BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

PT. Sekawan Karyatama Mandiri memulai usaha yang bergerak dalam bidang pengadaan dan pemasangan komponen pintu garasi, penyekat ruangan dengan sistem dorong menikung (*sliding)* dan dorong melipat (*folding)* di daerah jawa timur mulai tahun 1990, dengan nama UD. Karya Mandiri sepakat. Beberapa tahun kemudian mulai memproduksi pagar besi (sejenis pagar BRC) dan komponen pintu garasi serta daun pintu besi dengan *finishing powder coating.*

PT. Sekawan Karyatama Mandiri merupakan perubahan bentuk badan hukum dari UD. Karya Mandiri sepakat dengan surat izin usaha perdagangan (SIUP) Nomor: 9741/13-1/PK/VII/1993 tertanggal 07 Juli 1993 yang berdomosili di Surabaya. Pada tanggal 2 Mei 1996 dihadapan Notaris Noor Irawati, SH telah menjadi PT. Sekawan Karyatama Mandiri dengan akte pendirian nomor 41 dan telah ditetapkan oleh Mentri Kehakiman Republik Indonesia, Nomor : C2-1312.HT.01.01.TH.97 tanggal 26 Februari 1997 yang berkedudukan di Sidoarjo dengan SIUP Nomor : 33/13-17/PM/X/1996 tertanggal 26 Oktober 1996.

Dengan segala kemampuan yang ada, pabrik berjalan ke arah perkembangan yang mantap. Disamping mengadakan perubahan situasi dan permintaan akan komponen rel yang semakin meningkat maka perusahaan melakukan

perubahan dengan memcoba memproduksi sendiri. Dimana akhirnya perusahaan ini berkembang dengan pesat, maka perusahaan melakukan penambahan mesin-mesin dan alat-alat produksi lainnya. Produk yang dihasilkan berupa komponen rel pintu garasi dengan merk "GRAND" sampai saat ini sudah banyak dikenal dikalangan kontraktor, baik produksi komponen rel, pintu, maupun kusen.

2. Lokasi Perusahaan

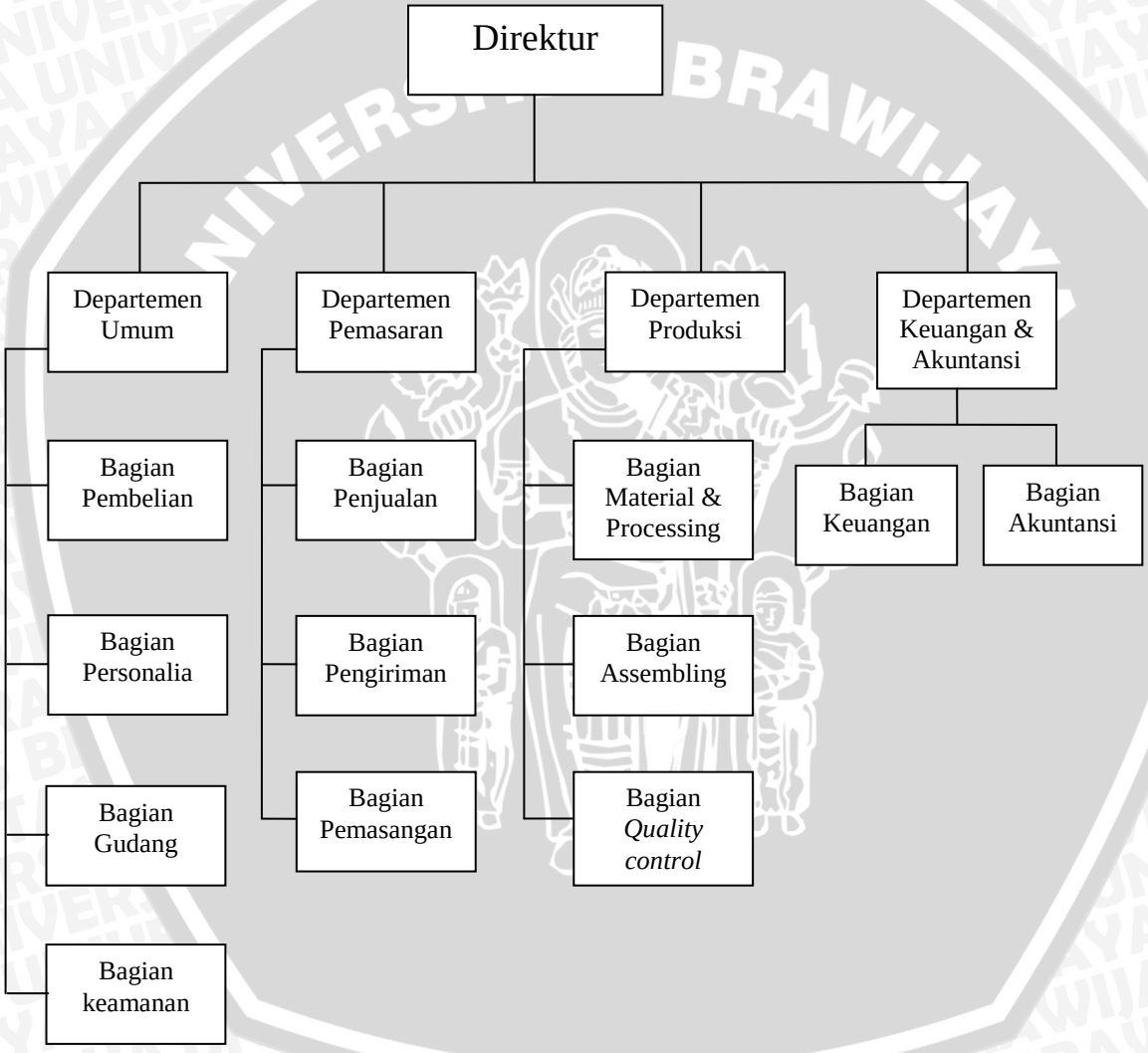
Lokasi suatu perusahaan mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam kelancaran melakukan aktivitasnya, berkaitan dengan bahan baku, sarana tranportasi, tenaga kerja serta kemudahaan akses dan faktor-faktor lainnya. Dalam pemilihan lokasi perusahaan juga harus berdasarkan pada pertimbangan dan perhitungan yang teliti serta terarah karena sangat menentukan dalam keberhasilan suatu perusahaan. Lokasi PT. Sekawan Karyatama Mandiri ini terdiri dari dua tempat, untuk kantor pusatnya berada dijalan Siwalankerto No. 23 Surabaya. Sedangkan tempat produksi dan gudang berada di jalan Brigjen Katamso No. 97 Desa Jati, Waru Sidoarjo.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang menunjukan hubungan kerja atau susunan. Struktur organisasi ini adalah berbentuk garis lini, dimana dalam struktur organisasi ini tugas dan wewenang adalah perintah dari pimpinan kepada bawahannya. Struktur organisasi yang dimiliki PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo terdiri dari Dirktur, Departemen Umum, Departemen Pemasaran, Departemen Produksi, Departemen Keuangan dan Akuntansi, Bagian Pembelian, Bagian Personalia, Bagian Gudang, Bagian Keamanan, Bagian

