

PENGARUH MOTIVASI, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LAPANGAN (Studi Pada PT. Amanah Anugerah Adi Mulia)

Muhammad Fachru Rozy
(PT. Amanah Anugerah Adi Mulia)
Hastin Umi Anisah
(Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin)

ABSTRACT

PT. Amanah Anugerah Adi Mulia actively engaged in coal mining operations with considerable occupational risk prone with accidents due to the use of blasting / explosion Companies need to prepare a strategy to motivate employees, many things that can interfere with employee morale should receive attention. Associated with the protection of the health and safety of employees of PT. Amanah Anugerah Adi Mulia always obey the laws and regulations of the K3.

The purpose of this study is to investigate and analyze the influence of motivation, health and safety on the performance of field employees. Unit analysis this studies, are field employees who worked in the coal mines owned by PT. Amanah Anugerah Adi Mulia. Research population numbered 200 people with respondents who used as many as 100 employees by sampling random sampling technique. Measurement variables using Likert scale with multiple linear regression analysis using SPSS.

The results showed that the variables of motivation, workplace health and safety with ways together (simultaneously) a significant positive effect on performance. Adverbs individually (partial), work motivation, significant positive effect on employee performance, health significant positive effect on employee performance, and work salvation positive and significant impact on employee performance. Variables of work motivation is the dominant variable affecting employee performance

Keywords:

Motivation, health, safety, employee performance

ABSTRAK

PT. Amanah Anugerah Adi Mulia secara aktif bergerak dibidang operasi pertambangan batubara dengan resiko kerja yang cukup rawan dengan kecelakaan kerja karena penggunaan metode blasting / peledakan Perusahaan perlu menyiapkan strategi untuk dapat memberikan motivasi kepada karyawan, sehingga berbagai hal yang bisa mengganggu semangat kerja karyawan harus mendapat perhatian. Terkait dengan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan PT. Amanah Anugerah Adi Mulia selalu taat pada Hukum dan peraturan tentang K3.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan lapangan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan lapangan yang bekerja di tambang batu bara milik PT. Amanah Anugerah Adi Mulia. Populasi penelitian berjumlah 200 orang dengan responden yang digunakan sebanyak 100 karyawan dengan teknik sampling random sampling. Pengukuran variabel menggunakan skala likert dengan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, kesehatan dan keselamatan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara sendiri-sendiri (parsial), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci :

Motivasi, kesehatan, keselamatan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

PT. Amanah Anugerah Adi Mulia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pertambangan terutama batu bara yang beroperasi sejak tahun 2001 terletak di Kintap, Tanah Laut, Kalimantan Selatan. Perusahaan ini merupakan satu-satunya perusahaan lokal yang sudah menerapkan sistem penambangan dengan menggunakan *Blasting* (metode peledakan). Selain itu, sudah mempunyai perijinan lengkap dan menjadi percontohan di beberapa daerah oleh Distamben & kementerian ESDM dalam penerapan sistem *Good Mining Practice*. Dengan menggunakan proses *Blasting* ini, pembukaan lapisan batuan keras akan cepat serta efisien, tetapi disisi lain sistem ini juga dapat menimbulkan bahaya yang cukup besar, adanya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja dan lain-lain. Oleh karenanya PT. Amanah Anugerah Adi Mulia menganggap perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan agar perusahaan tidak kehilangan tenaga kerja

yang berakibat menghambat proses produksi yang akan merugikan perusahaan akibat kecelakaan di tempat kerja.

Terkait dengan upaya memberikan perlindungan kepada karyawan pada saat melaksanakan pekerjaan, PT. Amanah Anugerah Adi Mulia menyediakan fasilitas–fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja, antara lain alat pelindung diri (APD), induksi K3, inspeksi K3, *safety meeting*, *safety talk*, penyelidikan kecelakaan, pendidikan dan latihan yang berkaitan dengan K3, pemeriksaan kesehatan, pemasangan rambu–rambu jalan tambang, *safety patrol*, pengadaan alat bantu untuk mekanik.

Upaya lain meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja adalah pada penerimaan karyawan di PT. Amanah Anugerah Adi Mulia. Calon karyawan harus memenuhi persyaratan yaitu salah satunya adanya surat keterangan dari dokter bahwa yang bersangkutan benar–benar tidak mempunyai penyakit. Jadi program kesehatan kerja sudah diperhatikan sejak dini, sebelum mereka diterima sebagai karyawan di PT. Amanah Anugerah Adi Mulia. Hal tersebut dilakukan untuk mengantisipasi menurunnya produktivitas yang diakibatkan sering absen di tempat kerja karena sakit ataupun karena kecelakaan kerja yang disebabkan oleh stamina fisik pekerja yang kurang baik.

PT. Amanah Anugerah Adi Mulia juga mengadakan pelatihan tentang keselamatan kerja dan juga mendatangkan tenaga ahli K3 (kesehatan dan keselamatan kerja) dari dinas pertambangan dan tenaga kerja, menyediakan fasilitas tempat olah raga seperti lapangan futsal dan bulu tangkis untuk mengantisipasi kejenuhan ataupun ketegangan di tempat kerja dan setiap setahun sekali diadakan kegiatan sosial, rekreasi dan ibadah umrah gratis.

Pihak manajemen PT. Amanah Anugerah Adi Mulia menilai dengan masih banyaknya karyawan sakit setiap triwulan, maka menunjukkan bahwa program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang diterapkan masih belum maksimal. Dengan tidak hadirnya karyawan yang diakibatkan sakit tersebut tentunya berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Anugerah Adi Mulia, dimana indikator dari kinerja adalah karyawan tidak ada yang absen pada saat bekerja sehingga pekerjaan selesai tepat waktu.

Susanto (2012) dalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai studi pada kantor wilayah XII direktorat Jendral Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin”, menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor wilayah XII direktorat Jendral Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin.

Berihna (2010) dalam penelitiannya yang berjudul “*Safety Performance Evaluation of Indian Organizations Using Data Envelopment Analysis*”, menghasilkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja industri. Namun demikian perlu dilakukan penelitian pada industri–industri selain industri konstruksi dan industri baja. Misalnya adalah industri pertambangan khususnya pertambangan batu bara hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Arocena dan Nunez (2010) dengan judul “An Empirical Analysis of the Effectiveness of Occupational Health and Safety Management System in SME” yang meneliti tentang efektifitas kesehatan dan keselamatan kerja pada perusahaan kecil menengah yang menggunakan safety management system (SME). Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja dengan menggunakan sistem SME berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan kecil menengah di Spanyol.

Marzec (2007) dalam penelitiannya tentang kesehatan kerja terhadap kinerja perusahaan yang berkaitan dengan kehadiran karyawan, hasilnya menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan Leggat (2010) dalam penelitiannya menemukan bahwa kesehatan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pada rumah sakit yang telah menggunakan HPWS (*High Performance Work System*).

Penelitian ini dimaksudkan untuk melanjutkan sekaligus mengembangkan penelitian yang telah dilakukan oleh Susanto (2012), Berihna (2010), Gravel (2010), dan Dardiati (2008) yang menunjukkan bahwa faktor – faktor motivasi, kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Juga untuk membuktikan apakah keselamatan kerja berpengaruh negatif seperti yang telah diteliti oleh Arocena dan Nunez (2010).

