,691	0,306	Valid
	X2.4	0,749	0,306	Valid
	X2.5	0,804	0,306	Valid
	X2.6	0,349	0,306	Valid
Motivasi Kerja (Y)	Y.1	0,652	0,306	Valid
	Y.2	0,480	0,306	Valid
	Y.3	0,792	0,306	Valid
	Y.4	0,501	0,306	Valid
	Y.5	0,680	0,306	Valid
	Y.6	0,563	0,306	Valid
	Y.7	0,569	0,306	Valid
	Y.8	0,562	0,306	Valid
	Y.9	0,581	0,306	Valid

Sumber: Data test diolah

Berdasarkan tabel 3.2 hasil uji validitas *pilot test* menunjukkan keseluruhan item memiliki r hitung lebih besar dari $r_{\text{tabel (n-2)}}$ 0,306. Dengan demikian item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

B. Uji Reliabilitas Pilot Test Kuesioner

Maka hasil pengujian reliabilitas dapat ditunjukkan pada Tabel 3.3 berikut:

TABEL 3.3
Hasil Uji Reliabilitas Pilot Test

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	0,748	Reliabel
Insentif (X2)	0,718	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,775	Reliabel

Sumber: Data test diolah

Berdasarkan tabel 3.3 hasil uji reliabilitas *pilot test* menunjukkan bahwa keseluruhan item yang digunakan sebagai alat ukur reliabel. Hal ini di lihat nilai *Cronbach's Alpha* di atas ($>$) 0,600.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Sekilas Perusahaan

PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang selanjutnya disingkat sebagai KAI atau “Perseroan” adalah Badan Usaha Milik Negara yang menyediakan, mengatur, dan mengurus jasa angkutan kereta api di Indonesia.

KAI didirikan sesuai dengan akta tanggal 1 Juni 1999 No. 2, yang dibuat di hadapan Imas Fatimah, S.H., Sp.N., Notaris di Jakarta, dan kemudian diperbaiki kembali sesuai dengan akta tanggal 13 September 1999 No. 14. Akta pendirian tersebut telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia melalui Surat Keputusan tanggal 1 Oktober 1999 No. C-17171 HT.01.01.TH.99 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia tanggal 14 Januari 2000 No. 4 Tambahan No. 240/2000.

Riwayat KAI dibagi menjadi tiga periode, yaitu masa kolonial, sebagai lembaga pelayanan publik, dan sebagai perusahaan jasa.

Pada masa kolonial, industri perkeretaapian dimulai pada tahun 1864 ketika *Namlooze Venootschap Nederlanche Indische Spoorweg Maatschappij* memprakarsai pembangunan jalan kereta api dari Semarang ke Surakarta, Jawa Tengah. Sejak itu tiga perusahaan lain berinvestasi membangun jalur-jalur kereta api di dalam dan luar Pulau Jawa. Perusahaan yang terlibat dalam industri kereta api zaman kolonial adalah *Staat Spoorwegen*, *Verenigde Spoorwegenbedrijf*, dan *Deli Spoorwegen Maatschappij*.

Periode perusahaan berorientasi pada pelayanan publik bermula pada masa awal kemerdekaan Indonesia. Pada tanggal 25 Mei berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 22 Tahun 1963, pemerintah Republik Indonesia membentuk Perusahaan Negara Kereta Api (PNKA). Pada 15 September 1997 berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 61 Tahun 1971, PNKA diubah menjadi Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA). Dengan status sebagai Perusahaan Negara dan Perusahaan Jawatan, KAI saat itu beroperasi melayani masyarakat dengan dana subsidi dari pemerintah. Babak baru pengelolaan KAI dimulai ketika PJKA diubah menjadi Perusahaan Umum Kereta Api (Perumka) berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 57 Tahun 1990. Dengan status barunya sebagai perusahaan umum, Perumka berupaya untuk mendapatkan laba dari jasa yang disediakan. Untuk jasa layanan penumpang, Perumka menawarkan tiga kelas layanan, yaitu kelas eksekutif, bisnis, dan ekonomi.

Pada tanggal 31 Juli 1995 Perumka meluncurkan layanan kereta api penumpang kelas eksekutif dengan merek Kereta Api Argo Bromo JS-950. Merek ini kemudian dikembangkan menjadi Kereta Api (KA) Argo Bromo Anggrek dan dioperasikan mulai tanggal 24 September 1997. Pengoperasian KA Argo Bromo Anggrek mengawali pengembangan KA merek Argo lainnya, seperti KA Argo Lawu, KA Argo Mulia, dan KA Argo Parahyangan. Untuk mendorong Perumka menjadi perusahaan bisnis jasa, pada tanggal 3 Februari 1998 pemerintah menetapkan pengalihan bentuk Perusahaan Umum (Perum) Kereta Api menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 1998. Dengan status barunya, KAI beroperasi sebagai lembaga bisnis yang berorientasi laba.

Untuk tetap menjalankan sebagian misinya sebagai organisasi pelayanan publik, pemerintah menyediakan dana *Public Service Obligation* (PSO).

4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang

a. Visi Perusahaan

Menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan *stakeholders*.

b. Misi Perusahaan

Menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya melalui praktik bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi *stakeholders* dan kelestarian lingkungan berdasarkan empat pilar utama: Keselamatan, Ketepatan Waktu, Pelayanan, dan Kenyamanan.

c. Tujuan Perusahaan

Melaksanakan dan mendukung kebijakan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di bidang transportasi, dengan menyediakan barang dan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk dapat melakukan ekspansi, baik di pasar domestik maupun internasional di bidang perkeretaapian.

4.1.3 Bidang Usaha

Sesuai dengan Pasal 3 Anggaran Dasar Perusahaan, KAI memiliki kegiatan utama dan kegiatan usaha penunjang. Jasa yang dihasilkan oleh KAI mencakup enam bidang berikut:

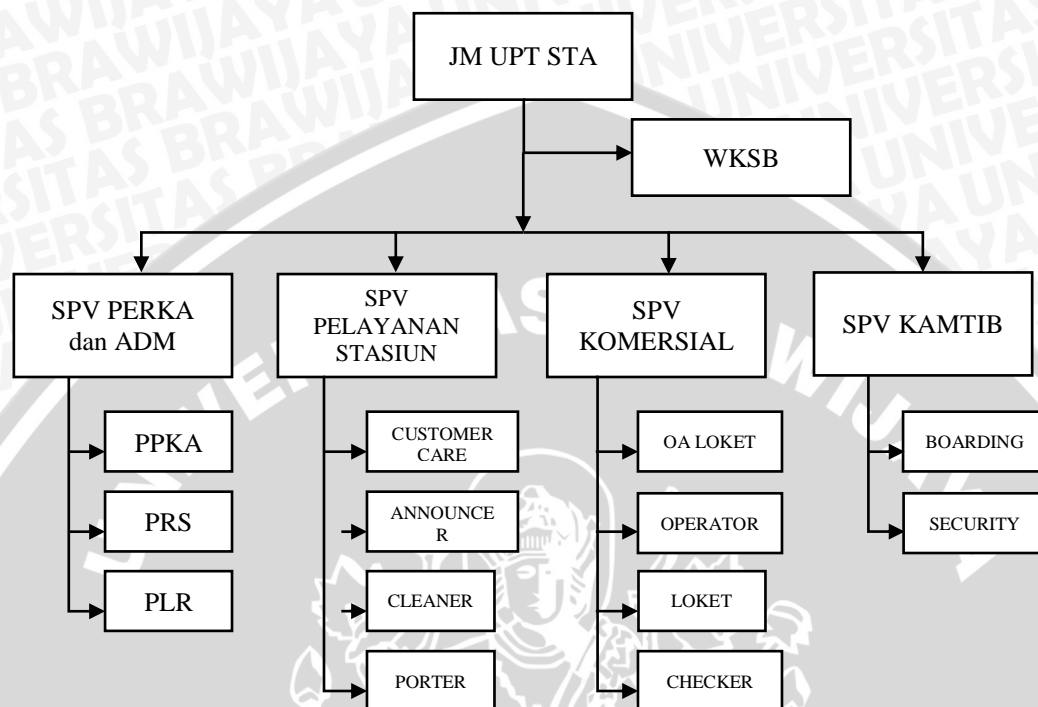
- a. Angkutan penumpang menggunakan kereta api, yang mencakup angkutan rute jarak jauh, jarak menengah, dan jarak dekat. Untuk jasa angkutan