Pengiriman, Bagian Pemasangan, Bagian Material dan *Processing*, Bagian *Assembling*, Bagian *Quality Control*, Bagian Keuangan, Bagian Akuntansi.

Untuk lebih jelasnya struktur organisasi pada PT. Sekawan Karyatama Mandiri sebagai berikut :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo Tahun 2013

Sumber : PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo 2013

Uraian pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dalam struktur organisasi tersebut adalah :

1. Direktur

   Mengadakan pengawasan terhadap semua rencana yang di tetapkan terlebih dahulu, memilih dan menetapkan orang-orang yang cakap untuk ditempatkan pada bagian yang sesuai dengan keahlian masing-masing agar tercapai kerjasama dan kesatuan demi tercapainya efisiensi perusahaan serta bertanggunng jawab sepenuhnya terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

2. Departemen Umum

   Bertugas melayani kebutuhan perusahaan setiap waktu dan hal-hal yang berkaitan dengan masalah karyawan dan mengkoordinir bagian pembelian, bagian personalia, bagian gudang, dan bagian keamanan.

   a. Bagian Pembelian

      Mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap pembelian bahan baku utama maupun bahan baku pembantu demi kelancaran proses dan kualitas hasil produksi.

   b. Bagian Personalia

      Berperan aktif untuk menunjang kelancaran jalannya perusahaan, misalnya menangani masalah perekrutan karyawan baru sesuai dengan keahlian dan kemampuannya serta memelihara hubungan antar karyawan dan mengurus absensi para pegawai.

c. Bagian Gudang

Bagian ini bertugas mempersiapkan keperluan bahan baku dan penolong, kebutuhan-kebutuhan lainnya dalam proses produksi, serta mencatat keluar masuknya persediaan bahan dalam gudang sesuai yang ditugaskan bagian produksi serta melakukan penyimpanan terhadap hasil produksi.

d. Bagian Keamanan

Sebagai koordinator keamanan perusahaan juga bertanggung jawab terhadap kenyamanan suasana perusahaan dari gangguan intern dan ekstern.

3. Departemen Pemasaran

Bertanggung jawab terhadap pemasaran produk, baik kebijaksanaan rencana maupun pelaksanaan, target penjualan produk dan mengkoordiir bagian penjualan, bagian pengiriman, bagian pemasangan.

a. Bagian Penjualan

Bagian ini bertugas untuk menjual hasil produksi agar laku dipasaran sehingga tercapai target penjualan produk yang diharapkan dan mendapat keuntungan yang optimal serta mendapatkan banyak pelanggan.

b. Bagian Pengiriman

Bagian ini bertugas mengirim barang-barang hasil produksi ke tempat pelanggan atau pesanan atas barang-barang untuk segera sampai ditempat.

c. Bagian Pemasangan

Bagian ini bertugas memasangkan komponen-komponen atau bagian yang hanya diketahui oleh pekerja perusahaan sehingga menjadi barang / produk yang sesuai dengan apa yang diinginkan.

4. Departemen Produksi

Membuat perencanaan produksi serta bertanggung jawab atas kegiatan dan kelancaran proses produksi, pemeliharaan alat-alat produksi. Departemen produksi juga membawahi sub bagian material dan *processing*, bagian *assembling*, bagian *quality control*.

a. Bagian Material dan *Processing*

Bagian ini bertugas dan bertanggung jawab untuk menyediakan bahan untuk proses produksi, setelah itu melakukan pengolahan bahan-bahan baku dan penolong untuk hasil produksi.

b. Bagian *Assembling*

Bagian ini bertugas merakit barang-barang yang sudah di proses yang berupa komponen-komponen, dirakit menjadi barang / produk sesuai dengan pesanan / barang yang untuk diperjualbelikan.

c. Bagian *Quality Control*

Bagian yang bertugas untuk mengontrol barang / produk yang dirakit apakah sudah baik atau belum, apa perlu diperbaiki atau dirubah sama sekali, karena barang yang diproduksi harus berkualitas dan tidak mengecewakan pelanggan, sehingga mereka tertarik dengan barang yang diproduksi dan menjadi pelanggan tetap.

5. Departemen Keuangan dan Akuntansi

Melakukan koordinasi, pengawasan dan pemeriksaan kegiatan Administrasi pembukuan keuangan perusahaan.

a. Bagian Keuangan

Mengadakan pencatatan mengenai penerimaan dan pembayaran yang berkaitan dengan aktivitas perusahaan yaitu mengerjakan rekapitulasi upah dan lembur, baik harian maupun borongan serta menghitung gaji karyawan tetap setiap bulannya sesuai absensi masing-masing karyawan.

b. Bagian Akuntansi

Menyimpan nota / faktur terhadap transaksi yang telah terjadi baik transaksi penjualan atau pembelian, kredit, tunai serta mencatat semua faktur-faktur / bukti-bukti yang telah terjadi. Menyusun laporan keuangan yang meliputi neraca, laporan rugi laba serta laporan-laporan lain setiap tahunnya dan menyusun administrasi perusahaan.