Mengacu pada beberapa hasil penelitian tersebut, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan lapangan pada PT. Amanah Anugerah Adi Mulia.

A. Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi, Kesehatan dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan di PT. Amanah Anugerah Adi Mulia.
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan di PT. Amanah Anugerah Adi Mulia.
3. Apakah Kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan di PT. Amanah Anugerah Adi Mulia.
4. Apakah Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan di PT. Amanah Anugerah Adi Mulia.

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh motivasi, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan lapangan di PT. Amanah Anugerah Adi Mulia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan lapangan di PT. Amanah Anugerah Adi Mulia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan lapangan di PT. Amanah Anugerah Adi Mulia.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan lapangan di PT. Amanah Anugerah Adi Mulia.

C. Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak manajemen PT. Amanah Anugerah Adi Mulia dapat diketahui faktor mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan, sehingga nantinya dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan tentang kesehatan dan keselamatan kerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya bermanfaat sebagai referensi dalam hal pengaruh motivasi, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja terutama di industri pertambangan yang menggunakan proses *Blasting*.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2009:223) teori spesifik yang menjelaskan tentang motivasi yaitu Teori Dua Faktor (kadang-kadang disebut juga teori motivasi-higiene) yang dikemukakan oleh psikolog Frederick Herzberg. Dalam keyakinannya bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaan bisa dengan sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. Herzberg menyelidiki pertanyaan “apa yang diinginkan individu dari pekerjaan mereka ?” Ia meminta individu untuk mendeskripsikan, situasi-situasi dimana mereka merasa luar biasa baik atau buruk dalam pekerjaan mereka.

2. Kesehatan Kerja

Program kesehatan kerja merupakan suatu hal penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama. Menurut Werner (2009:267) :

“Istilah kesehatan dan keselamatan kerja mengacu pada kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Jika suatu perusahaan melakukan pengukuran keamanan dan kesehatan yang efektif, semakin sedikit pegawai yang mengalami dampak penyakit jangka pendek atau jangka panjang akibat bekerja di perusahaan tersebut.”

3. Keselamatan Kerja

Pengertian program kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2000:161) :

“Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.”

Sedangkan menurut Suma'mur (1993:1) ,

“Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.”

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan atau dapat diartikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006). Sedangkan menurut Mangkuprawira (2007) kinerja karyawan adalah hasil dari proses

pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan. Ukuran kinerja karyawan dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi dan perusahaan.

Untuk mendefinisikan ukuran kinerja maka dalam penelitian ini menggunakan tiga indikator dari Dharma (1991,105) :

1. Kuantitas kerja, yaitu jumlah yang dihasilkan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.
2. Kualitas kerja, yaitu mutu pekerjaan sebagai output yang harus diselesaikan.
3. Ketepatan atau kesesuaian waktu, yaitu menyangkut kesesuaian waktu penyelesaian pekerjaan dengan alokasi waktu yang direncanakan untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

B. Penelitian terdahulu

Berihna (2010) dengan penelitiannya yang berjudul “*Safety Performance Evalvation of Indian Organizations Using Data Envelopment Analysis*” mempunyai persamaan yaitu meneliti tentang pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja industri di India. Hanya saja penelitian ini mengambil populasi perusahaan–perusahaan industri di India dengan sampel 30 perusahaan, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan mengambil populasi pada perusahaan industri batu bara. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa 89,8% keselamatan berpengaruh terhadap performa industri di India dan sisanya dipengaruhi oleh faktor–faktor lain di luar model.

Gravel (2010) dengan penelitiannya yang berjudul “*Strategis to develop and mantain occupational health and safety measures in small businesses employing immigrant workers in metropolitan montreal*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis strategi apa yang paling tepat untuk kesehatan dan keselamatan kerja di usaha–usaha kecil, Montreal. Populasi yang diambil dari penelitian ini adalah perusahaan–perusahaan yang mempunyai karyawan imigran. Hasil yang diperoleh yaitu perusahaan–perusahaan yang mempekerjakan imigran gagal dalam menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja.

Arocena dan Nunez (2010) dengan penelitiannya yang berjudul “*An empirical analysis of the effectiveness of occupational heath and safety management system in SME*” ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa efektifitas kesehatan dan keselamatan kerja pada perusahaan kecil – menengah di Spanyol. Populasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah perusahaan–perusahaan kecil – menengah di Spanyol, dengan sampel penelitian 193 perusahaan di Spanyol. Metode penelitian yang dipakai adalah dengan metode analisa faktor. Penelitian ini menemukan bahwa sistem OHS tidak berpengaruh secara signifikan terhadap sistem SMES.

Sulistyarini (2008) meneliti tentang “Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Sahabat di Klaten”. Tujuan penelitian ini nadalah untuk mengetahui pengaruh keselamata dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden karyawan CV. Sahabat, dimana diperoleh hasil keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 74,85% dan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.

Dardiati (2008), meneliti tentang “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Pabrik Gula (PG) Gempol Krep Mojokerto.” Digunakan sampel sebanyak 100 responden karyawan bagian produksi, dan diperoleh hasil keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 64,75% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Koesumawati (2004), meneliti tentang “Pengaruh jaminan Kesehatan Kerja dan Jaminan Keselamatan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kusumatex Yogyakarta.” Metode analisis data dengan regresi linier berganda dan analisis korelasi berganda, dan menyimpulkan ada pengaruh signifikan antara jaminan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tekstil PT. Kusumatex Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya untuk jaminan kesehatan dan keselamatan berpengaruh secara bersama sama yaitu nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 6,4448 > 2,021.

Mutmainah (2004), dari Universitas Muhamadiyah Surakarta meneliti dengan judul “Pengaruh Jaminan Kesehatan dan Kesejahteraan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi pada CV. Agung Klaten.” Metode analisis data dengan regresi linier berganda, uji signifikan dan determinasi, dan menyimpulkan ada pengaruh secara bersama-sama jaminan kesehatan dan kesejahteraan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian produksi pada CV. Agung Klaten. Serta secara individu jaminan kesehatan dan jaminan keselamatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Agung di Klaten. Jadi variabel independent yang lebih berpengaruh terhadap produktivitas adalah jaminan kesehatan kerja.

Penelitian Khan, *et al.* (2010) berjudul “*The Relationship Between Reward and Employee Motivation in Commercial Bank of Pakistan*”. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara penghargaan (pembayaran/gaji, promosi, pengakuan dan tunjangan) dengan motivasi karyawan. Namun ada hasil yang tidak signifikan pada tingkat motivasi berdasarkan status pernikahan, dimana karyawan yang menikah tingkat motivasinya lebih rendah dibandingkan motivasi karyawan yang belum atau tidak menikah. Persamaan terletak pada variabel motivasi yang diteliti, dan perbedaannya tidak meneliti tentang variabel reward serta tidak meneliti dampak dari motivasi tersebut kepada kinerja.