penumpang jarak jauh dibagi menjadi angkutan penumpang kelas eksekutif, bisnis, dan ekonomi. Angkutan komuter di wilayah Jabodetabek termasuk jasa angkutan penumpang KAI.

- b. Angkutan barang menggunakan kereta api, yang mencakup angkutan peti kemas, batu bara, parsel, barang curah, dan barang jenis lain.
- c. Pengelolaan properti yang terkait dengan jasa kereta api, yang mencakup pembangunan dan pengelolaan stasiun kereta api, pengembangan perkantoran, pengembangan pusat perbelanjaan, dan pembangunan hotel.
- d. Pariwisata berbasis kereta api, yang mencakup jasa paket wisata dan penyewaan transportasi.
- e. Restoran, yang mencakup pengelolaan restoran di kereta api (*on train services*) dan di stasiun, termasuk jasa katering.
- f. Distribusi logistik, yang mencakup jasa logistik *door to door* (multimoda) untuk memberikan pelayanan paripurna dengan dukungan angkutan pra dan lanjutan mencakup layanan pengelolaan Terminal Peti Kemas (TPK), bongkar muat, pergudangan, pelabelan, pengangkutan, penjejakan, serta pengawalan logistik.

4.1.4 Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi
PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang



Sumber: PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang (2015)

4.2 Tingkat Pengembalian Kuesioner dan Gambaran Umum Responden

4.2.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner penelitian yang telah dilakukan sebanyak 106 kuesioner, dan telah dikembalikan sebanyak 95 kuesioner atau sebesar 89.62% dari jumlah populasi, maka dapat diperoleh gambaran umum tentang karakteristik 95 responden yang telah diteliti sebagai berikut :

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran tentang karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden yang diteliti nampak pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
Laki-laki	57	60 %
Perempuan	38	40 %
Jumlah	95	100 %

Sumber :Data primer diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa sebesar 60% responden adalah laki-laki dan 40% responden berjenis kelamin perempuan. Jumlah karyawan laki-laki lebih banyak daripada karyawan perempuan dikarenakan karyawan laki-laki banyak dibutuhkan dalam operasional pada stasiun, sedangkan karyawan perempuan hanya pada bagian pelayanan administrasi.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambaran tentang karakteristik berdasarkan usia responden yang diteliti nampak pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Usia Responden

Tingkat Usia	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
< 26 tahun	19	20.00 %
26 - 35 tahun	32	33.68 %
36 - 45 tahun	29	30.53 %
46 - 55 tahun	14	14.74 %
> 55 tahun	1	1.05 %
Jumlah	95	100 %

Sumber :Data primer diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa 20% responden berusia kurang dari 26 tahun, 33.68% berusia antara 26-35 tahun, 30.53% berusia 36-45 tahun, 14.74% berusia antara 46-55 tahun, dan sebesar 1.05% berusia lebih dari 55 tahun. Jumlah karyawan paling banyak pada usia 26-35 tahun dikarenakan pada pelaksanaan kerja karyawan lebih banyak pada bagian operasional yang membutuhkan kondisi fisik yang baik.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Gambaran tentang karakteristik berdasarkan pendidikan responden yang diteliti nampak pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Status Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
SD	10	10.53 %
SMP	18	18.95 %
SMA	29	30.53 %
Diploma	18	18.95 %
Sarjana	20	21.05 %
Jumlah	95	100

Sumber :Data primer diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas responden memiliki tingkat pendidikan SD sebesar 10.53%, SMP sebesar 18.95%, SMA sebesar 30.53%, Diploma sebesar 18.95%, dan Sarjana sebesar 21.05%. Jumlah karyawan paling banyak berpendidikan SMA dikarenakan perusahaan tidak mematok standar pendidikan untuk dapat bekerja secara baik.

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Gambaran tentang karakteristik berdasarkan lama kerja responden yang diteliti nampak pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
< 6 tahun	39	41.05 %
6 - 10 tahun	32	33.68 %
11 - 15 tahun	18	18.95 %
16 - 20 tahun	3	3.16 %
> 20 tahun	3	3.16 %
Jumlah	95	100

Sumber: Data primer diolah (2015)

Dari Tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa sebesar 41.05% responden memiliki lama kerja kurang dari 6 tahun, sebesar 33.68% memiliki lama kerja

antara 6 sampai dengan 10 tahun, sebesar 18.95% memiliki lama kerja antara 11 sampai dengan 15 tahun, sebesar 3.16% memiliki lama kerja antara 16 sampai dengan 20 tahun, dan sebesar 3.16% memiliki lama kerja lebih dari 20 tahun. Jumlah karyawan paling banyak mempunyai lama kerja kurang dari 6 tahun, dikarenakan jumlah karyawan tidak tetap lebih banyak daripada karyawan tetap. Karyawan tetap hanya terdapat pada jajaran supervisor hingga kepala stasiun.