4. Proses Produksi

Dalam melakukan produksinya PT. Sekawan Karyatama Mandiri melakukan proses produksi yang lengkap, yaitu dari pengolahan bahan baku menjadi produk akhir. Pada proses tersebut karyawan harus menggunakan alat-alat pendukung keselamatan dan kesehatan kerja. Alat-alat pendukung keselamatan dan kesehatan kerja terdiri dari helm, kacamata anti api, sarung tangan, masker, dan sepatu boots. proses produksi tersebut harus melalui proses sebagai berikut :

1. Pengolahan Bahan (Proses I)

   Pada kegiatan ini mulanya mengumpulkan bahan baku serta bahan penolong dan untuk proses selanjutnya, kemudian bahan baku dan bahan penolong dihaluskan, dipotong sesuai dengan ukuran masing-masing produk dan di bentuk sesuai dengan model produk. Hasil dari proses ini, bahan yang sudah di olah siap untuk dirakit.

2. Perakitan (Proses II)

   Pada proses ini bahan baku dan bahan penolong yang sudah di olah dalam proses pengolahan bahan akan dilanjutkan dengan perakitan, dimana pada proses ini produk-produk akan dirakit menjadi rangka.

   Kemudian rangka produk yang dihasilkan dari proses perakitan akan di proses lebih lanjut sehingga terbentuk menjadi produk. Kegiatan pada proses ini adalah berupa produk jadi yang masih memerlukan perbaikan lebih lanjut.

3. Pengawasan Kualitas atau Quality Control

   Pada proses ini, merupakan proses akhir dari proses produksi yaitu mengontrol apakah produksi yang dihasilkan sudah sesuai dengan pesanan atau belum apakah masih ada yang yang harus diperbaiki/dibenahi lagi karena memerlukan perlengkapan penyempurnaan. Setelah produk sudah jadi dan sesuai dengan pesanan atau yang diinginkan oleh perusahaan, maka dilakukan pengecatan sehingga akhirnya menjadi produk yang siap dipasarkan.

5. Pemasaran Produk

Awal berdirinya PT. Sekawan Karyatama Mandiri bergerak dalam bidang pengadaan, pemasangan komponen pintu garasi dan penyekat ruangan, beberapa tahun kemudian mulai memproduksi pintu besi garasi dan komponennya. Sasaran pasarnya adalah masyarakat dan semua konsumen yang membutuhkan pagar besi yang sesuai dengan kebutuhan, misalnya :

1. Garasi untuk perumahan.
2. Apartemen yang memiliki balkon dan jalur tangga dorong.
3. Perkantoran yang memiliki pertemuan, ruang komputer, ruang kontrol dan lain-lain.
4. Industri khususnya pabrik, bengkel, gudang yang memakai pintu dorong.
5. Penyekat ruang tamu, ruang keluarga, ruang makan dan taman dalam rumah.

6. Ruangan tempat penyimpanan benda berharga yang butuh keamanan tinggi.

Dalam hal memasarkan produknya perusahaan memakai sistem *Job Order* sistem yaitu pesanan yang sesuai dengan kebutuhan dan waktu yang diinginkan konsumen. Bagian pemasaran melakukan promosi kepada calon konsumen dengan memberikan *company profile* dan katalog yang bertujuan untuk memperkenalkan hasil produksi perusahaan kepada calon konsumen.

6. Visi, Misi, dan Strategi Perusahaan

Untuk menjalankan kegiatan oprasionalnya PT. Sekawan Karyatama Mandiri telah menyusun perencanaan bisnis dimana didalamnya ditetapkan visi dan misi perusahaan yang merupakan pernyataan tujuan perusahaan. Visi ini merupakan pernyataan keinginan perusahaan untuk menjadi apa dimasa yang akan datang.

Visi PT. Sekawan Karyatama Mandiri menunjukan keinginan perusahaan menjadi :

"Produsen komponen pintu besi garasi dan pintu besi garasi terkemuka di Indonesia." Untuk mewujudkan visinya.

Misi PT. Sekawan Karyatama Mandiri memiliki sebagai berikut :

"Menghasilkan komponen pintu besi garasi dan pintu garasi yang berkualitas tinggi."

Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut PT. Sekawan Karyatama Mandiri menerapkan strategi usaha sebagai berikut :

1) Meningkatkan kualitas produk sesuai dengan keinginan *customer.*
2) Meningkatkan mutu pelayanan bagi *customer.*

3) Mempertahankan pasar yang sudah ada dan memperluas potensi pasar untuk mencari pelanggan baru.

4) Meningkatkan kesejahteraan karyawan untuk mendorong produktivitas dan efisiensi kerja melalui peningkatan SDM.

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap 66 responden melalui penyebaran kuisioner kepada karyawan PT. Sekawan Karyatama Mandiri, maka dapat ditarik beberapa gambaran tentang komposisi karyawan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja.

1. Usia Responden

Tabel 4.1 Distribusi Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
< 30 tahun	38	57,58%
30-40 tahun	26	39,39%
> 40 tahun	2	3,03%
Total	66	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa, jumlah responden terbanyak ada pada usia 30 – 40 tahun, yaitu sebanyak 26 orang atau 39,39%. Jumlah responden terbanyak kedua ada pada usia < 30tahun, yaitu sebanyak 38 orang atau 57,58%, dan jumlah responden pada usia > 40 tahun, yaitu sebanyak 2 orang atau 3,03%. Dari data tersebut, rata-rata karyawan yang bekerja di PT. Sekawan Karyatama Mandiri berada pada masa produktif sehingga motivasi kerja yang dimiliki karyawan masih cukup tinggi.

2. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2 Distribusi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	66	100,00%
Wanita	0	0,00%
Total	66	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Data pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah responden sebesar 66 orang (100%) dan sisanya sebesar 0 orang (0%) mempunyai jenis kelamin perempuan. Hal ini dikarenakan sebagian besar pekerjaan di PT. Sekawan Karyatama Mandiri adalah pekerjaan lapangan dimana karyawan laki-laki lebih mampu untuk menerima tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan. Sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan pada PT. Sekawan Karyatama Mandiri menduduki jabatan sebagai admin.unit maupun sales counter yang pekerjaannya lebih banyak di perusahaan.

