

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profile Company PT. HEVEA MK 1 Palembang

PT. HEVEA MK 1 merupakan perusahaan asing (PMA), yang merupakan hasil dari akuisi perusahaan PT. Muara Kelingi pada bulan November 2010, dan HEVEA merupakan bagian dari Halycon Agri Group yang berkantor pusat di Singapura. PT. HEVEA MK 1 adalah perusahaan swasta yang berbentuk badan hukum dan berkedudukan di Palembang. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Dr. Sutami Kel. Sei Selayur Kec. Kalidoni Kota Palembang. PT HEVEA MK berkantor pusat di Jl. Sosial RT. 15 RW. 04 Kelurahan Gandus Kecamatan Gandus, dan memiliki 3 pabrik :

1. HMK di Sei Selayur di Palembang
2. HMK 2 berlokasi di Gandus Palembang
3. Hevea GE berlokasi di Muaroketolo Sorolangun, Jambi.

Dalam kegiatan produksinya PT. HEVEA MK 1 merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Produsen sekaligus penjual bahan Karet Ala Spesifikasi Teknis (TSR) yang dikenal sebagai Standart Indonesia Rubber (SIR) dan Standard Malaysia Rubber (SMR), dimana input yang paling banyak digunakan adalah karet yang paling banyak digunakan adalah karet alam untuk tujuan pembuatan ban kendaraan. Adapun Visi dan Misi PT HEVEA MK 1 Palembang adalah sebagai berikut :

Visi

Sebagai bagian dari Halycon Agri kita berkomitmen terhadap kontribusi pembangunan berkelanjutan dengan menyodorkan pilar *Millenium Developtent Goals* (MDGs)

Misi

Misi kita adalah untuk menyediakan layanan yang berkualitas yang secara konsisten memenuhi kebutuhan klien dengan melalui keunggulan dalam proses kerja

B. Karakteristik Responden

Berdasarkan data dari 60 responden karyawan PT. HEVEA MK 1 Palembang, melalui daftar pernyataan (kuesioner) didapat kondisi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai karakteristik responden sebagai objek penelitian.

1. Jenis kelamin Responden

Berikut adalah karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 2.1

Deskripsi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS_KELAMIN			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	Laki-Laki	60	100.0
	Perempuan	0	0.0
	Total	60	100.0

Sumber: *output* SPSS data diolah, 2021.

Berdasarkan keterangan tabel 2.1 memperlihatkan bahwa karyawan PT. HEVEA MK 1 Palembang untuk bagian Produksi sendiri semuanya berjenis kelamin laki-laki, dan tidak ada satupun wanita. Berdasarkan tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden berjenis laki-laki ada 60 sesuai responden kuesioner yang dibutuhkan. Hal ini disebabkan

adalah bagian produksi merupakan bagian yang memerlukan energi ekstra dalam pengolahan karet remah karena menggunakan teknologi mesin canggih yang membutuhkan kehati-hatian dan tingkat risiko kecelakaan yang tinggi sehingga dalam hal ini laki-laki sangat diperlukan dalam produksi pengolahan remah ditimbang perempuan.

2. Usia Responden

Berikut adalah karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan usia :

Tabel 2.2
Deskripsi Data Responden Berdasarkan Usia

USIA			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	20-30 Tahun	4	6.7
	30-40 Tahun	21	35.0
	40-50 Tahun	25	41.7
	50-60 Tahun	10	16.7
	Total	60	1000

Sumber: *output* SPSS 21 data diolah, 2021

Berdasarkan keterangan tabel 2.2 memperlihatkan bahwa karyawan PT. HEVEA MK 1 Palembang yang diambil sebagai responden sebagian besar berusia 40-50 tahun. Berdasarkan tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden berusia 20-30 tahun sebanyak 4 orang, responden 30-40 tahun sebanyak 21 orang, responden 40-50 tahun sebanyak 25 orang, dan responden 50-60 tahun sebanyak 10 orang.

3. Pendidikan Responden

Berikut adalah karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan:

Tabel 2.3
Deskripsi Data Responden Berdasarkan Pendidikan

PENDIDIKAN			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	SD	24	40.0
	SMP	18	30.0
	SMA	18	30.0
	Total	60	100.0

Sumber: *output* SPSS data diolah, 2021.

Berdasarkan keterangan tabel 2.3 memperlihatkan bahwa karyawan PT. HEVEA MK 1 Palembang yang diambil sebagai responden sebagaimana besar berpendidikan SD sebanyak 24 orang. Berdasarkan tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden berpendidikan SD sebanyak 24 orang, responden berpendidikan SMP sebanyak 18 orang dan responden berpendidikan SMA sebanyak 18 orang.