Penelitian Trang, *et al.* (2013) berjudul “Organizational Commitment as Mediation Variable Influence of Work Motivation, Leadership Style and Learning Organization to the Employee Performance (Studies at PT. Pelabuhan Indonesia IV (Limited) Branch Bitung). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja dan pembelajaran organisasi terhadap kinerja. Namun tidak berpengaruh signifikan (positif) terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan adalah pada variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pembelajaran organisasi tidak diteliti, dan pada metode yang digunakan PLS (Partial Least Square). Persamaannya pada variabel yang diteliti yaitu meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja.

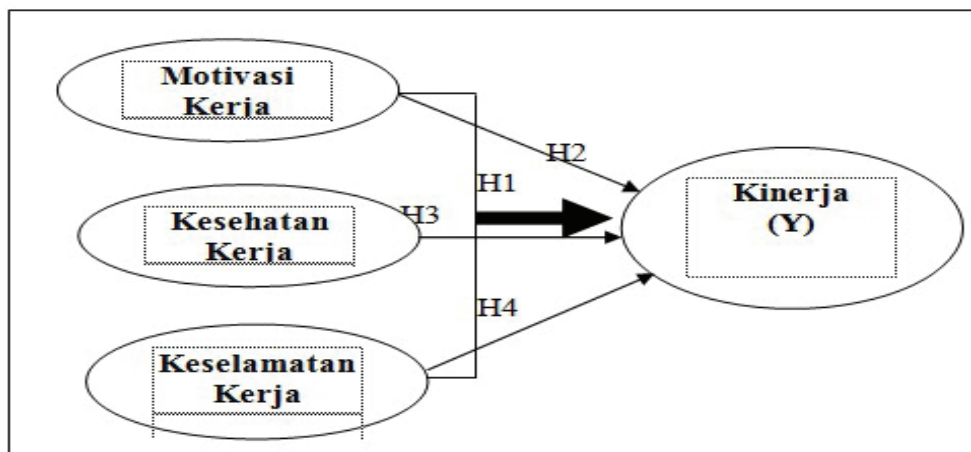
Penelitian oleh Yang (2011) berjudul “Work Motivation and Personal Characteristic : an in depth study of six organization in Ningbo”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara efek dari pribadi karakteristik terhadap motivasi

kerja karyawan. Persamaannya meneliti pengaruh apa saja yang mendukung motivasi kerja, namaun perbedaannya tidak meneliti kinerja namun lebih ke karakteristik pribadi karyawan.

KERANGKA PIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kerangka Pikiran

**Gambar 3.1
Model Penelitian**



Keterangan :

Pengaruh variabel secara simultan .

Pengaruh variabel secara parsial .

Sumber :

- H1: berdasarkan Jackson, Schuler dan Werner (2009), Sulistyarini (2008), Dardiati (2008), Kosoemastuti (2004), Mutmainah(2004).
- H2: berdasarkan Robbin-judge (2009), Hasibuan (1999) dan Andi Susanto (2012)
- H3: berdasarkan Jackson, Schuler dan Werner (2009), Gravel (2010), Arocena dan Nunez (2010), Dardiati (2008).
- H4: berdasarkan Jackson, Schuler dan Werner (2009) , Berihna (2010), Gravel (2006), Arocena dan Nunez (2010), Dardiati (2008).

Hipotesis Penelitian

- H1: Variabel motivasi, kesehatan dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan pada PT. Amanah Anugerah Adi Mulia.
- H2: variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan lapangan PT. Amanah Anugerah Adi Mulia.
- H3: variabel kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan lapangan PT. Amanah Anugerah Adi Mulia.
- H4: variabel keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan lapangan PT. Amanah Anugerah Adi Mulia.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *Explanatory Research*, yaitu untuk memperjelas hubungan antara variabel – variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan dengan pendekatan kuantitatif.

B. Lokasi dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Amanah Anugerah Adi Mulia dengan pengambilan data yang dilakukan dari tanggal 30 Desember 2012 hingga tanggal 30 Maret 2013.

C. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan lapangan yang bekerja di PT. Amanah Anugerah Adi Mulia.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan lapangan yang bekerja di PT. Amanah Anugerah Adi Mulia yang jumlahnya 200 orang. Sedangkan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2003:120). Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh sampel sebanyak 66,67 jumlah sampel pada penelitian ini ditetapkan 100 responden. Pengambilan sampel ini dengan menggunakan teknik *random sampling*, yaitu semua anggota populasi memperoleh kesempatan yang sama untuk dipilih secara *random* / acak sebagai bagian dari sampel penelitian, Sugiyono (2011).

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini digolongkan menjadi dua yaitu variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*). Variabel bebas terdiri dari variabel motivasi kerja (X1), kesehatan kerja (X2) dan variabel keselamatan kerja (X3) sedangkan variabel terikat yaitu kinerja (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

- a. **Motivasi Kerja (X1).** Definisi variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah memberikan kekuatan yang mendorong karyawan lapangan di PT. Amanah Anugerah Adi Mulia untuk bertindak, menumbuhkan kesadaran untuk bersikap atau berperilaku dalam mencapai tujuan. Indikator variabel motivasi kerja adalah faktor intrinsik seperti kemajuan, pengakuan, tanggung jawab dan pencapaian, sedangkan faktor ekstrinsik seperti pengawasan dan kebijaksanaan, faktor ekstrinsik imbalan kerja dan kondisi kerja (Robbin Judge, 2009).
- b. **Kesehatan kerja (X2).** Definisi variabel kesehatan kerja pada penelitian ini menyangkut program-program kesehatan yang ada di PT. Amanah Anugerah Adi Mulia, karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan

menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

- c. **Keselamatan kerja (X3).** Definisi variabel keselamatan kerja pada penelitian ini menyangkut program-program keselamatan kerja yang ada di PT. Amanah Anugerah Adi Mulia, yang bertujuan untuk melindungi keselamatan karyawan. Perlindungan tersebut dimaksudkan agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaan sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan kinerja.
- d. **Kinerja (Y).** Variabel kinerja dalam penelitian ini adalah hasil pencapaian kerja oleh karyawan lapangan PT. Amanah Anugerah Adi Mulia sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan dan juga standar mutu yang telah ditentukan oleh manajemen PT. Amanah Anugerah Adi Mulia.

F. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Skala Likert*. *Skala Likert* merupakan skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang atas fenomena sosial (Riduwan, 2010:12-15). Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan ataupun pernyataan. Disamping itu instrumen penelitian dengan *skala likert* ini menggunakan bentuk *checklist*. Jawaban atas item-item tersebut dituangkan dalam pilihan dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju dengan pemberian bobot 1 sampai dengan 5

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Teknik yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment pearson* (Sugiyono, 2008). Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat apabila koefisien $r \geq 0.3$. Sehingga bila koefisien korelasi antara butir pertanyaan untuk sebuah variabel dengan skor total variabelnya lebih dari 0,3 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menguji sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas pengukuran ditentukan dengan menghitung koefisien *Cronbach Alpha* dari masing-masing instrumen dalam satu variabel. Instrumen dapat dikatakan handal (*reliable*) bila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 atau semakin tinggi koefisien internal realibilitasnya.

H. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya Uji Normalitas adalah untuk menguji apakah data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan memiliki distribusi normal. Dalam hal ini persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data

variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) berdistribusi normal atau mendekati normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Nugroho (2005) uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara satu variabel bebas dengan variabel bebas yang lain. Selain itu deteksi terhadap multikolinieritas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing – masing variabel bebas dengan variabel terikat.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

I. Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber data, yaitu karyawan lapangan PT. Amanah Anugerah Adi Mulia tentang tanggapan terhadap indikator variabel–variabel yang dituangkan dalam jawaban kuisioner. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari obyek penelitian (Riduwan, 2010:24). Data sekunder diambil dari arsip data *HRD* PT. Amanah Anugerah Adi Mulia.

2. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data berkaitan dengan variabel – variabel yang akan diolah dalam penelitian ini adalah dengan kuisioner/angket, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagikan kuisioner kepada para karyawan lapangan PT. Amanah Anugerah Adi Mulia untuk dijawab tentang hal – hal yang berkaitan dengan variabel – variabel penelitian. Kuisioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data berupa informasi secara tertulis langsung dari responden (Sugiyono, 2011:142).

J. Metode Analisis

Analisa data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda untuk mengukur kuatnya pengaruh variabel– variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan bantuan software SPSS versi 17.0 for windows dapat dihasilkan suatu analisis dengan baik, cepat dan akurat. Model hubungan variabel digambarkan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana

Y = kinerja

a = konstanta
 $\beta_1 - \beta_3$ = koefisien regresi
 e = error term (residual)
 X_1 = Motivasi kerja
 X_2 = Kesehatan kerja
 X_3 = Keselamatan kerja

1. Uji Simultan (uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis penelitian, maka dirumuskan sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan secara bersama – sama antara kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja)

$H_0 : \beta \neq 0$ (ada pengaruh signifikan secara bersama – sama antara kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja)

Pembuktian dengan cara membandingkan nilai F kritis (F_{tabel}) dengan nilai F hitung yang terdapat dalam *analysis of variance* . Untuk menentukan nilai F tabel tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k)$ dan $(k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi.

2. Uji Parsial (uji t)

Uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat.

Formulasi pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$ (koefisien regresi variabel bebas tidak berpengaruh signifikan dengan variabel terikat).

$H_a : \beta \neq 0$ (koefisien regresi variabel bebas berpengaruh signifikan dengan variabel terikat)

Untuk menentukan nilai statistik tabel, ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel – variabel bebas memberikan kontribusi terhadap variabel terikat (Umar, 2009). Nilai yang mendekati 1 berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Amanah Anugerah Adi Mulia adalah perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan dan penjualan batubara yang didirikan pada tahun 2001 sesuai dengan surat keputusan Bupati Tanah Laut No: 545/014/PU/DPE/2001 dengan luas 1060 Ha, dengan cikal bakalnya adalah CV. Amanah yang didirikan pada tahun 1992. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pertambangan dan penjualan batubara PT. Amanah Anugerah Adi Mulia melakukan eksplorasi dan eksploitasi di Kecamatan Kintap Kabupaten Tanah Laut Kalimantan Selatan sampai dengan sekarang yang kemudian mengikuti regulasi perubahan undang-undang minerba maka dengan Surat Keputusan Bupati Tanah Laut No: 545/02-IUP/DPE/2012 telah dilakukan perubahan dan penggabungan IUP dengan ijin usaha operasi produksi luas area 599,76 Ha.

PT. Amanah Anugerah Adi Mulia menyadari bahwa tingkat resiko dan kendala yang dihadapi karyawan saat melakukan pekerjaan di lokasi tambang memerlukan penanganan yang baik oleh pihak manajemen. Target perusahaan yang harus dipenuhi harus diimbangi dengan adanya perhatian kepada karyawan sehingga mereka dapat menunjukkan kinerja yang baik. Beberapa upaya yang dilakukan PT. Amanah Anugerah Adi Mulia dalam rangka memacu kinerja karyawan antara lain dengan :

1. Menyiapkan sarana dan prasarana pendukung yang layak untuk mendukung kegiatan penambangan di lapangan
2. Memberikan kejelasan tentang jejang karir dan kesempatan pengembangan diri karyawan
3. Memberikan kesempatan bagi karyawan memperoleh tingkat kesejahteraan dan imbalan yang sesuai dengan prestasi kerja

B. Analisis Deskriptif Jawaban Responden

1. Variabel X_1 (Motivasi Kerja)

Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja secara keseluruhan adalah bagus/baik dimana mean berada pada skor 4,30. Hal ini menjelaskan bahwa kebanyakan responden menjawab setuju dan sangat setuju pada semua butir-butir pertanyaan. Arti bahwa sebagian besar responden menganggap item pernyataan yang digunakan untuk mengukur indikator motivasi kerja sudah memenuhi harapan responden.

Tanggapan responden terhadap motivasi kerja pada butir pertanyaan X1.1f memiliki skor nilai tertinggi sebesar 4,49 dengan presentase responden menjawab sebesar 53% menjawab sangat setuju dan 43% menjawab setuju serta 4% yang menjawab ragu-ragu. Hal ini menunjukkan responden menilai bahwa faktor yang dominan mempengaruhi motivasi kerja adalah item yang menyatakan karyawan menyelesaikan tugas dengan penuh tanggungjawab. Kondisi ini memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi untuk menyelesaikan tugasnya.

Skor terendah pada butir pertanyaan X1.2b sebesar 4.07 dengan presentase responden menjawab 24% menjawab sangat setuju, 59% yang menjawab setuju dan 17% yang masih ragu-ragu menjawabnya. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai, karyawan dapat

memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya merupakan faktor yang tidak terlalu menjadi pertimbangan karyawan dalam menumbuhkan motivasi kerjanya.

2. Variabel X2 (Kesehatan Kerja)

Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kesehatan kerja adalah bagus/baik dimana mean berada pada skor 4,18. Hal ini menjelaskan bahwa kebanyakan responden menjawab setuju dan sangat setuju pada semua butir-butir pertanyaan. Arti bahwa sebagian besar responden menganggap item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur indikator kesehatan kerja sudah memenuhi harapan responden.

Tanggapan responden terhadap kesehatan kerja pada butir pertanyaan X2.1b dan X2.2a memiliki skor nilai tertinggi sebesar 4,34. Presentase jawaban responden terhadap pertanyaan X2.1b adalah 42% responden menjawab sangat setuju, 50% menjawab setuju dan hanya 8% yang menjawab ragu-ragu. Sedangkan untuk pertanyaan X2.2a, 37% responden menjawab sangat setuju, 60% menjawab setuju dan hanya 3% yang menjawab ragu-ragu. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menilai item yang menyatakan perusahaan menyediakan fasilitas pendukung (kamar mandi, mushola) yang bersih dan perusahaan menyediakan penerangan di lingkungan kerja merupakan faktor pendukung kesehatan kerja paling baik yang disediakan perusahaan.