3. Pendidikan Responden

Tabel 4.3 Distribusi Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA IPA	12	18,18%
SMA IPS	15	22,73%
SMA Bahasa	14	21,21%
SMK	23	34,85%
SD-SMP	2	3,03%
Total	66	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Data pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa, sebagian besar responden pendidikan terakhirnya adalah SMA IPA yaitu sebanyak 12 orang responden (18,18%) dari

jumlah responden. Sebanyak 15 orang responden (22,73%) pendidikan terakhirnya adalah SMA IPS. Hal ini disebabkan karena pekerjaan di bagian operasional maupun pekerjaan di lapangan pada PT. Sekawan Karyatama Mandiri lebih mengutamakan *skill* atau kemampuan karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya agar tujuan perusahaan dapat berjalan lancar dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Sebanyak 14 orang responden (21,21%) pendidikan terakhirnya adalah SMA bahas. Sebanyak 23 orang responden (34,85%) pendidikan terakhirnya adalah SMK, dan Sebanyak 2 orang responden (3,03%) pendidikan terakhirnya adalah SD dan SMP.

C. Analisis Data dan Intrepretasi

1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan kuisioner yang telah diberikan kepada 66 orang responden, maka untuk mengetahui mayoritas jawaban responden pada masing-masing item dapat dibuat rumus sturges sebagai berikut :

Interval Kelas (c) = $(X_n - X_1) : k$

dimana c = perkiraan besarnya

k = banyaknya kelas

X_n= nilai skor tertinggi

X_1= nilai skor terendah

$c = (5\text{-}1) : 5$

$c = 4 : 5 = 0{,}8$

Tabel 4.5 Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden

Interval rata-rata	Pernyataan
1 – 1,8	Sangat Tidak Baik
1,8 ≥ 2,6	Tidak Baik
2,6 ≥ 3,4	Netral
3,4 ≥ 4,2	Baik
4,2 ≥ 5	Sangat Baik

Berikut persentase distribusi untuk masing – masing item penelitian. Seperti terlihat pada tabel.

a. Keselamatan kerja karyawan (X_1)

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Item Variabel Keselamatan kerja karyawan (X_1)

Item	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1	23	34.85	33	50.00	10	15.15	0	0.00	0	0.00	66	100	4.20
X1.2	29	43.94	36	54.55	1	1.52	0	0.00	0	0.00	66	100	4.42
X1.3	32	48.48	34	51.52	0	0.00	0	0.00	0	0.00	66	100	4.48
X1.4	20	30.30	39	59.09	6	9.09	1	1.52	0	0.00	66	100	4.18
X1.5	19	28.79	39	59.09	7	10.61	0	0.00	1	1.52	66	100	4.14
Grand Mean													4.28

Sumber : data primer diolah

Keterangan:

X1.1: Penyusunan mesin-mesin beserta kelengkapannya.

X1.2: Sistem penerangan cahaya di tempat kerja.

X1.3: Kondisi peralatan kerjadi tempat kerja.

X1.4: Penggunaan pelindung diri untuk menghindari resiko kecelakaan kerja.

X1.5: Prosedur kerja berdasarkan standar operasional perusahaan.

Pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 66 responden, terdapat 23 responden atau 34,85% yang menyatakan sangat setuju Penyusunan mesin-

mesin beserta kelengkapannya, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 50,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 10 responden atau 15,15%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%.

Untuk item kedua yaitu system penerangan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 responden atau 43,94%, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 54,55%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 1,52%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%.

Untuk item ketiga yaitu kondisi peralatan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 responden atau 48,48%, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 51,52%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keempat yaitu Penggunaan Pelindung Diri dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden atau 30.30%, yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 59.09%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 9,09%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kelima yaitu Penggunaan prosedur kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden atau 28,79%, yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 59.09%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 10,61%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%.

b. Kesehatan kerja karyawan (X_2)

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kesehatan kerja karyawan (X_2)

Item	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1	21	31.82	38	57.58	6	9.09	0	0.00	1	1.52	66	100	4.18
X2.2	24	36.36	30	45.45	12	18.18	0	0.00	0	0.00	66	100	4.18
X2.3	13	19.70	40	60.61	12	18.18	1	1.52	0	0.00	66	100	3.98
X2.4	20	30.30	42	63.64	4	6.06	0	0.00	0	0.00	66	100	4.24
X2.5	26	39.39	36	54.55	3	4.55	0	0.00	1	1.52	66	100	4.30
Grand Mean													4.18

Sumber : data primer diolah

Keterangan:

X2.1: Suhu udara ditempat kerja.

X2.2: Ventilasi udara di tempat kerja.

X2.3: Tingkat kebisingan di tempat kerja.

X2.4: Sikap badan dalam melakukan pekerjaan.

X2.5: Cara kerja dalam melakukan pekerjaan.

Pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 66 responden, terdapat 21 responden atau 31,82% yang menyatakan sangat setuju Suhu udara di tempat kerja, yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 57,58%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 9,09%, yang menyatakan

tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%.

Untuk item kedua yaitu Ventilasi udara di tempat kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden atau 36,36%, yang menyatakan setuju sebanyak 30 responden atau 45,45%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 12 responden atau 18,18%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%.

Untuk item ketiga yaitu Kebisingan di tempat kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 19,70%, yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden atau 60,61%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 12 responden atau 18,18%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keempat yaitu Sikap badan dalam melakukan pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden atau 30.30%, yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden atau 63.64%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 6,06%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kelima yaitu Cara kerja dalam melakukan pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26

responden atau 39,39%, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 54.55%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 4,55%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%.

c. Pemberian insentif(X_3)

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Item Variabel Pemberian insentif (X_3)

Item	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X3.1	29	43.94	35	53.03	2	3.03	0	0.00	0	0.00	66	100	4.41
X3.2	25	37.88	33	50.00	6	9.09	2	3.03	0	0.00	66	100	4.23
X3.3	21	31.82	41	62.12	4	6.06	0	0.00	0	0.00	66	100	4.26
X3.4	6	9.09	26	39.39	34	51.52	0	0.00	0	0.00	66	100	3.58
X3.5	9	13.64	40	60.61	17	25.76	0	0.00	0	0.00	66	100	3.88
X3.6	11	16.67	36	54.55	19	28.79	0	0.00	0	0.00	66	100	3.88
Grand Mean													4.04

Sumber : data primer diolah

Keterangan:

X3.1: Bonus yang diberikan.