4. Lama Kerja Responden

Berikut adalah karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan lama bekerja :

Tabel 2.4
Deskripsi Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

LAMA BEKERJA			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	1-5 Tahun	14	23.3
	6-10 Tahun	4	6.7
	11-15 Tahun	42	70.0
	Total	60	100.0

Sumber: *output SPSS data diolah*, 2021.

Berdasarkan keterangan tabel 2.4 memperlihatkan bahwa karyawan PT. HEVEA MK 1 Palembang yang diambil sebagai responden sebagian besar bekerja 11-15 tahun sebanyak 42 orang dari 60 responden. Berdasarkan tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden lama kerja 1-5 tahun sebanyak 14 orang dan responden lama kerja 6-10 tahun sebanyak 4 orang.

C. Deskripsi Data Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja sebagai variabel terikat (*dependen*), Kinerja Karyawan sebagai variabel bebas (*independen*), dan Motivasi Kerja sebagai variabel antara (*intervening*). Data variabel-variabel diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.6
Hasil Skor Kuesioner

Variabe 1	Item Pernyataan	Total SS	%	Tota 1 S	%	Tota 1 N	%	Total TS	%	Total STS	%
Kesela matan Kerja	Keselamatan Kerja 1	32	,3	26	,3	2	3	0	0	0	0
	Keselamatan Kerja 2	34	,7	24	,0	2	3	0	0	0	0
	Keselamatan Kerja 3	28	,7	30	,0	2	3	0	0	0	0
	Keselamatan Kerja 4	36	,0	22	,7	2	3	0	0	0	0
	Keselamatan Kerja 5	40	,7	18	,0	2	3	0	0	0	0

	Keselamatan kerja 6	26	43 ,3	30	50 ,0	4	6, 7	0	0	0	0
	Keselamatan Kerja 7	28	46 ,7	28	46 ,7	4	6, 7	0	0	0	0
	Keselamatan Kerja 8	28	46 ,7	26	43 ,3	6	10 ,0	0	0	0	0
Kesehat an Kerja	Kesehatan Kerja 1	32	53 ,3	26	43 ,3	2	3, 3	0	0	0	0
	Kesehatan Kerja 2	28	46 ,7	26	43 ,3	6	10 ,0	0	0	0	0
	Kesehatan Kerja 3	32	53 ,3	22	36 ,7	6	10	0	0	0	0
	Kesehatan Kerja 4	30	50 ,0	26	43 ,3	0	0	0	0	0	0
	Kesehatan Kerja 5	34	56 ,7	24	40 ,0	2	3, 3	0	0	0	0
	Kesehatan Kerja 6	30	50 ,0	26	43 ,3	4	6, 7	0	0	0	0
	Kesehatan Kerja 7	32	53 ,3	24	40 ,0	4	6, 7	0	0	0	0
	Kesehatan kerja 8	32	53 ,3	24	40 ,0	4	6, 7	0	0	0	0
	Motivasi Kerja 1	36	60 ,0	22	36 ,7	2	3, 3	0	0	0	0
	Motivasi Kerja 2	42	70 ,0	18	30 ,0	0	0	0	0	0	0
	Motivasi Kerja 3	36	60 ,0	24	40 ,0	0	0	0	0	0	0

Motivas i	Motivasi		56		43						
	Kerja 4	34	,7	26	,3	0	0	0	0	0	0
Kerja	Motivasi		56		36		6,				
	Kerja 5	34	,7	22	,7	4	7	0	0	0	0
	Motivasi		46		53						
	Kerja 6	28	,7	32	,3	0	0	0	0	0	0
	Motivasi		56		36		6,				
	Kerja 7	34	,7	22	,7	4	7	0	0	0	0
	Motivasi		56		40		3,				
Kerja 8	34	,7	24	,0	2	3	0	0	0	0	
Kinerja Karyaw an	Motivasi		56		43						
	Kerja 9	34	,7	26	,3	0	0	0	0	0	0
	Kinerja		56		36		6,				
	Karyawan 1	34	,7	22	,7	4	7	0	0	0	0
	Kinerja		55		41						
	Karyawan 2	33	,0	25	,7	0	0	0	0	0	0
	Kinerja		50		45		5,				
	Karyawan 3	30	,0	27	,0	3	0	0	0	0	0
Kinerja		53		41		5,					
Karyawan 4	32	,3	25	,7	3	0	0	0	0	0	
Kinerja		53		40		6,					
Karyawan 5	32	,3	24	,0	4	7	0	0	0	0	
Kinerja		51		43		5,					
Karyawan 6	31	,7	26	,3	3	0	0	0	0	0	
Kinerja		50		46		3,					
Karyawan 7	30	,0	28	,7	2	3	0	0	0	0	
Kinerja		53		40		6,					
Karyawan 8	32	,3	24	,0	4	7	0	0	0	0	