Skor terendah pada butir pertanyaan X2.3b sebesar 4,07, dimana 24% responden menjawab sangat setuju, 59% dengan jawaban setuju dan 17% menjawab dengan ragu-ragu. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa item yang menyatakan jika diperlukan karyawan yang sakit akan mendapat rujukan ke rumah sakit yang telah ditunjuk perusahaan, merupakan faktor yang kontribusinya paling rendah dalam mendukung kesehatan kerja.

3. Variabel X3 (Keselamatan Kerja)

Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel keselamatan kerja secara keseluruhan adalah bagus/baik dimana mean berada pada skor 4,18. Hal ini menjelaskan bahwa kebanyakan responden menjawab setuju dan sangat setuju pada semua butir-butir pertanyaan. Arti bahwa sebagian besar responden menganggap item pernyataan yang digunakan untuk mengukur indikator keselamatan kerja sudah memenuhi harapan responden.

Tanggapan responden terhadap keselamatan kerja pada butir pertanyaan X3.1a memiliki skor nilai tertinggi sebesar 4,42 dengan 43% responden menjawab sangat setuju, 56% menjawab setuju dan yang menjawab ragu-ragu 1%. Hal ini menunjukkan item yang menyatakan bahwa perusahaan selalu menyediakan pelindung kerja sesuai standar (helm, sepatu boots, sarung tangan, masker) yang dapat menghindarkan karyawan dari kecelakaan kerja mendapat penilaian tertinggi dari responden.

Skor terendah variabel keselamatan kerja ditunjukkan pada butir pertanyaan X3.3c yaitu sebesar 3,88 dengan distribusi 21% jawaban responden sangat setuju, 50% menjawab setuju, 25% responden menjawab ragu-ragu dan 4% responden menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa item yang menyatakan bahwa perusahaan menyediakan area khusus untuk merokok mendapat penilaian terendah dari responden.

4. Variabel Y (Kinerja)

Nilai rata-rata pandangan responden terhadap variabel kinerja secara keseluruhan adalah sangat bagus/sangat baik dimana mean berada pada skor 4,19. Hal ini menjelaskan bahwa kebanyakan responden menjawab setuju dan sangat setuju pada semua butir-butir pertanyaan. Arti bahwa sebagian besar responden menganggap item pernyataan yang digunakan untuk mengukur indikator kinerja sudah memenuhi harapan responden.

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja pada butir pertanyaan Y1a memiliki skor nilai tertinggi sebesar 4,49 dengan presentase jawaban responden 51% menjawab sangat setuju, 47% menjawab setuju dan 2% menjawab ragu-ragu. Hal ini menunjukkan item yang menyatakan bahwa perusahaan menyediakan mesin absensi elektronik mendapat penilaian tertinggi dari responden.

Skor terendah pada butir pertanyaan Y1c sebesar 4,03 dengan presentase jawaban responden 35% menjawab sangat setuju, 58% menjawab setuju dan 7% menjawab ragu-ragu. Hal ini menunjukkan item yang menyatakan bahwa perusahaan sudah menerapkan sistem *Hour Meter* mendapat penilaian terendah dari responden sebagai faktor pendukung kinerja.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai r hitung variabel motivasi kerja (X1) bernilai lebih dari 0,300 / titik kritis hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang merupakan indikator dari variabel motivasi (X1) pada kuesioner ini adalah valid. Menurut Sugiyono (2010), apabila koefisien korelasi bernilai positif dan $\geq 0,30$ maka butir pertanyaan tersebut memiliki validitas konstruk yang baik. Nilai α untuk variabel motivasi X1 menunjukkan angka diatas 0,600 yakni sebesar 0,917, dengan demikian variabel motivasi X1 dikatakan reliabel karena nilai $\alpha \geq 0,600$.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa hasil uji *Pearson's product moment coefficient of correlation* menunjukkan nilai r hitung semua butir pernyataan pada variabel kesehatan kerja (X2) bernilai lebih dari 0,300 / titik kritis. Hal ini berarti bahwa bahwa semua butir pernyataan yang menjadi indikator variabel kesehatan kerja (X2) pada kuesioner penelitian ini adalah valid. Hasil uji *Scale Reliability Cronbach Alpha* yang diketahui dengan nilai α untuk variabel kesehatan kerja (X2) menunjukkan angka diatas 0,600 yakni sebesar 0,863, dengan demikian variabel kesehatan kerja (X2) dikatakan reliabel karena nilai $\alpha \geq 0,600$.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa hasil uji *Pearson's product moment coefficient of correlation* menunjukkan nilai r hitung semua butir pernyataan pada variabel keselamatan kerja (X3) bernilai lebih dari 0,300 / titik kritis hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner ini adalah valid. Hasil uji *Scale Reliability Cronbach Alpha* yang diketahui dengan nilai α untuk variabel keselamatan kerja (X3) menunjukkan angka diatas 0,600 yakni sebesar 0,932, dengan demikian variabel keselamatan kerja (X3) dikatakan reliabel karena nilai $\alpha \geq 0,600$.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai r hitung variabel kinerja (Y) bernilai lebih dari 0,300 / titik kritis hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang menjadi indikator variabel kinerja (Y) pada kuesioner ini adalah valid. Hasil uji *Scale*

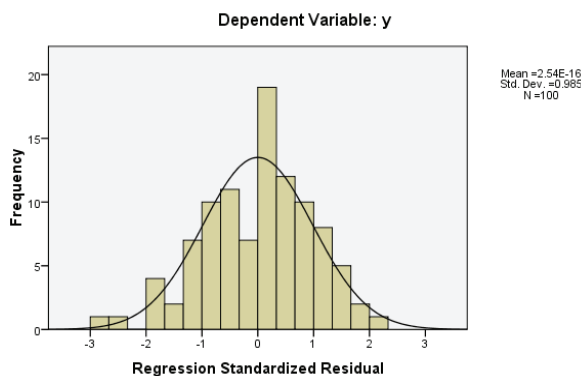
Reliability Cronbach Alpha yang diketahui dengan nilai *alpha* untuk variabel Y menunjukan angka diatas 0,600 yakni sebesar 0,919, dengan demikian variabel Y dikatakan reliabel karena nilai $\alpha = 0,600$.

D. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

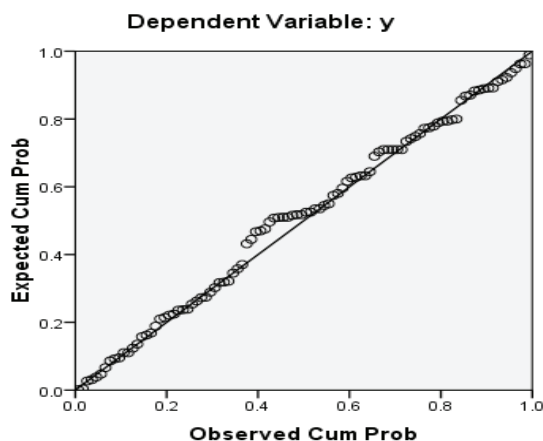
1. Uji Normalitas

Asumsi normalitas atau deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik hasil uji normalitas. Dasar pengambilan keputusan adalah :

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model tidak memenuhi asumsi normalitas (Santosa dan Ashari, 2005).