4.3 Deskripsi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi menerangkan tentang jawaban dari kuesioner yang disebar dan yang telah terisi oleh responden, hasil keseluruhan dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

4.3.1 Deskripsi Jawaban Item Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

(X₁)

Variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja Karyawan terdapat delapan item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.5:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Item Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₁)

No	Item	Jawaban Responden										Jumlah		Rata-rata
		5		4		3		2		1		Jumlah	%	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1.	X _{1.1}	18	18.95	72	75.79	5	5.26	0	0.00	0	0.00	95	100	4.14
2.	X _{1.2}	23	24.21	68	71.58	3	3.16	1	1.05	0	0.00	95	100	4.19
3.	X _{1.3}	15	15.79	75	78.95	2	2.11	3	3.16	0	0.00	95	100	4.07
4.	X _{1.4}	28	29.47	58	61.05	9	9.47	0	0.00	0	0.00	95	100	4.20
5.	X _{1.5}	18	18.95	71	74.74	6	6.32	0	0.00	0	0.00	95	100	4.13
6.	X _{1.6}	17	17.89	69	72.63	8	8.42	1	1.05	0	0.00	95	100	4.07
7.	X _{1.7}	22	23.16	69	72.63	4	4.21	0	0.00	0	0.00	95	100	4.19
8.	X _{1.8}	17	17.89	72	75.79	5	5.26	1	1.05	0	0.00	95	100	4.11
Rata-rata Variabel													4.14	

Sumber :Data primer diolah (2015)

Keterangan:

- X_{1.1}: Perusahaan memberikan alat pengaman pada mesin untuk keamanan bagi setiap karyawannya
- X_{1.2}: Pengaturan penerangan pada masing-masing ruang perusahaan sesuai dengan standar karyawan
- X_{1.3}: Perusahaan menyediakan secara cuma-cuma alat pelindung diri untuk karyawan guna meningkatkan rasa aman
- X_{1.4}: Perusahaan melakukan pengawasan dan pemeliharaan alat-alat kerja dengan baik
- X_{1.5}: Perusahaan memperhatikan dan menjaga kebersihan lingkungan kerja
- X_{1.6}: Pengaturan ventilasi atau saluran udara pada masing-masing ruang perusahaan sesuai dengan standar
- X_{1.7}: Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan (klinik kesehatan) kepada karyawan
- X_{1.8}: Fasilitas kesehatan yang diberikan perusahaan sangat baik

Dari keseluruhan item-item pernyataan dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang (X_{1.1}-X_{1.8}) yang terdapat di Tabel di atas, rata-rata responden mengarah kepada pernyataan setuju, dengan rata-rata jumlah skor keseluruhan 4.14, artinya program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diterapkan pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang sudah baik. Pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 95 responden, yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi adalah item X_{1.4} yaitu, Perusahaan melakukan pengawasan dan pemeliharaan alat-alat kerja dengan baik dengan nilai rata-rata 4.20. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang setuju bahwa perusahaan telah melakukan pengawasan dan pemeliharaan alat-alat kerja dengan baik.

Item pertanyaan dengan rata-rata paling rendah adalah item X_{1.3} dan X_{1.6} yaitu, Perusahaan menyediakan secara cuma-cuma alat pelindung diri untuk karyawan guna meningkatkan rasa aman dan Pengaturan ventilasi atau saluran udara pada masing-masing ruang perusahaan sesuai dengan standar dengan nilai rata-rata 4.07. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT

Stasiun Malang setuju bahwa perusahaan telah menyediakan alat pelindung diri dan pengaturan ventilasi yang sesuai bagi keamanan dan kenyamanan para karyawannya.

4.3.2 Deskripsi Jawaban Item Variabel Insentif (X_2)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel Insentif, dijelaskan pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Item Variabel Insentif (X_2)

No	Item	Jawaban Responden										Jumlah		Mean
		SS		S		N		TS		STS		Jumlah	%	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1.	$X_{2.1}$	22	23.16	70	73.68	3	3.16	0	0.00	0	0.00	95	100	4.20
2.	$X_{2.2}$	32	33.68	59	62.11	4	4.21	0	0.00	0	0.00	95	100	4.29
3.	$X_{2.3}$	19	20.00	73	76.84	3	3.16	0	0.00	0	0.00	95	100	4.17
4.	$X_{2.4}$	24	25.26	67	70.53	3	3.16	1	1.05	0	0.00	95	100	4.20
5.	$X_{2.5}$	16	16.84	73	76.84	5	5.26	1	1.05	0	0.00	95	100	4.09
6.	$X_{2.6}$	19	20.00	74	77.89	2	2.11	0	0.00	0	0.00	95	100	4.18
Rata-rata Variabel													4.19	

Sumber: Data primer diolah (2015)

Keterangan:

$X_{2.1}$: Bonus yang diberikan perusahaan dirasa adil oleh karyawan

$X_{2.2}$: Perusahaan memberikan dana kesehatan guna menjaga kesehatan karyawan

$X_{2.3}$: Perusahaan tidak melakukan pemotongan gaji pada karyawan yang cuti/izin sakit

$X_{2.4}$: Tanda jasa diberikan kepada setiap karyawan yang menjalankan pekerjaannya dengan baik

$X_{2.5}$: Kenaikan jabatan diberikan kepada karyawan yang berprestasi dalam bidangnya

$X_{2.6}$: Penataan kondisi ruang kerja yang nyaman dan dapat mendukung proses bekerja

Dari keseluruhan item-item pernyataan dalam pemberian Insentif PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang ($X_{2.1}$ - $X_{2.6}$) yang terdapat di Tabel di atas, rata-rata responden mengarah kepada pernyataan setuju, dengan rata-rata jumlah skor keseluruhan 4.19, artinya program Insentif yang diterapkan PT. Kereta Api

Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang pada karyawannya sudah baik. Pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 95 responden, yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi adalah item X_{2.2} yaitu, Perusahaan memberikan dana kesehatan guna menjaga kesehatan karyawan dengan nilai rata-rata 4.29. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang setuju bahwa perusahaan telah memberikan dana kesehatan guna menjaga kesehatan para karyawannya.

Item pertanyaan dengan rata-rata paling rendah adalah item X_{2.5} yaitu, Kenaikan jabatan diberikan kepada karyawan yang berprestasi dalam bidangnya dengan nilai rata-rata 4.09. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang setuju bahwa perusahaan telah memberikan kenaikan jabatan kepada karyawan yang berprestasi dalam bidangnya.

4.3.3 Deskripsi Jawaban Item Variabel Motivasi Kerja (Y)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel Motivasi Kerja (Y) dijelaskan pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Item Variabel Motivasi Kerja (Y)

No	Item	Jawaban Responden										Jumlah		Mean
		SS		S		N		TS		STS		Jumlah	%	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1.	Y.1	21	22.11	70	73.68	3	3.16	1	1.05	0	0.00	95	100	4.17
2.	Y.2	29	30.53	58	61.05	7	7.37	1	1.05	0	0.00	95	100	4.21
3.	Y.3	19	20.00	73	76.84	2	2.11	1	1.05	0	0.00	95	100	4.16
4.	Y.4	18	18.95	71	74.74	5	5.26	1	1.05	0	0.00	95	100	4.12
5.	Y.5	18	18.95	68	71.58	8	8.42	1	1.05	0	0.00	95	100	4.08
6.	Y.6	20	21.05	68	71.58	7	7.37	0	0.00	0	0.00	95	100	4.14
7.	Y.7	20	21.05	70	73.68	5	5.26	0	0.00	0	0.00	95	100	4.16
8.	Y.8	17	17.89	74	77.89	2	2.11	2	2.11	0	0.00	95	100	4.12
9.	Y.9	18	18.95	69	72.63	7	7.37	1	1.05	0	0.00	95	100	4.09
Rata-rata Variabel													4.14	

Sumber: Data primer diolah (2015)

Keterangan:

- Y.1: Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup saat ini
- Y.2: Gaji yang diterima dapat menjamin tercukupinya kebutuhan di masa yang akan datang
- Y.3: Tersedianya jaminan keamanan atas pekerjaan
- Y.4: Karyawan mendapat dukungan dari sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya
- Y.5: Terciptanya komunikasi yang baik sesama rekan kerja
- Y.6: Tidak ada kesulitan dalam berinteraksi dengan sesama rekan kerja
- Y.7: Kesempatan karyawan untuk mengembangkan potensi diri di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang terbuka lebar
- Y.8: Penghargaan yang diterima sudah sesuai dengan hasil kerja yang diberikan
- Y.9: Mampu menyelesaikan tugas-tugas yang berbeda dari pekerjaan biasanya

Dari keseluruhan item-item pernyataan dalam Motivasi Kerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang (Y.1-Y.9) yang terdapat pada Tabel di atas, rata-rata responden mengarah kepada pernyataan setuju, dengan rata-rata jumlah skor keseluruhan 4.14, artinya motivasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang sudah baik. Pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 95 responden, yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi adalah item Y.2 yaitu, Gaji yang diterima dapat menjamin tercukupinya kebutuhan di masa yang akan datang dengan nilai rata-rata 4.21. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang setuju bahwa gaji yang diterima para karyawannya dapat menjamin tercukupinya kebutuhan di masa yang akan datang.