X3.2: Pemberian keuntungan.

X3.3: Pembayaran yang di tangguhkan.

X3.4: Tersedianya hiburan bagi para pekerja.

X3.5: Pemberian tanda jasa atau medali.

X3.6: Adanya penghargaan berupa pujian atau pengakuan atas kerja yang baik.

Pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 66 responden, terdapat 29 responden atau 43,94% yang menyatakan sangat setuju bonus, yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden atau 53,03%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 3,03%, yang menyatakan tidak setuju

sebanyak 0 responden atau 0,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%.

Untuk item kedua yaitu pemberian keuntungan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden atau 37,88%, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 50,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 9,09%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,03%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%.

Untuk item ketiga yaitu Pembayaran yang ditangguhkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden atau 31,82%, yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden atau 62,12%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 6,06%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keempat yaitu Tersedianya hiburan, pendidikan latihan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 9.09%, yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 39.39%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 34 responden atau 51,52%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kelima yaitu Pemberian tanda jasa atau medal dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau

13,64%, yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden atau 60.61%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 17 responden atau 25,76%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keenam yaitu Adanya penghargaan berupa pujian atau pengakuan atas kerja yang baik dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 16,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 54.55%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 19 responden atau 28,79%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

d. Motivasi Kerja Karyawan (Z)

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Item Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Z)

Item	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Z1	17	25.76	42	63.64	7	10.61	0	0.00	0	0.00	66	100	4.15
Z2	19	28.79	40	60.61	7	10.61	0	0.00	0	0.00	66	100	4.18
Z3	17	25.76	39	59.09	9	13.64	1	1.52	0	0.00	66	100	4.09
Z4	26	39.39	35	53.03	5	7.58	0	0.00	0	0.00	66	100	4.32
Z5	14	21.21	36	54.55	15	22.73	1	1.52	0	0.00	66	100	3.95
Z6	13	19.70	34	51.52	18	27.27	1	1.52	0	0.00	66	100	3.89
Grand Mean													4.10

Sumber : data primer diolah

Keterangan:

Z1: Pendapatan mampu memenuhi kebutuhan hidup.

Z2: Keselamatan dalam bekerja.

Z3: Hubungan antara karyawan.

Z4: Hubungan antara karyawan dengan atasan.

Z5: Kesempatan untuk mengambangkan potensi diri.

Z6: Peluang untuk mengembangkan karir.

Pada Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 66 responden, terdapat 17 responden atau 25,76% yang menyatakan sangat setuju Pendapatan mampu memenuhi kebutuhan hidup, yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden atau 63,64%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 10,61%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%.

Untuk item kedua yaitu Keselamatan dalam bekerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden atau 28,79%, yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden atau 60,61%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 10,61%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%.

Untuk item ketiga yaitu Hubungan antara karyawan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden atau 25,76%, yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 59,09%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 9 responden atau 13,64%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keempat yaitu Hubungan antara karyawan dengan atasan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 responden atau 39,39%, yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden atau 53.03%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 7,58%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kelima yaitu Kesempatan untuk mengembangkan potensi diri dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 21,21%, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 54.55%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 15 responden atau 22,73%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keenam yaitu Peluang untuk mengembangkan karir dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 19,70%, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 51.52%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 18 responden atau 27,27%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

e. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y1	14	21.21	48	72.73	4	6.06	0	0.00	0	0.00	66	100	4.15
Y2	22	33.33	42	63.64	2	3.03	0	0.00	0	0.00	66	100	4.30
Y3	18	27.27	44	66.67	4	6.06	0	0.00	0	0.00	66	100	4.21
Y4	11	16.67	39	59.09	15	22.73	1	1.52	0	0.00	66	100	3.91
Y5	7	10.61	23	34.85	24	36.36	11	16.67	1	1.52	66	100	3.36
Y6	8	12.12	42	63.64	16	24.24	0	0.00	0	0.00	66	100	3.88
Grand Mean													3.97

Sumber : data primer diolah

Keterangan:

Y1: Hasil kerja sesuai dengan jumlah target perusahaan.

Y2: Jumlah hasil kerja di atas standar perusahaan.

Y3: Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.

Y4:Menghasilkan kualitas kerja yang diharapkan.

Y5: Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu perusahaan.

Y6: Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan waktu sebelumnya.

Pada Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa dari 66 responden, terdapat 14 responden atau 21,21% yang menyatakan sangat setuju tentang Hasil kerja sesuai jumlah target, yang menyatakan setuju sebanyak 48 responden atau 72,73%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 6,06%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%.

Untuk item kedua yaitu Jumlah hasil kerja diatas standar perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden atau 33,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden atau

63,64%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 3,03%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%.

Untuk item ketiga yaitu Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden atau 27,27%, yang menyatakan setuju sebanyak 44 responden atau 66,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 6,06%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keempat yaitu Menghasilkan kualitas kerja yang diharapkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 16.67%, yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 59.09%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 15 responden atau 22,73%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kelima yaitu Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 10,61%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 34.85%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 24 responden atau 36,36%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 responden atau 16,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%.

Untuk item keenam yaitu Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan waktu sebelumnya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 12,12%, yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden atau 63.64%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 16 responden atau 24,24%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

2. Analisis Inferensial

a. Hasil Analisis Jalur

1. Analisis Jalur Model Pertama (X_1, X_2, X_3 terhadap Z)

Tabel 4.11 Hasil Analisis Jalur Model Pertama (X_1, X_2, X_3 terhadap Z)

Variabel bebas	Standardized koefisien beta	t hitung	Probabilitas	Keterangan
X1	0.361	3.508	0.001	Signifikan
X2	0.363	3.611	0.001	Signifikan
X3	0.224	2.461	0.017	Signifikan
Variabel terikat	Z			
R	: 0,754			
R square (R2)	: 0,569			
Adjusted R square	: 0,548			
F hitung	: 27,294			
Probabilitas Fhitung	: 0,000			

Sumber : Data primer diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui pengaruh yang signifikan antara variabel Keselamatan kerja karyawan, Kesehatan kerja karyawan, dan Pemberian insentif terhadap motivasi kerja. Dari hasil uji koefisien path pada

Tabel 4.11 didapatkan nilai probabilitas Fhitung sebesar 0,000 (p<0,05), sehingga H0 ditolak, karena H0 ditolak maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) antara Keselamatan kerja karyawan, Kesehatan kerja karyawan, dan Pemberian insentif terhadap motivasi kerja dapat diterima.