Hasil Uji Normalitas dengan Histogram



Hasil Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot Regression Standardized

Berdasarkan tampilan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi yang mendekati normal, sedangkan grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua gambar tersebut diatas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

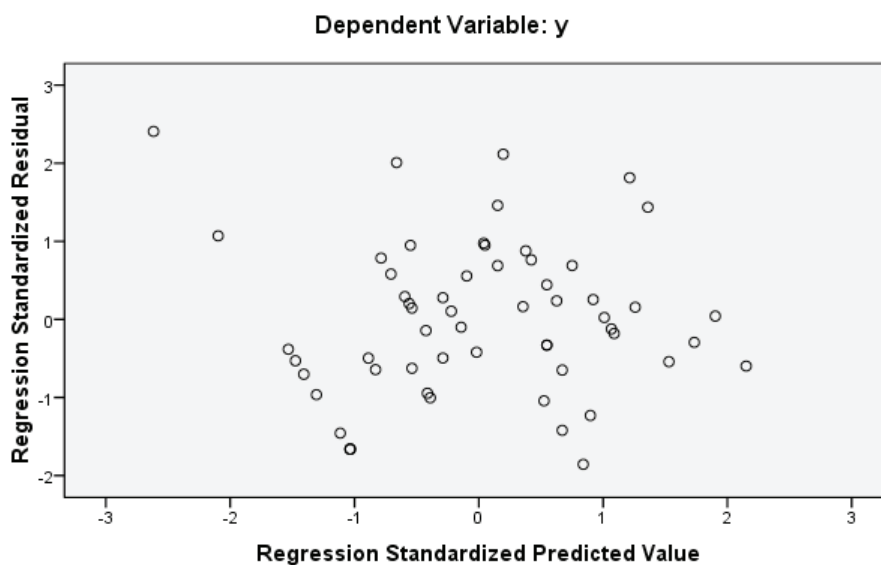
2. Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas Data Hasil Penelitian

Model	Collinearity Statistik	
	Toleransi	VIF
(Constant)		
X1	0.389	2.568
X2	0.321	3.116
X3	0.406	2.465

Berdasarkan hasil analisis multikolinearitas data yang diperoleh dari sampel tidak terdapat multikolinieritas karena besaran statistik *tolerance* cukup tinggi 0.389, 0,321 dan 0,406 menjauhi nilai 0,01 dan nilai VIF (*variance Inflation Faktor*) untuk motivasi kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja masing-masing 2.568, 3.116 dan 2.465 10 (Amir, 2006), yang berarti tidak terdapat multikolinieritas di antara variabel independen dengan variabel independen lainnya. Ketiga variabel tersebut (motivasi kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja) saling independen yang berarti tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya (Sudarmanto, 2005).

3. Uji Heterokedastisitas



Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Output SPSS Scatter plot menunjukkan penyebaran titik-titik data sebagai berikut :

1. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola tertentu.

Berdasarkan Gambar dapat disimpulkan model regresi berganda dalam penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian, karena terlihat adanya pola yang jelas, artinya titik-titik menyebar diatas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y.

E. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Variabel	Koefisien	Kesalahan Standar	Nilai t	Signifikansi	Partial	Part
Konstanta	7.340		1.761	.081		
Motivasi Kerja	.254	.329	3.498	.001	336	205
Kesehatan Kerja	.424	.292	2.817	.006	276	165
Keselamatan Kerja	.255	.282	3.067	.003	299	180
R = 0,818	R ² = 0,670	Adjusted R ² = 0,660				
F = 64,936	Sig F = 0,000	Standard Error of Estimate/SEE = 3,52553				

Berdasarkan Tabel dapat dibuat persamaan regresi linear berganda secara matematis adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 7,340 + 0,254X_1 + 0,424X_2 + 0,255X_3 + e$$

(3,498) (2,817) (3,067)

Persamaan tersebut menggambarkan prediksi perubahan besarnya kinerja karyawan, yang menjelaskan bahwa jika tidak ada variabel motivasi kerja (X1), kesehatan kerja (X2) dan keselamatan kerja (X3), maka kinerja karyawan tetap ada dan meningkat sebesar 7,340 kali. Motivasi kerja (X1) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,254 atau 25,4%, Kesehatan Kerja (X2) 0,424 atau 4,24% dan Keselamatan kerja (X3) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,255 atau 25,5%. Namun disamping variabel motivasi kerja (X1), kesehatan kerja (X2) dan keselamatan kerja (X3), ada faktor-faktor atau variabel-variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan ditandai oleh simbol e (epsilon).

Pengukuran persentase pengaruh motivasi kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R²). Angka R sebesar 0,818 ini berarti bahwa pengaruh antara motivasi kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan sangat kuat karena nilainya diatas 0,5. Angka R² atau koefisien determinasi adalah 0,670 atau R square = 67%. Agar ketepatan model dapat dievaluasi dengan baik dan karena jumlah variabel independen lebih dari satu, maka lebih baik menggunakan *Adjusted R²*, yaitu 0,660 (Santoso, 2000). Hal ini berarti 66% variasi dari kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variasi motivasi kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja, sedangkan sisanya 34% (100% - 66%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan di dalam model. *Standard Error of Estimate* (SEE) adalah 3,52553 kecilnya nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen (Santoso, 2000).

F. Uji Simultan (Uji F)

1. Hasil Pengujian Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2) dan Keselamatan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian pada hipotesis 1, yaitu motivasi kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dilakukan melalui analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil uji ANOVA atau F test didapat F hitung sebesar 64,936 dengan tingkat signifikansi 0,000, dikarenakan probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi ini bisa dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai, atau bisa juga dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{Tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Nilai F_{Tabel} 0,05 pada $df = (n-k) = 96$ (dimana n banyaknya responden dan k adalah banyaknya variabel) adalah 2,699393 maka nilai F_{hitung} sebesar 64,936 lebih besar dari F_{Tabel} sebesar 2,699393. Hal tersebut berarti bahwa H_1 diterima, artinya variabel motivasi kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa hipotesis 1 untuk variabel motivasi kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ‘terbukti’.

Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian secara parsial menggunakan Uji-t dan pembuktian hipotesis dapat dilihat dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} (nilai kritis) yang diperoleh dari tabel koefisien regresi dengan tingkat kepercayaan 95% dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0,05). Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka dapat dinyatakan bahwa nilai variabel independen motivasi kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. Uji-t pada penelitian ini dilakukan dengan uji dua sisi (2-tailed), untuk membandingkan antara t_{tabel} dengan t_{hitung} . Nilai t tabel 0,05 pada $df = (n-k) = 96$ adalah 1,660881. Perolehan nilai t hitung pada variabel motivasi kerja sebesar 3,498, kesehatan kerja sebesar 2,817 dan keselamatan kerja sebesar 3,067.

2. Hasil Pengujian Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian pada hipotesis I, yaitu motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dilakukan melalui analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2, maka didapat nilai t (hitung) pada variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 3,498 t (tabel) 1,660881. Perbandingan keduanya menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah signifikan, ditunjukkan dengan nilai sig 0,001 < 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis 2 untuk variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *karyawan* ‘terbukti’.