Item pertanyaan dengan rata-rata paling rendah adalah item Y.5 yaitu, Terciptanya komunikasi yang baik sesama rekan kerja dengan nilai rata-rata 4.08. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang setuju bahwa para karyawan dapat menjalin komunikasi yang baik antar karyawan.

4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Merupakan suatu instrumen ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Suatu instrumen pengukur dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan perkataan lain instrumen tersebut dapat mengukur sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti. Dengan menggunakan rumus teknik korelasi *corrected item-total correlation*, dengan taraf signifikansi sebesar 5%. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.8
Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1)	$X_{1,1}$	0.545	0.175	Valid
	$X_{1,2}$	0.566	0.175	Valid
	$X_{1,3}$	0.667	0.175	Valid
	$X_{1,4}$	0.520	0.175	Valid
	$X_{1,5}$	0.512	0.175	Valid
	$X_{1,6}$	0.475	0.175	Valid
	$X_{1,7}$	0.614	0.175	Valid
	$X_{1,8}$	0.710	0.175	Valid
Insentif (X_2)	$X_{2,1}$	0.669	0.175	Valid
	$X_{2,2}$	0.723	0.175	Valid
	$X_{2,3}$	0.682	0.175	Valid
	$X_{2,4}$	0.672	0.175	Valid
	$X_{2,5}$	0.738	0.175	Valid
	$X_{2,6}$	0.457	0.175	Valid
Motivasi Kerja (Y)	Y.1	0.715	0.175	Valid
	Y.2	0.607	0.175	Valid
	Y.3	0.701	0.175	Valid
	Y.4	0.651	0.175	Valid
	Y.5	0.708	0.175	Valid
	Y.6	0.458	0.175	Valid
	Y.7	0.594	0.175	Valid
	Y.8	0.644	0.175	Valid
	Y.9	0.638	0.175	Valid

Sumber : Data primer diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 4.8 uji validitas menunjukkan keseluruhan item memiliki r hitung lebih besar dari $r_{\text{tabel}} (n-2)$ 0.175. Dengan demikian item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Merupakan alat ukur untuk melihat apakah hasil pengukuran dapat konsisten, yaitu apabila alat ukur yang ada dapat diterapkan pada obyek yang sama secara berulang-ulang dan menghasilkan ukuran yang mendekati ukuran sebelumnya. Ghozali (2007:41) Pengukuran dikatakan reliabel atau handal jika masing-masing pertanyaan dijawab responden secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan handal jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Uji reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Alfa Cornbach</i>	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1)	0,709	Reliabel
Insentif (X_2)	0,740	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,814	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 4.9 uji reliabilitas menunjukkan bahwa keseluruhan item yang digunakan sebagai alat ukur variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1), Insentif (X_2), dan Motivasi Kerja (Y) reliabel. Hal ini di lihat nilai *alpha cornbach* di atas ($>$) 0,600.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum uji statistik dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan deteksi awal atas penyimpangan asumsi ekonometri pada hasil analisis terhadap asumsi ekonometri yaitu :

4.5.1 Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.10

Tabel 4.10 : Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07500693
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.990
Asymp. Sig. (2-tailed)		.280
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data primer diolah

Dari hasil perhitungan didapat nilai signifikansi sebesar 0.280 (dapat dilihat pada Tabel 4.10) atau lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi normal (asumsi normalitas telah terpenuhi).

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Untuk dapat mengetahui apakah estimasi persamaan regresi terdapat gejala multikolinieritas adalah dengan koefisien antar Variabel independen, Ghozali (2007:91) menyatakan apabila nilai *tolerance* diatas 0.10 dan *Variance Inflation Factor*-nya (*VIF*) berada dibawah angka 10 (sepuluh), maka suatu model regresi bebas dari problem multikolinieritas. Berikut ini ditampilkan nilai *tolerance* dan *VIF*.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1)	0.795	1.257	Tidak ada kolinearitas antar variabel bebas
Insentif (X_2)	0.795	1.257	

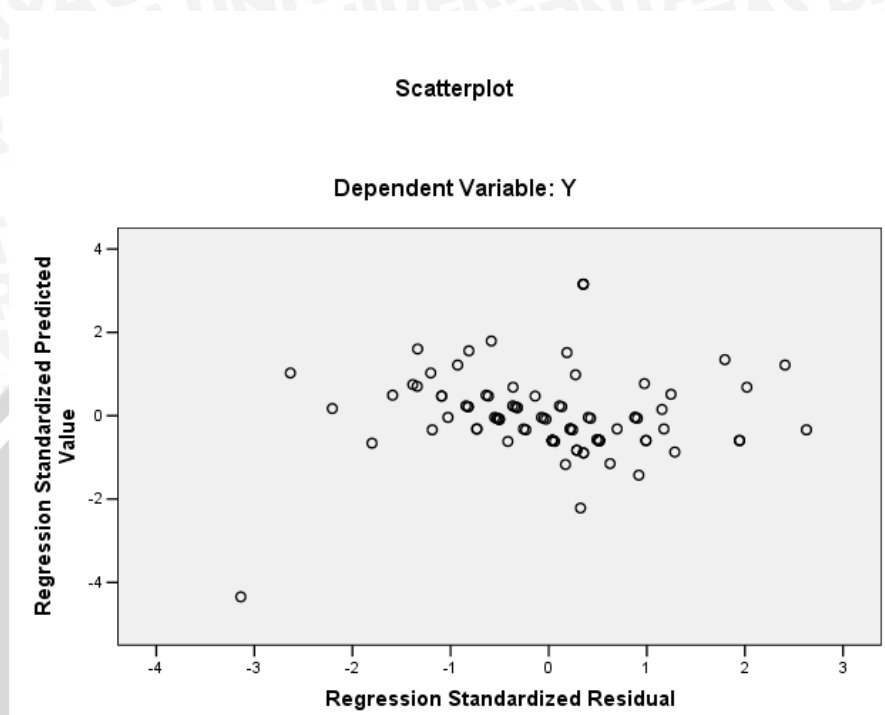
Sumber :Data peimer diolah (2015)

Berdasarkan pada Tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* yang memenuhi syarat batas *tolerance* yaitu diatas angka 0.10 dan VIF Variabel bebas berada dibawah angka 10. Sehingga pada analisis ini tidak terjadi gejala multikolinieritas. Dengan kata lain, variabel bebas menjelaskan pengaruh yang berbeda terhadap variabilitas variabel terikat.