Besarnya sumbangan (kontribusi) variabel Keselamatan kerja karyawan, Kesehatan kerja karyawan, dan Pemberian insentif terhadap motivasi kerja dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,548. Artinya bahwa 54,8% variabel motivasi kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Keselamatan kerja karyawan, Kesehatan kerja karyawan, dan Pemberian insentif. Sedangkan sisanya 45,2% variabel motivasi kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Adapun pengujian Pengaruh secara langsung masing – masing variabel bebas adalah sebagai berikut :

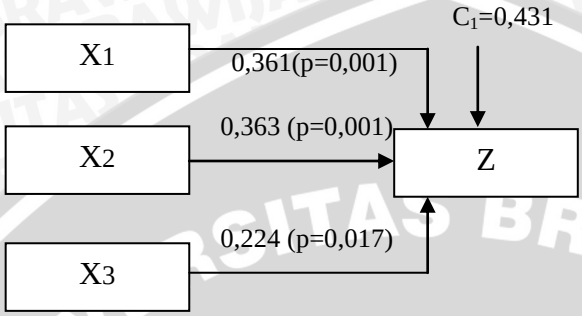
a) Pengaruh variabel Keselamatan kerja karyawan (X1) terhadap motivasi kerja (Z). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel keselamatan kerja karyawan (X1) mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) pada tingkat kesalahan 0,05 (α=5%) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,361 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,001(0,001 < 0,05) maka secara parsial variabel

keselamatan kerja karyawan (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z).

b) Pengaruh variabel Kesehatan kerja karyawan (X2) terhadap motivasi kerja (Z). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel kesehatan kerja karyawan (X2) mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) pada tingkat kesalahan 0,05 (α=5%) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,363 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,001 (0,001 < 0,05) maka secara parsial variabel kesehatan kerja karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z).

c) Pengaruh variabel Pemberian insentif (X3) terhadap motivasi kerja (Z). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel pemberian insentif (X3) mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) pada tingkat kesalahan 0,05 (α=5%) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,224 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,017 (0,017 < 0,05) maka secara parsial variabel pemberian insentif (X3) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan model jalurnya sebagai berikut :



Gambar 4.1
Model Analisis Jalur Persamaan Pertama

2. Analisis Jalur Model Kedua (X_1,X_2,X_3,Z terhadap Y)

Tabel 4.12 Hasil Analisis Jalur Model Kedua (X_1, X_2, X_3, Z terhadap Y)

Variabel bebas	Standardized koefisien beta	t hitung	Probabilitas	Keterangan
X1	0.226	2.377	0.021	Signifikan
X2	0.269	2.879	0.005	Signifikan
X3	0.210	2.601	0.012	Signifikan
Z	0.334	3.109	0.003	Signifikan
Variabel terikat	Y			
R	: 0,835			
R square (R2)	: 0,697			
Adjusted R square	: 0,677			
F hitung	: 35,044			
Probabilitas Fhitung	: 0,000			

Sumber : Data primer diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui pengaruh yang signifikan antara variabel Keselamatan kerja karyawan, Kesehatan kerja karyawan, Pemberian insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji koefisien

path pada Tabel 4.12 didapatkan nilai probabilitas Fhitung sebesar 0,000 (p<0,05), sehingga H0 ditolak, karena H0 ditolak maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) antara Kesehatan kerja karyawan, Pemberian insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Besarnya sumbangan (kontribusi) variabel Keselamatan kerja karyawan, Kesehatan kerja karyawan, dan Pemberian insentif terhadap motivasi kerja dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,677. Artinya bahwa 67,7% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Keselamatan kerja karyawan, Kesehatan kerja karyawan, Pemberian insentif, dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 32,3% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

a. Pengaruh Secara Langsung:

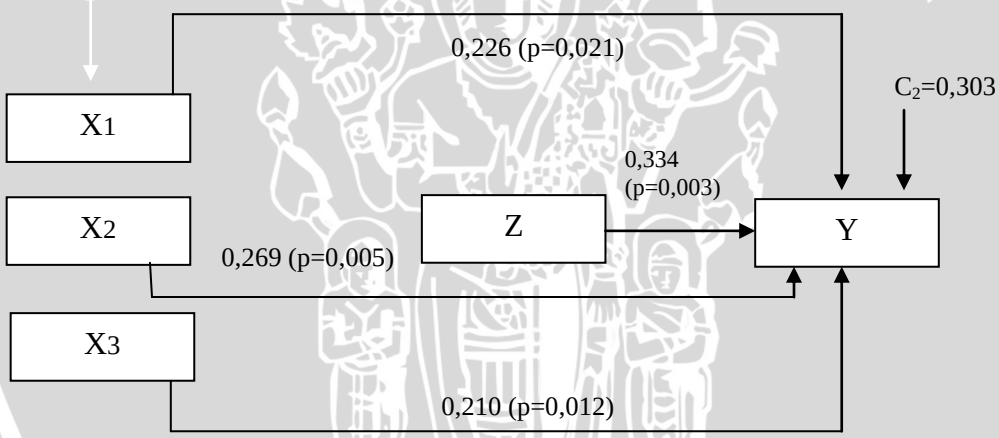
1) Pengaruh variabel Keselamatan kerja karyawan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel keselamatan kerja karyawan (X1) mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada tingkat kesalahan 0,05 (α=5%) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,226 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,021 (0,021 < 0,05) maka secara

parsial variabel keselamatan kerja karyawan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Pengaruh variabel Kesehatan kerja karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel kesehatan kerja karyawan (X2) mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada tingkat kesalahan 0,05 (α=5%) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,269 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,005 (0,005 < 0,05) maka secara parsial variabel kesehatan kerja karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3) Pengaruh variabel Pemberian insentif (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel pemberian insentif (X3) mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada tingkat kesalahan 0,05 (α=5%) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,210 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,012 (0,012 < 0,05) maka secara parsial variabel pemberian insentif (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
4) Pengaruh variabel motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel motivasi kerja (Z)

mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada tingkat kesalahan 0,05 (α=5%) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,334 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,003 (0,003 < 0,05) maka secara parsial variabel motivasi kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan model jalurnya sebagai berikut :