3. Hasil Pengujian Pengaruh Variabel Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian pada hipotesis II, yaitu kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dilakukan melalui analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 didapat nilai t (hitung) pada variabel kesehatan kerja (X_2) sebesar 2,817 t (tabel) 1,660881. Perbandingan keduanya menunjukkan bahwa pengaruh variabel kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah signifikan, ditunjukkan dengan nilai sig

0.006 $\bar{0.05}$. Hal ini berarti bahwa hipotesis 3 untuk variabel kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *karyawan* ‘terbukti’.

4. Hasil Pengujian Pengaruh Variabel Keselamatan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian pada hipotesis 4, yaitu keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dilakukan melalui analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 4 didapat nilai t (hitung) pada variabel keselamatan kerja (X_3) sebesar 3.067 $\bar{t}$ (tabel) 1.660881. Perbandingan keduanya menunjukkan bahwa pengaruh variabel keselamatan kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) adalah signifikan, ditunjukkan dengan nilai sig 0.006 $\bar{0.05}$. Hal ini berarti bahwa hipotesis 4 untuk variabel keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *karyawan* ‘terbukti’.

5. Hasil Pengujian Pengaruh Variabel yang Dominan

Berdasar hasil pengujian dengan menggunakan nilai t hitung yang dilakukan melalui analisis regresi berganda, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung yang diperoleh motivasi kerja merupakan nilai tertinggi yaitu 3,498 dibandingkan variabel lainnya (kesehatan, 2,817 dan keselamatan kerja, 3,067). Artinya bahwa kinerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang menjadi indikator motivasi kerja dibandingkan dengan faktor-faktor kesehatan dan keselamatan kerja.

G. Implikasi Hasil Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian Sulistyarini (2008) yang meneliti tentang “Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Sahabat di Klaten”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini dilakukan pada 30 karyawan CV. Sahabat, dimana diperoleh hasil keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 74,85% dan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model

Penelitian ini juga didukung Dardiati (2008), yang meneliti “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Pabrik Gula (PG) Gempol krep Mojokerto.” Digunakan sampel sebanyak 100 karyawan bagian produksi, dan diperoleh hasil Keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 64,75% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian yang juga mendukung hasil penelitian ini adalah Koesumawati (2004), yang meneliti tentang “Pengaruh jaminan Kesehatan Kerja dan Jaminan Keselamatan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Kusumatex Yogyakarta.” Metode analisis data dengan regresi linier berganda dan analisis korelasi berganda, dan menyimpulkan ada pengaruh signifikan antara jaminan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tekstil PT. Kusumatex Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya untuk jaminan kesehatan dan keselamatan berpengaruh secara bersama sama yaitu nilai F hitung $\bar{F}$ tabel yaitu 6, 4448 $\bar{2, 021}$.

Berihna (2010) dengan penelitiannya yang berjudul “*Safety Performance Evalvation of Indian Organizations Using Data Envelopment Analysis*” mempunyai persamaan yaitu meneliti tentang pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja industri di India. Hanya saja penelitian ini mengambil populasi perusahaan–perusahaan industri di India dengan sampel 30 perusahaan, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan mengambil populasi pada perusahaan industri batu bara. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa 89,8% keselamatan berpengaruh terhadap performa industri di India.

2. Implikasi Manajerial

Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang dominan dibandingkan dengan kesehatan kerja dan keselamatan kerja, maka dalam hal ini perusahaan bisa lebih memperhatikan peningkatan indikator motivasi kerja yang terdiri dari pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, upah, kondisi kerja, status, prosedur organisasi dan mutu hubungan personal, agar dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Variabel kesehatan kerja dan keselamatankerja meskipun pengaruhnya lebih kecil dibanding dengan variabel motivasi kerja namun sangat perlu untuk tetap memperhatikan fasilitas yang terkait perlindungan terhadap kesehatan kerja dan keselamatan kerja untuk memacu karyawan agar bisa bekerja lebih baik.

Motivasi kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja merupakan salah satu cara perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi, dimana pelaksanaannya disesuaikan dengan kondisi dan hal-hal yang menjadi kebutuhan karyawan dalam menunjang kegiatannya melaksanakan tugas dari perusahaan. Pihak manajemen dalam mendukung motivasikerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja perlu memperhatikan dan meningkatkan kualitas serta potensi karyawan misalnya dengan pemberian kesempatan melanjutkan mengikuti pendidikan bagi yang berminat dan mengikutsertakan dalam berbagai pelatihan.

H. Keterbatasan Penelitian

1. Variabel independen yang digunakan hanya 3 (tiga) variabel yaitu motivasi kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja. Sedangkan bila dilihat dari hasil uji regresi menunjukkan masih adanya faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti penelitian Susanto (2012) yang menyatakan bahwa komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.
2. Penelitian hanya dilakukan pada PT. Amanah Anugerah Adi Mulia yang merupakan anak perusahaan Amanah Group, sehingga tidak bisa dianggap mewakili kondisi yang terjadi di Amanah Group secara keseluruhan karena anak perusahaan yang lain bisa mengalami kondisi yang berbeda.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan. Hasil uji-t yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan

dibandingkan dengan variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan lapangan.

2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan. Pengaruh yang ditimbulkan menunjukkan hubungan yang positif dengan kinerja, artinya motivasi kerja yang ada dalam diri karyawan lapangan maupun yang berasal dari luar lingkungan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja.
3. Kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja merupakan fasilitas yang diharapkan mampu memberikan jaminan rasa nyaman bagi karyawan lapangan dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja merupakan fasilitas yang diharapkan mampu memberikan jaminan rasa aman ketika karyawan lapangan melakukan pekerjaan yang beresiko tinggi.