4.5.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2007:105) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik tertentu yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* berikut ini:

Gambar 4.2
Grafik Scatterplot Hasil Uji Asumsi Non Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik *scatterplot* tersebut terlihat bahwa titik –titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi tersebut layak dipakai memprediksi pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1), Insentif (X_2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Keselamatan dan Kesehatan kerja Karyawan (X_1) dan Insentif (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Kerja Karyawan (Y).

4.6.1 Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 20.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 4.12 :

Tabel 4.12 : Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.566	3.383		.759	.450
	X1	.616	.100	.489	6.133	.000
	X2	.568	.124	.365	4.580	.000

Model regresi yang digunakan adalah *standardized regression*, karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data interval yang pengukurannya menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok. Dalam *standardized regression*, ukuran variabel atau ukuran jawabannya telah disamakan. Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan Tabel 4.14 adalah sebagai berikut :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0.489 X_1 + 0.365 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Motivasi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,616 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (Keselamatan dan Kesehatan kerja Karyawan). Jadi apabila Keselamatan dan Kesehatan kerja Karyawan mengalami peningkatan 1 satuan, maka Motivasi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,616 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Motivasi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,568 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (Insentif), Jadi apabila Insentif mengalami

peningkatan 1 satuan, maka Motivasi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,568 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja Karyawan dan Insentif meningkat maka akan diikuti peningkatan Motivasi Kerja Karyawan.

4.6.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (Keselamatan dan Kesehatan kerja Karyawan (X_1) dan Insentif (X_2)) terhadap variabel terikat (Motivasi Kerja Karyawan) digunakan nilai R^2 , nilai R^2 seperti dalam Tabel 4.13 dibawah ini:

Tabel 4.13
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.731	.534	.524

Sumber : Data primer diolah

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 4.13 diperoleh hasil *adjusted* R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,524. Artinya bahwa 52,4% variabel Motivasi Kerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Keselamatan dan Kesehatan kerja Karyawan (X_1) dan Insentif (X_2). Sedangkan sisanya 47,6% variabel Motivasi Kerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Keselamatan dan Kesehatan kerja Karyawan dan Insentif dengan variabel Motivasi Kerja Karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.731, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan

antara variabel bebas yaitu Keselamatan dan Kesehatan kerja Karyawan (X_1) dan Insentif (X_2) dengan Motivasi Kerja Karyawan termasuk dalam kategori kuat. Hubungan antara variabel bebas yaitu Keselamatan dan Kesehatan kerja Karyawan (X_1) dan Insentif (X_2) dengan Motivasi Kerja Karyawan bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka Motivasi Kerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan.

4.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

4.7.1 Pengujian Hipotesis Pertama (Uji F)

Hipotesis pertama menguji variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) dan Insentif (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Hasil uji F dapat dilihat secara keseluruhan pada Tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	464.700	2	232.350	52.816	.000 ^a
	Residual	404.731	92	4.399		
	Total	869.432	94			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.14 nilai F hitung sebesar 52,816. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 92) adalah sebesar 3,10. Karena F hitung > F

tabel yaitu $52,816 > 3,10$ atau nilai sig F $(0,000) < \alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Motivasi Kerja Karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Keselamatan dan Kesehatan kerja Karyawan (X_1), Insentif (X_2)).

4.7.2 Pengujian Hipotesis Kedua (Uji t)

Hipotesis kedua menguji variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) dan Insentif (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).

Hasil uji t dapat dilihat secara keseluruhan pada Tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji t / Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.566	3.383		.759	.450
	X1	.616	.100	.489	6.133	.000
	X2	.568	.124	.365	4.580	.000

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.15 diperoleh hasil sebagai berikut :

- t test antara X_1 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dengan Y (Motivasi Kerja) menunjukkan t hitung = 6,133. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$) adalah sebesar 1,986. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu $6,133 > 1,986$ atau nilai sig t $(0,000) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (Keselamatan dan Kesehatan kerja Karyawan) terhadap Motivasi Kerja Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Keselamatan dan Kesehatan kerja Karyawan atau dengan meningkatkan

Keselamatan dan Kesehatan kerja Karyawan maka Motivasi Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

- t test antara X_2 (Insentif) dengan Y (Motivasi Kerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 4,580. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$) adalah sebesar 1,986. Karena t hitung > t tabel yaitu $4,580 > 1,986$ atau nilai sig t ($0,000$) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (Insentif) terhadap Motivasi Kerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Insentif atau dengan meningkatkan Insentif maka Motivasi Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

4.8. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian ini mencoba menjawab hipotesis yang dirumuskan pada bagian sebelumnya dengan melakukan uji analisis regresi linier berganda, uji F dan Uji t dengan menggunakan alat uji SPSS. Hasil uji hipotesis yang diajukan diterima (didukung oleh fakta) atau ditolak (tidak didukung oleh fakta) dengan disertai penjelasan empiris dan teoritis. Hasil pengujian pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Insentif terhadap Motivasi Kerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) serta Insentif (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan.

Hasil uji F diketahui bahwa secara bersama-sama variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1), serta Insentif (X_2) berpengaruh signifikan secara bersama (simultan) terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja serta insentif dikatakan berpengaruh positif karena dilihat dari nilai

signifikansinya yang di bawah taraf signifikan yaitu sebesar sig. $F(0.000) < \alpha = 0.05$ dan $F_{hitung} = 52.816$. Sedangkan $F_{tabel} (\alpha = 0.05)$ adalah sebesar 3.10. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $52.816 > 3.10$ atau sig. $F(0.000) < \alpha = 0.05$, maka pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta insentif terhadap motivasi kerja karyawan adalah signifikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi secara bersama dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja serta insentif.

Besarnya kontribusi kedua variabel tersebut dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan sebesar 0.524 atau 52.4%. Pengaruh kedua variabel bebas pada penelitian ini cukup besar terhadap motivasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan pendapat Swasto (2011) bahwa agar motivasi kerja tinggi, disiplin dan komitmen karyawan dapat dipertahankan, maka fungsi pemeliharaan perlu mendapat perhatian manajer, pemeliharaan sumberdaya manusia dimaksudkan sebagai suatu kegiatan manajemen untuk mempertahankan kondisi fisik dan mental sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Munandar (2013) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja serta insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

2) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja dikatakan berpengaruh positif

karena dilihat dari nilai signifikansinya yang di bawah taraf signifikan yaitu sebesar $\text{sig. } t(0.000) < \alpha = 0.05$ dan $t \text{ hitung} = 6.133$. Sedangkan $t \text{ tabel} (\alpha = 0.05)$ adalah sebesar 1.986. Karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $6.133 > 1.986$ atau $\text{sig. } t(0.000) < \alpha = 0.05$, maka pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan adalah signifikan.