Gambar 4.2
Model Analisis Jalur Persamaan Kedua

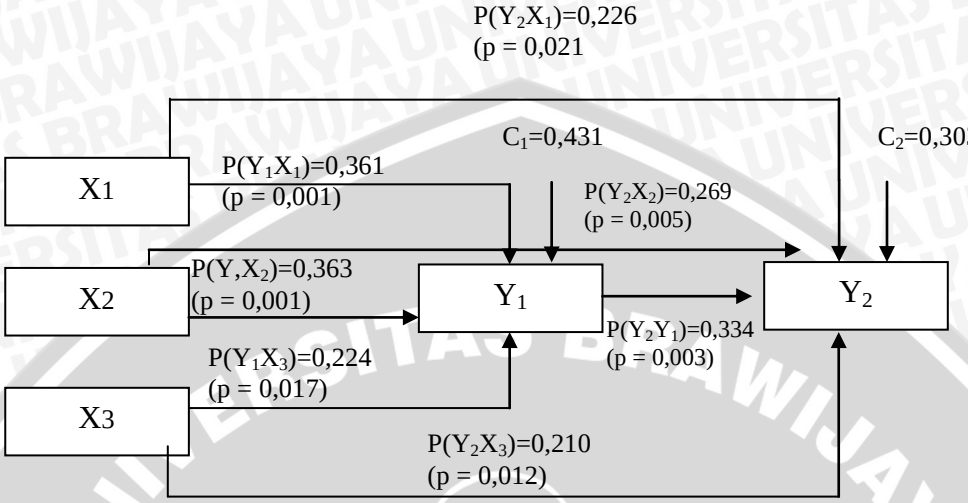
b. Pengaruh Secara Tak Langsung

1) Hasil uji juga menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung dari Keselamatan kerja karyawan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z). Besar pengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,361 x 0,334 = 0,12040 atau dibulatkan menjadi 0,120.

Hubungan Keselamatan kerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan lebih banyak dijelaskan oleh pengaruh secara langsung yaitu sebesar 0,226 dibandingkan oleh pengaruh secara tidak langsung yaitu sebesar 0,121.

2) Besar pengaruh tidak langsung antara Kesehatan kerja karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) adalah sebesar 0,363 x 0,334 = 0,12120 atau dibulatkan menjadi 0,121. Hubungan Kesehatan kerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan lebih banyak dijelaskan oleh pengaruh secara langsung yaitu sebesar 0,269 dibandingkan oleh pengaruh secara tidak langsung yaitu sebesar 0,121.
3) Besar pengaruh tidak langsung antara Pemberian insentif (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) adalah sebesar 0,224 x 0,334 = 0,07492 atau dibulatkan menjadi 0,074. Hubungan Kesehatan kerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan lebih banyak dijelaskan oleh pengaruh secara langsung yaitu sebesar 0,210 dibandingkan oleh pengaruh secara tidak langsung yaitu sebesar 0,075.

Model akhir dari analisis jalur baik persamaan jalur pertama maupun persamaan jalur kedua adalah sebagai berikut :



Gambar 4.3

Model Analisis Jalur Keseluruhan

Keterangan :
P : Koefisien Jalur
p : Probabilitas
$C_{1,2}$: Variabel residu

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pembahasan deskripsi variabel

Berdasarkan analisis statistik variabel keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan insentif menunjukan pengaruh yang signifikan baik terhadap motivasi kerja maupun terhadap kinerja karyawan. Usia responden rata-rata berada pada masa produktif atau berada dibawah usia 30 tahun. Pada usia tersebut karyawan akan memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, oleh karna itu adanya jaminan keselamatan

dan kesehatan kerja di PT. Sekawan Karyatama Mandiri menyebabkan motivasi dan kinerja karyawan menjadi cukup tinggi. Insentif yang diberikan dapat menyebabkan tingginya motivasi dan kinerja karena karyawan pada usia tersebut rata-rata belum berkeluarga dan memerlukan tabungan tambahan untuk kebutuhan masa depan.

Jenis kelamin responden sebanyak 100% adalah laki-laki. Hal ini dikarenakan sebagian besar pekerjaan dibagian produksi adalah pekerjaan yang cukup berat dimana karyawan laki-laki lebih mampu untuk menerima tanggung jawab yang dibebankan. Keselamatan, kesehatan kerja dan insentif menjadi faktor penting bagi karyawan laki-laki yang melakukan pekerjaan berat karena laki-laki nantinya akan menjadi tulang punggung keluarga sehingga harus menjaga produktivitas kerjanya sampai usia non produktif.

Responden pada penelitian ini berpedidikan sederajat SMA/SMK. Karyawan pada tingkat pendidikan tersebut lebih mudah untuk menerima arahan dan masukan dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi karena karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya memiliki ego yang tinggi pula sehingga akan lebih sulit untuk diarahkan. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan lebih terjaga dan target dapat terpenuhi.