Saran

1. Bagi pihak manajemen PT. Amanah Anugrah Adi Mulia untuk meningkatkan kinerja karyawan lapangan, maka perlu memotivasi karyawannya, misalnya dengan pemberian penghargaan terhadap karyawan lapangan yang berprestasi berupa hadiah yang dapat menambah semangat kerja. Selain itu juga perlu dipertahankan hubungan yang erat dengan karyawan lapangan dan suasana kerja yang aman dan nyaman karena dapat memberi motivasi bagi karyawan lapangan untuk melakukan yang terbaik.
2. Penerapan jaminan kesehatan kerja dan keselamatan kerja dapat memberikan nilai tambah bagi hasil kinerja karyawan lapangan. Peningkatan kinerja karyawan lapangan dalam hal menyelesaikan pekerjaan dengan baik bisa diupayakan dengan memberikan rasa aman dan nyaman karena adanya jaminan akan kesehatan dan keselamatan dalam melaksanakan tugas.
3. Pemberian kesempatan bagi karyawan lapangan untuk meningkatkan pengetahuan dengan cara memberikan peluang untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan maupun kesempatan untuk melanjutkan studi merupakan upaya yang sangat baik dalam meningkatkan kinerja karyawan lapangan. Pendidikan dan pelatihan mungkin bisa berupa pendidikan formal yang ada, atau bekerja sama misalnya dengan DEPNAKER dan pihak yang berkompeten dengan pertambangan dan K3.
4. Bagi penelitian selanjutnya dapat menambahkan faktor-faktor lain, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, dan komitmen dan budaya organisasi, di luar variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Bagi penelitian selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup penelitian tidak hanya di PT Amanah Anugrah Adi Mulia, tapi bisa juga bisa di anak perusahaan Amanah Group yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, dkk, 2008, “Hubungan Antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Telkom Divisi Fixed Wireless Network Area Operasi Jakarta Tahun 2008”, *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 2
- Alwi Syafarudin, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, Edisi Kedua, BPFE Yogyakarta
- Amir, Faisal M, 2006, *Mengolah dan Membuat Interpretasi Hasil Olahan SPSS Untuk Penelitian Ilmiah*, Jakarta, Edsa Mahkota
- Amstrong, A. Baron, 1998, *Performance Management*, The New Realities, London: IPD
- Arocena and Nunez, 2010, *An Empirical Analysis of the Effectiveness of Occupational Health and Safety Management System in SME*, International Small Business Journal volume 28, number 398.
- As’ad, Mohammad. 1998. *Psikologi Industri*. Edisi Empat. Cetakan Pertama (Maret), Liberty. Yogyakarta.
- Bambang Tri, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, IPWI, Yogyakarta, 2002
- Benardine, John H. Russel, Joyce E. A., 1993, *Human Resources Management*, McGraw – Hill, Singapore
- Berihna, 2010, *Safety Performance Evalvation of Indian Organizations Using Data Envelopment Analysis*, Indian Journal of Social Sciences-volume 3, Number 64
- Brahmasari, dkk. 2008. ‘Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama indonesia), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10 (2), hal. 124-135.
- Dardiati, 2008, *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Pabrik Gula (PG) Gempol krep Mojokerto*, Jurnal Universitas Brawijaya, Surabaya.
- Dharma, Agus, 1991, *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi Kedua, Rajawali, Jakarta
- Fahmi, Irham, 2010, *Manajemen Kinerja*, Alfabeta, Bandung.
- Ferdinand, A 2006, *Metode Penelitian Manajemen*, Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, James L., Ivancovich, John M., and Donnelly JR, James H, 1998, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses* (Alih Bahasa : Nunuk Adiarni), Edisi Kedelapan, Jakarta : Binarupa Aksara

- Goetzel, 2008, *Employer Integration of Health Promotion and Health Protection Programs*, International Journal of Workplace, Vol. 1, 155:2, pp 109 -122
- Gravel, 2010, *Strategies to Develop and Maintain Occupational Health and Safety Measures in Small Business Employing Immigrant Workers in Metropolitan Montreal*, European Journal of Social Sciences-volume 7, Number 5
- Gujarati, N.D 2003. *Basic Econometrics*. 4th ed. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Hasibuan, Malayu, SP, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Jackson, Schuler, Werner, 2011, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Khan, K.U, S.U. Farooq & M.I. Ullah (2010). "The Relationship Between Reward and Employee Motivation in Commercial Banks of Pakistan" *Research Journal of International Studies* - Issue 14.
- Koesumawati, 2004, *Pengaruh Jaminan Kesehatan Kerja dan Jaminan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Kusumatex Yogyakarta*, Jurnal Universitas Brawijaya, Surabaya.
- Leggat, 2010, High Performance Work System : The Gap Between Policy and Practise in Health Care Reform, *Journal of Health Organization and Management*, vol. 25 Iss:3, pp. 281 – 297.
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh ANDI, Yogyakarta.
- Mangkunegara Prabu Anwar A.A, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung, cet. Ke 4
- Mangkuprawira, Sjafriz, Aida, Vitayala Hubeis, 2007, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Manurung, Henson, E., 2011. 'Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentana Adidaya Pratama Palembang', *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3 (2).
- Marzec, 2007, *Effect of Environmentally – Focused Interventions on Health Risks and Absenteeism*, *International Journal of Workplace Health Management*, vol. 4 Iss :3, pp 200 -215.
- Masrudin dan Waridin. 2006. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 7(2), Juni : 197 - 209.
- Mutmainah, 2004, *Pengaruh Jaminan Kesehatan dan Kesejahteraan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi pada CV Agung Klaten*, Jurnal Universitas Brawijaya, Surabaya.
- Nugroho, 2005, *Metode Research*, Bumi Aksara, Jakarta

- Ranupandojo dan Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta, 2002
- Riduwan, 2010, *Skala Pengukuran Variabel – variabel Penelitian*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Robbins, Stephen P, Judge 2009, *Perilaku Organisasi* , jilid I Edisi Indonesia, Penerbit salemba Empat, Jakarta.
- Santosa, B. P. dan Ashari, 2005. *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel dan SPSS*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Santoso, S. 2003. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta : PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Refina Aditama, Bandung.
- Setyaningsih, dkk. 2009. “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Jambi”. *Jurnal Manajemen Bisnis & Publik*. Vol 1, No 1, Hal 17-30.
- Siagian, Sondang, P, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Soeprihanto John, 1996, *Manajemen Personalia*, BPFE Yogyakarta.
- Sudarmanto, G. 2005. *Analisis Regresi Linier Ganda Dengan SPSS*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sudjana, 2003, *Metode Statistika*, Edisi ke 5, Bandung : Tarsito
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, 2011, *Metodologi Penelitian Bisnis*, CV Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyarini, 2008, *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Sahabat, Klaten*, Jurnal Universitas Brawijaya, Surabaya
- Suma'mur, 1993, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, CV Haji Masagung Jakarta.
- Sunyoto, D dan Burhanudin, 2011. *Perilaku Organisasi*, CAPS, Yogyakarta.
- Sunyoto, D dan Burhanudin, 2011. *Perilaku Organisasi*, CAPS, Yogyakarta.
- Supranto, 1987. *Statistik – Teori dan Aplikasi*, Erlangga, Jakarta.
- Susanto, 2012, *Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Universitas Lambung Mangkurat.
- Syauta, et al. 2012, “The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)”, *International Journal of Business and Management Invention*, Volume 1 Issue 1, pp 69-76.
- Trang, et al. 2013. “Organizational Commitment as Mediation Variable Influence of Work Motivation, Leadership Style and Learning Organization to the Employee

Performance (Studies at PT. Pelabuhan Indonesia IV (Limited) Branch Bitung”, *IQSR Journal of Business and Management* Volume 7 Issue 2, pp 12-25.

Tulus Agus, 1992, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Uchana, Onong. 1998. *Public Relation dalam Teori dan Praktik*, Jakarta: Gramedia Presindo.

Umar, Husein, 2009, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Thesis Bisnis*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Winardi, dkk. 2012. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Dinas Pengairan Provinsi Aceh)”, *Jurnal Ilmu Management*. Volume I, Tahun I, No.1, Mei 2012.

Yang, F 2011. “Work, Motivation and Personal Characteristics: an in-depth study of six organizations in Ningbo” *Chinese Management Studies*, Vol. 5 No. 3, 2011.