Besarnya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 0.616 atau 61.6%. Maka dapat dikatakan bahwa program keselamatan dan kesehatan karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya apabila keselamatan dan kesehatan kerja karyawan ditingkatkan maka motivasi kerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan pendapat dari Hariandja (2005:312) yang menyatakan bahwa, keamanan kerja merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia yang dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aisyah (2013) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

3) Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa variabel insentif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel insentif dikatakan berpengaruh positif karena dilihat dari nilai signifikansinya yang di bawah taraf signifikan yaitu sebesar $\text{sig. } t(0.000) < \alpha = 0.05$ dan $t \text{ hitung} = 4.580$. Sedangkan $t \text{ tabel} (\alpha = 0.05)$ adalah sebesar 1.986. Karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $4.580 > 1.986$

atau $\text{sig. } t (0.000) < \alpha = 0.05$, maka pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan adalah signifikan.

Besarnya pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 0.568 atau 56.8%. Maka dapat dikatakan bahwa pemberian insentif pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya apabila pemberian insentif ditingkatkan maka motivasi kerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Hariandja (2005:265) yang mengemukakan bahwa insentif dapat menjadi alat penting untuk memenuhi motif-motif primer seperti kebutuhan fisik, rasa aman, dan pengakuan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Grahayudha (2014) yang menyatakan bahwa insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

4.9. Implikasi Hasil Penelitian

Keberlanjutan atau implikasi dari hasil penelitian ini dapat ditinjau dari berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Insentif, hasil penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai mengelola keselamatan dan kesehatan kerja serta insentif yang berkaitan dengan motivasi kerja di dalam perusahaan.
2. Bagi mahasiswa, hasil penelitian ini diharapkan mampu dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya serta hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai pembelajaran untuk dapat diterapkan pada dunia kerja nantinya.

3. Bagi perusahaan, diharapkan dapat memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja serta insentif dengan meningkatkan pendidikan dan pelatihan dalam penggunaan perlengkapan keselamatan kerja serta dalam pemberian penghargaan maupun fasilitas-fasilitas perusahaan sebagai penunjang aktivitas pekerjaan agar dapat meningkatkan motivasi kerja dari karyawan, sehingga pada akhirnya dapat mencapai tujuan serta visi dan misi yang ingin dicapai oleh PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang.
4. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini mampu dijadikan sebagai penelitian awal untuk penelitian lanjutan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, insentif, dan motivasi kerja karyawan agar pembahasan tentang hal ini lebih lengkap dan komprehensif.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan judul penelitian, pokok permasalahan, tujuan penelitian, rumusan masalah, hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi keselamatan dan kesehatan kerja maka motivasi kerja karyawan dapat meningkat, begitu juga sebaliknya semakin rendah keselamatan dan kesehatan kerja maka motivasi kerja karyawan semakin menurun.
2. Insentif mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi insentif maka motivasi kerja karyawan dapat meningkat, begitu juga sebaliknya semakin rendah insentif maka motivasi kerja karyawan semakin menurun.
3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Insentif mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi keselamatan dan kesehatan kerja serta insentif maka motivasi kerja karyawan dapat meningkat, begitu juga sebaliknya semakin rendah keselamatan dan kesehatan kerja serta insentif maka motivasi kerja karyawan semakin menurun.

B. Saran

Berdasarkan dengan penelitian yang telah dilakukan, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi terkait maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang sebaiknya mempertahankan serta meningkatkan mutu dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada karyawannya, diantaranya yaitu dengan meningkatkan pendidikan dan pelatihan dalam penggunaan perlengkapan keselamatan kerja, sehingga dapat memberikan ketenangan pada karyawan saat melakukan aktivitas pekerjaan yang berimbas pada peningkatan motivasi kerja karyawan.
2. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang sebaiknya mempertahankan serta meningkatkan mutu dari pemberian Insentif pada karyawannya, diantaranya yaitu dengan pemberian penghargaan maupun fasilitas-fasilitas perusahaan sebagai penunjang aktivitas pekerjaan, sehingga dapat memberikan ketenangan pada karyawan saat melakukan aktivitas pekerjaan yang berimbas pada peningkatan motivasi kerja karyawan.
3. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

C. Keterbatasan Penelitian

Setelah melakukan penelusuran dan mendapatkan hasil penelitian, peneliti menganggap penelitian ini masih memiliki berbagai keterbatasan yang hendaknya dapat ditambahkan pada penelitian selanjutnya. Pengambilan sampel pada penelitian ini hanya berdasarkan pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang. Hal tersebut menjadikan hasil penelitian ini tidak dapat digunakan sebagai dasar yang diterapkan secara umum dan luas karena hasil penelitian dapat berubah ketika penelitian dilaksanakan di waktu dan tempat yang berbeda. Keterbatasan lain adalah keterbatasan peneliti dalam mengungkap pengembangan item pernyataan agar responden mampu mempersepsikan secara lengkap dan komunikatif. Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu keselamatan dan kesehatan kerja serta insentif, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Berdasarkan keterbatasan tersebut maka penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menggunakan sampel dengan karakteristik responden yang lebih luas. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan perbaharuan indikator dari variabel yang diteliti menjadi aktual.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bungin, Burhan. 2005. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi Teori Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta
- Fakhrudin, Muhammad. 2015. *Indonesia Indicator: Tuntutan Utama Buruh Soal Hidup Layak*. (Online).
<http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/15/05/01/nnnybr-indonesia-indicator-tuntutan-utama-buruh-soal-hidup-layak>, diakses 9 September 2015)
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Proses SPSS*. Cetakan IV. Semarang: Badan Penerbit Univeritas Diponegoro.
- Grahayudha. 2014. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Bawijaya Malang.
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.

Hariandja, Marihot T.E. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Jackson Susan, Schuler Randall, Werner Steve. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Konradus, Danggur. 2006. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT. Percetakan Penebar Swadaya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Manullang, Marihot. 2006. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Mathis, R.L dan John, H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Mondy, R. Wayne dan Noe Robert M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Notoadmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineke Cipta.

PT. Kereta Api Indonesia. 2015. *Annual Report 2014*. (Online). (https://kereta-api.co.id/media/document/annual_report_2014.pdf, diakses 9 September 2015)

Ramli, Soehatman. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Dian Rakyat.

Rendra dan Riska. 2015. *Angka Kecelakaan Kerja di Indonesia Tinggi, Salah Siapa?*. (Online). (<http://bisnis.news.viva.co.id/news/read/644430-angka-kecelakaan-kerja-di-indonesia-tinggi--salah-siapa->, diakses 9 September 2015)

Ria Nur Aisyah. 2013. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. Berca Schindler Lifts Surabaya)*. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Bawijaya Malang.

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Mural Kencana.

_____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Riyan Munandar. 2013. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sekawan Karyawatama Mandiri Sidoarjo)*. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Bawijaya Malang.

Sarwoto. 2010. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Suryowati, Estu. 2015. *BPJS: Jumlah Kecelakaan Kerja Turun*. (Online).

(<http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2015/07/11/110732626/BPJS.Jumla>

[h.Kecelakaan.Kerja.Turun](http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2015/07/11/110732626/BPJS.Jumla), diakses 9 September 2015)

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.

Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2007. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Ulwan, Nashihun. 2014. *Cara Membaca dan Melihat Tabel F*. (Online).