2. Pengaruh Keselamatan kerja dan Kesehatan kerja karyawan serta Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur *(path analysis),* maka hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh antara Keselamatan kerja karyawan terhadap Motivasi Kerja sudah terbukti dan hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima. Pengaruh tersebut signifikan, sehingga semakin dilaksanakan dengan baik Keselamatan kerja karyawan yang diberikan oleh PT. Sekawan Karyatama Mandiri kepada karyawan akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Selanjutnya hasil ini juga diperkuat oleh pendapat Mangkunegara (2004:162), "selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program keselamatan dan kesehatan kerja juga untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan", maka bisa dipastikan motivasi dari karyawan akan meningkat. Hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Kesehatan kerja karyawan terhadap Motivasi Kerja. Hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima, hubungan tersebut bersifat signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa Kesehatan kerja karyawan yang diberikan PT. Sekawan Karyatama Mandiri juga dapat memotivasi karyawan untuk lebih bekerja dengan giat dan meningkatkan kualitas dari pekerjaannya. Hal ini juga didukung oleh pendapat Siagian (2002:263) bahwa "pentingnya pemeliharaan kesehatan dan kebugaran para anggota organisasi sudah diakui secara luas di kalangan manager karena

para karyawan yang sehat dan bugar, dalam artian fisik maupun dalam artimental psikologi akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktivitas yang tinggi dan tingkat kemangkiran yang rendah". Hipotesis ketiga menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pemberian insentif terhadap Motivasi Kerja. Hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima, hubungan tersebut bersifat signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa insentif yang diberikan PT. Sekawan Karyatama Mandiri juga dapat memotivasi karyawan untuk lebih bekerja dengan giat dan meningkatkan kualitas dari pekerjaannya. Hal ini juga didukung oleh pernyataan Notoatmodjo (2009:153), yang menyatakan bahwa, "Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan dalam bekerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun".

Kesimpulan yang diperoleh adalah bahwa Keselamatan kerja karyawan dan Kesehatan kerja karyawan serta pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Pengaruh variabel Keselamatan kerja karyawan (X_1) dan variabel Kesehatan kerja karyawan (X_2) serta pemberian insentif (X3) adalah sebagai berikut :

1. Variabel Keselamatan kerja karyawan (X_1) merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) hal ini

ditunjukkan dengan signifikan t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Keselamatan kerja karyawan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Z).

2. Variabel Kesehatan kerja karyawan (X_2) merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) hal ini ditunjukkan dengan signifikan t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kesehatan kerja karyawan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Z).
3. Variabel Pemberian insentif (X_3) merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) hal ini ditunjukkan dengan signifikan t sebesar 0,017 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Z).

2. Pengaruh Keselamatan kerja karyawan dan Kesehatan kerja karyawan serta Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur *(path analysis),* maka hipotesis keempat yang menyatakan terdapat pengaruh antara Keselamatan kerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan sudah terbukti dan hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima. Pengaruh tersebut signifikan, sehingga pelaksanaan dari Keselamatan kerja karyawan yang diberikan oleh PT. Sekawan Karyatama Mandiri kepada karyawan akan dapat menambah kinerja dari karyawan itu sendiri di dalam penyelesaian

pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh pendapat Mangkunegara (2004:162), "selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program keselamatan dan kesehatan kerja juga untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan", dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Hipotesis kelima menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Kesehatan kerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima, hubungan tersebut bersifat signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan pemberian Kesehatan kerja karyawan pada karyawan PT. Sekawan Karyatama Mandiri memacu karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya untuk bekerja dengan baik. Hal ini juga didukung oleh pendapat Siagian (2002:263) bahwa "pentingnya pemeliharaan kesehatan dan kebugaran para anggota organisasi sudah diakui secara luas di kalangan manager karena para karyawan yang sehat dan bugar, dalam artian fisik maupun dalam artimental psikologi akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktivitas yang tinggi dan tingkat kemangkiran yang rendah". Handoko (2000:84) juga berpendapat bahwa "lingkungan kerja fisik yang menjadi perhatian utama dari program keselamatan dan kesehatan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kerja manusia tersebut". Hipotesis keenam menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pemberian insentif terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima, hubungan

tersebut bersifat signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan pemberian insentif yang baik kepada karyawan PT. Sekawan Karyatama Mandiri memacu karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya untuk bekerja dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2004:84), "Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan dan motivasi kerja, dimana motivasi kerja dan kemampuan kerja nantinya akan mempengaruhi hasil kerja".

Kesimpulan yang diperoleh adalah bahwa Keselamatan kerja karyawan dan Kesehatan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh variabel Keselamatan kerja karyawan (X_1) dan variabel Kesehatan kerja karyawan (X_2), serta pemberian insentif (X_3) adalah sebagai berikut :

1. Variabel Keselamatan kerja karyawan (X_1) merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini ditunjukkan dengan signifikan t sebesar 0,021 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Keselamatan kerja karyawan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel Kesehatan kerja karyawan (X_2) merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini ditunjukkan dengan signifikan t sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kesehatan kerja karyawan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

3. Variabel pemberian insentif (X_3) merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini ditunjukkan dengan signifikan t sebesar 0,012 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur *(path analysis),* maka hipotesis ketujuh yang menyatakan terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sudah terbukti dan hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima. Pengaruh tersebut signifikan, sehingga semakin kuat Motivasi Kerja maka semakin tinggi Kinerja dari karyawan PT. Sekawan Karyatama Mandiri. Menurut Buchari (1994:57) Motivasi merupakan usaha dan keinginan yang mempengaruhi kegairahan karyawan tersebut dalam memanfaatkan kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan terpacunya Motivasi Kerja karyawan maka diharapkan Kinerja Karyawan mampu meningkat. Perihal yang menjadi sasaran penelitian ini adalah pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja yang sudah dapat dibuktikan, kemudian Motivasi Kerja tersebut dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dan variabel tersebut juga sudah dapat dibuktikan.

Kesimpulan yang diperoleh adalah bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh variabel Motivasi Kerja (Z) secara

parsial, adalah sebagai berikut Variabel Motivasi Kerja (Z) merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini ditunjukkan dengan signifikan t sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (Z) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Variabel kinerja karyawan memiliki rata – rata kurang dari 4, meskipun rata – rata kinerja kurang dari 4 masih termasuk dalam kategori yang baik karena masih berada dalam selang 3,5 – 4,2. Hal tersebut dikarenan adanya beberapa karyawan yang memiliki K3 yang baik namun masih ada yang melakukan tindakan ketidakdiplinan dalam melakukan kerja seperti saling bercanda saat bekerja yang dapat menyebabkan kelalaian dalam bekerja, hal tersebut yang harus mendapatkan perhatian lebih agar karyawan dapat lebih disiplin lagi dalam bekerja.