([http://www.portal-statistik.com/2014/05/cara-membaca-atau-melihat-tabel-](http://www.portal-statistik.com/2014/05/cara-membaca-atau-melihat-tabel-f.html)

[f.html](http://www.portal-statistik.com/2014/05/cara-membaca-atau-melihat-tabel-f.html), diakses pada 11 Januari 2015)

Widagda. 2012. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang). Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

BERJUDUL

**“PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA SERTA
INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN”**



Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero)
UPT Stasiun Malang
di Tempat

Dengan hormat,
Ijinkan saya memperkenalkan diri:
 Nama : M. Geotofa Shobran
 Pekerjaan : Mahasiswa
 Program Studi/Konsentrasi : Manajemen/Sumber Daya Manusia
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
 Universitas : Brawijaya, Malang

Saat ini saya sedang menempuh skripsi yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Insentif terhadap Motivasi Kerja”, untuk itu saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner skripsi tersebut. Saya menjamin kerahasiaan identitas dan hak jawaban bapak/ibu serta saya menjamin data-data yang ada hanya digunakan dalam rangka kepentingan ilmiah.

Terima kasih telah meluangkan waktu Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,

M. Geotofa Shobran

Bagian I

Identitas responden (lingkari atau isi jawaban yang menurut anda benar).

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan*
3. Usia :
 - a. ≤ 25 Tahun
 - b. 26-35 Tahun
 - c. 36-45 Tahun
 - d. 46-55 Tahun
 - e. > 55 Tahun
4. Jenjang Pendidikan
 - a. SMA
 - b. Diploma
 - c. Sarjana
 - d. Pasca Sarjana
 - e. Lain-lain
5. Masa Kerja
 - a. ≤ 5 Tahun
 - b. 6-10 Tahun
 - c. 11-15 Tahun
 - d. 16-20 Tahun
 - e. > 20 Tahun

***Coret yang tidak perlu**

Bagian II

Pedoman Pengisian

1. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya
2. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar
3. Berilah tanda (√) pada kolom yang paling sesuai dengan pilahan anda. Setiap responden diharapkan memilih hanya satu jawaban.

Keterangan:

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 RR = Ragu-ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

Contoh:

NO	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Perusahaan memberikan alat pengaman pada mesin untuk keamanan bagi setiap karyawannya	√				



A. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Perusahaan memberikan alat pengaman pada mesin untuk keamanan bagi setiap karyawannya					
2	Pengaturan penerangan pada masing-masing ruang perusahaan sesuai dengan standar karyawan					
3	Perusahaan menyediakan secara cuma-cuma alat pelindung diri untuk karyawan guna meningkatkan rasa aman					
4	Perusahaan melakukan pengawasan dan pemeliharaan alat-alat kerja dengan baik					
5	Perusahaan memperhatikan dan menjaga kebersihan lingkungan kerja					
6	Pengaturan ventilasi atau saluran udara pada masing-masing ruang perusahaan sesuai dengan standar					
7	Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan (klinik kesehatan) kepada karyawan					
8	Fasilitas kesehatan yang diberikan perusahaan sangat baik					

B. Pemberian Insentif

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Bonus yang diberikan perusahaan dirasa adil oleh karyawan					
2	Perusahaan memberikan dana kesehatan guna menjaga kesehatan karyawan					
3	Perusahaan tidak melakukan pemotongan gaji pada karyawan yang cuti/izin sakit					
4	Tanda jasa diberikan kepada setiap karyawan yang menjalankan pekerjaannya dengan baik					
5	Kenaikan jabatan diberikan kepada karyawan yang berprestasi dalam bidangnya					
6	Penataan kondisi ruang kerja yang nyaman dan dapat mendukung proses bekerja					

C. Motivasi Kerja Karyawan

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup saat ini					
2	Gaji yang diterima dapat menjamin tercukupinya kebutuhan di masa yang akan datang					
3	Tersedianya jaminan keamanan atas pekerjaan					
4	Karyawan mendapat dukungan dari sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Terciptanya komunikasi yang baik sesama rekan kerja					
6	Tidak ada kesulitan dalam berinteraksi dengan sesama rekan kerja					
7	Kesempatan karyawan untuk mengembangkan potensi diri di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Stasiun Malang terbuka lebar					
8	Penghargaan yang diterima sudah sesuai dengan hasil kerja yang diberikan					
9	Mampu menyelesaikan tugas-tugas yang berbeda dari pekerjaan biasanya					

Lampiran 2. Frekuensi Jawaban Responden

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	18	18.9	18.9	18.9
	4.00	72	75.8	75.8	94.7
	3.00	5	5.3	5.3	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	23	24.2	24.2	24.2
	4.00	68	71.6	71.6	95.8
	3.00	3	3.2	3.2	98.9
	2.00	1	1.1	1.1	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	15	15.8	15.8	15.8
	4.00	75	78.9	78.9	94.7
	3.00	2	2.1	2.1	96.8
	2.00	3	3.2	3.2	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	28	29.5	29.5	29.5
	4.00	58	61.1	61.1	90.5
	3.00	9	9.5	9.5	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	18	18.9	18.9	18.9
	4.00	71	74.7	74.7	93.7
	3.00	6	6.3	6.3	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	17	17.9	17.9	17.9
	4.00	69	72.6	72.6	90.5
	3.00	8	8.4	8.4	98.9
	2.00	1	1.1	1.1	100.0
Total		95	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	22	23.2	23.2	23.2
	4.00	69	72.6	72.6	95.8
	3.00	4	4.2	4.2	100.0
Total		95	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	17	17.9	17.9	17.9
	4.00	72	75.8	75.8	93.7
	3.00	5	5.3	5.3	98.9
	2.00	1	1.1	1.1	100.0
Total		95	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	22	23.2	23.2	23.2
	4.00	70	73.7	73.7	96.8
	3.00	3	3.2	3.2	100.0
Total		95	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	32	33.7	33.7	33.7
	4.00	59	62.1	62.1	95.8
	3.00	4	4.2	4.2	100.0
Total		95	100.0	100.0	



X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	19	20.0	20.0	20.0
	4.00	73	76.8	76.8	96.8
	3.00	3	3.2	3.2	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	24	25.3	25.3	25.3
	4.00	67	70.5	70.5	95.8
	3.00	3	3.2	3.2	98.9
	2.00	1	1.1	1.1	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	16	16.8	16.8	16.8
	4.00	73	76.8	76.8	93.7
	3.00	5	5.3	5.3	98.9
	2.00	1	1.1	1.1	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	19	20.0	20.0	20.0
	4.00	74	77.9	77.9	97.9
	3.00	2	2.1	2.1	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	21	22.1	22.1	22.1
	4.00	70	73.7	73.7	95.8
	3.00	3	3.2	3.2	98.9
	2.00	1	1.1	1.1	100.0
	Total	95	100.0	100.0	



Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	29	30.5	30.5	30.5
	4.00	58	61.1	61.1	91.6
	3.00	7	7.4	7.4	98.9
	2.00	1	1.1	1.1	100.0
Total		95	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	19	20.0	20.0	20.0
	4.00	73	76.8	76.8	96.8
	3.00	2	2.1	2.1	98.9
	2.00	1	1.1	1.1	100.0
Total		95	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	18	18.9	18.9	18.9
	4.00	71	74.7	74.7	93.7
	3.00	5	5.3	5.3	98.9
	2.00	1	1.1	1.1	100.0
Total		95	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	18	18.9	18.9	18.9
	4.00	68	71.6	71.6	90.5
	3.00	8	8.4	8.4	98.9
	2.00	1	1.1	1.1	100.0
Total		95	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	20	21.1	21.1	21.1
	4.00	68	71.6	71.6	92.6
	3.00	7	7.4	7.4	100.0
Total		95	100.0	100.0	



Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	20	21.1	21.1	21.1
	4.00	70	73.7	73.7	94.7
	3.00	5	5.3	5.3	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	17	17.9	17.9	17.9
	4.00	74	77.9	77.9	95.8
	3.00	2	2.1	2.1	97.9
	2.00	2	2.1	2.1	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	18	18.9	18.9	18.9
	4.00	69	72.6	72.6	91.6
	3.00	7	7.4	7.4	98.9
	2.00	1	1.1	1.1	100.0
	Total	95	100.0	100.0	



Lampiran 3. Uji Validitas dan reliabilitas

Correlations

		X1
X1.1	Pearson Correlation	.545**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95
X1.2	Pearson Correlation	.566**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95
X1.3	Pearson Correlation	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95
X1.4	Pearson Correlation	.520**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95
X1.5	Pearson Correlation	.512**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95
X1.6	Pearson Correlation	.475**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95
X1.7	Pearson Correlation	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95
X1.8	Pearson Correlation	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	95	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	8



Correlations

Correlations

	X2
X2.1 Pearson Correlation	.669**
Sig. (2-tailed)	.000
N	95
X2.2 Pearson Correlation	.723**
Sig. (2-tailed)	.000
N	95
X2.3 Pearson Correlation	.682**
Sig. (2-tailed)	.000
N	95
X2.4 Pearson Correlation	.672**
Sig. (2-tailed)	.000
N	95
X2.5 Pearson Correlation	.738**
Sig. (2-tailed)	.000
N	95
X2.6 Pearson Correlation	.457**
Sig. (2-tailed)	.000
N	95

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	95	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	95	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	6

Correlations

Correlations

		Y
Y1	Pearson Correlation	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95
Y2	Pearson Correlation	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95
Y3	Pearson Correlation	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95
Y4	Pearson Correlation	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95
Y5	Pearson Correlation	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95
Y6	Pearson Correlation	.458**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95
Y7	Pearson Correlation	.594**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95
Y8	Pearson Correlation	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95
Y9	Pearson Correlation	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	95

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	95	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	9

Lampiran 4. Asumsi Klasik

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.795	1.257
	X2	.795	1.257

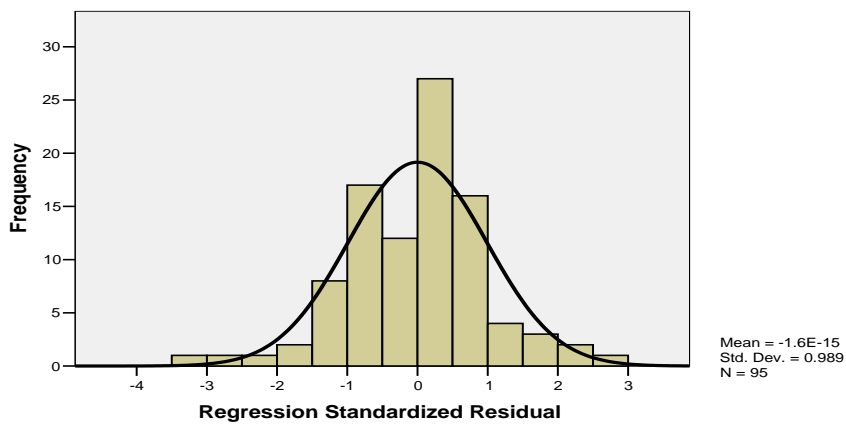
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07500693
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.990
Asymp. Sig. (2-tailed)		.280

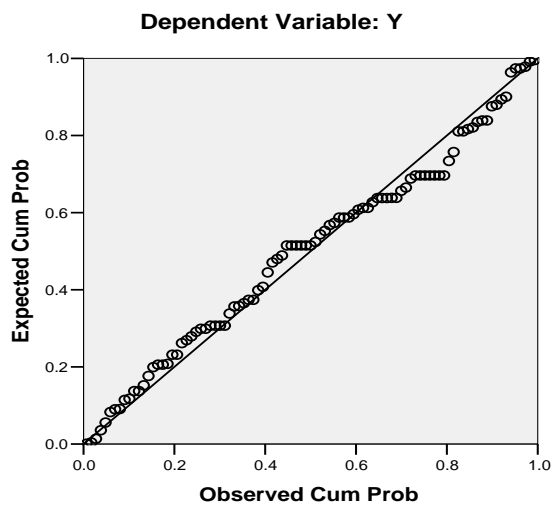
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Histogram

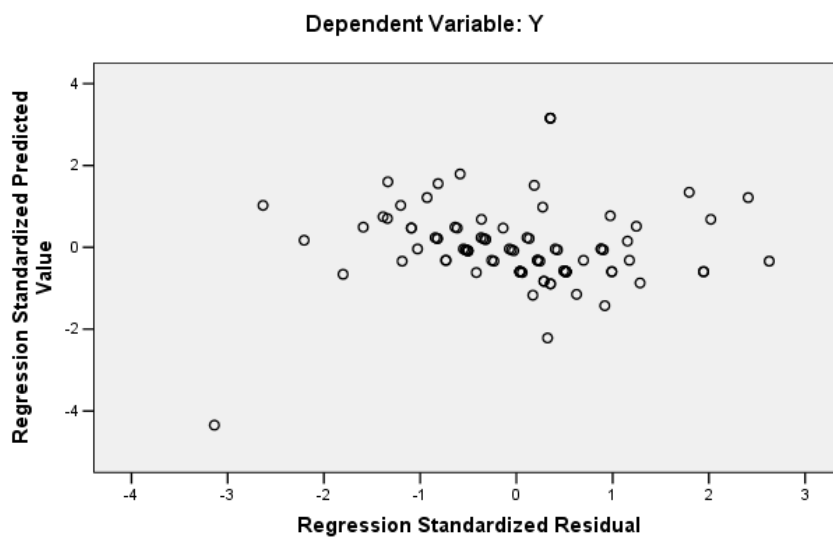
Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Lampiran 5. Regresi Linier Berganda

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	37.2421	3.04126	95
X1	33.0947	2.41482	95
X2	25.1368	1.95487	95

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.654	.587
	X1	.654	1.000	.452
	X2	.587	.452	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	95	95	95
	X1	95	95	95
	X2	95	95	95

Variables Entered/Removed^a

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

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.524	2.09744

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
- b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	464.700	2	232.350	52.816	.000 ^a
	Residual	404.731	92	4.399		
	Total	869.432	94			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.566	3.383		.759	.450
	X1	.616	.100	.489	6.133	.000
	X2	.568	.124	.365	4.580	.000

a. Dependent Variable: Y