1. Keselamatan Kerja

Data pada tabel di atas menunjukkan untuk variabel Keselamatan Kerja, item pernyataan keselamatan kerja 1 sebesar 53,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan pelatihan secara intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan saya, sedangkan 43,3% menyatakan setuju dan sisanya 3,3% menyatakan netral. Pada pernyataan keselamatan kerja 2 sebesar 56,7% responden menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan pelatihan pekerjaan setiap karyawan untuk bertindak dengan aman, sedangkan 40,0% responden menyatakan setuju dan sisanya 3,3% responden menyatakan netral. Pada pernyataan 3 sebesar 46,7% responden menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan metode/petunjuk kerja yang dapat mempermudah pekerjaan saya, sedangkan 50,0% responden menyatakan setuju dan 3,3% menyatakan netral. Pada pernyataan 4 sebesar 60,0% responden menyatakan sangat setuju bahwa setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih, sedangkan 36,7% responden menyatakan setuju, dan 3,3% menyatakan netral,. Pada pernyataan 5 sebesar 66,7% responden menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan selalu menyediakan pelindung kerja seperti helm,sepatu boots, sarung tangan, masker dll yang dapat menghindari saya dari kecelakaan kerja, sedangkan 30,0% menyatakan setuju, sisanya 3,3% menyatakan netral. Pada pernyataan 6 sebesar 43,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai, sedangkan 50,0% menyatakan setuju dan sisanya 6,7% menyatakan netral. Pada pernyataan 7 sebesar 46,7% responden menyatakan sangat setuju bahwa pemilihan alat dan mesin sesuai dengan pekerjaan saya, sedangkan 46,7%

menyatakan setuju dan sisanya 6,7% menyatakan netral. Pada pernyataan 8 sebesar 46,7% responden menyatakan sangat setuju bahwa semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi suatu tanda, sedangkan 43,3% menyatakan setuju dan 10,0% menyatakan netral.

2. Kesehatan Kerja

Data pada tabel di atas menunjukkan untuk variabel Kesehatan Kerja, item pernyataan kesehatan kerja 1 sebesar 53,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan fasilitas kebersihan seperti tong sampah pada setiap ruangan, tempat cuci tangan, dan bahkan toilet disetiap ruangan kerja dll, sedangkan 43,3% menyatakan setuju dan sisanya 3,3% menyatakan netral. Pada pernyataan kesehatan kerja 2 sebesar 46,7% responden menyatakan sangat setuju bahwa suhu ruangan dan ventiliasi udara ditempat kerja membuat saya nyaman, sedangkan 43,3% responden menyatakan setuju dan sisanya 10,0% responden menyatakan netral. Pada pernyataan kesehatan kerja 3 sebesar 53,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan mengontrol sampah dan limbah industri dengan baik, sedangkan 36,7% responden menyatakan setuju dan sisanya 10,0% responden menyatakan netral. Pada pernyataan kesehatan kerja 4 sebesar 50,0% responden menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan, sedangkan 43,3% responden menyatakan setuju. Pada pernyataan 5 sebesar 56,7% responden menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan sosialisasi mengenai pentingnya kesehatan dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan 40,0% responden menyatakan setuju dan 3,3% menyatakan netral. Pada pernyataan 6 sebesar 50,0% responden

menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan menciptakan komunikasi dengan baik dengan semua karyawan sehingga saya mampu menjalin hubungan kerja yang baik di tempat saya bekerja, dan 43,3% responden menyatakan setuju, sisanya 6,7% menyatakan netral. Pada pernyataan 7 sebesar 53,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan, sedangkan 40% menyatakan setuju dan sisanya 6,7% menyatakan netral. Pada pernyataan 8 sebesar 53,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa setiap karyawan yang sakit atau dikarenakan kesalahan perusahaan akan dirujuk ke rumah sakit yang telah ditentukan oleh perusahaan, sedangkan 40% menyatakan setuju dan sisanya 6,7% menyatakan netral.

3. Motivasi Kerja

Data pada tabel di atas menunjukkan untuk variabel Motivasi Kerja, item pernyataan motivasi kerja 1 sebesar 60% responden menyatakan sangat setuju bahwa saya mempunyai dorongan yang kuat untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan, sedangkan 36,7% menyatakan setuju dan sisanya 3,3% menyatakan netral. Pada pernyataan motivasi kerja 2 sebesar 70% responden menyatakan sangat setuju bahwa saya selalu mendapatkan gaji/upah yang sesuai dengan target kerja di perusahaan, sedangkan 30% responden menyatakan setuju. Pada pernyataan 3 sebesar 60% responden menyatakan sangat setuju bahwa saya selalu dapat perhatian tentang keselamatan dan kesehatan kerja dalam pelaksanaan kerja yang sesuai dengan bidangnya, sedangkan 40% responden menyatakan setuju. Pada pernyataan 4 sebesar 56,7% responden menyatakan sangat setuju bahwa saya selalu mempunyai semangat untuk membuat target yang jelas untuk menyelesaikan

pekerjaan, sedangkan 43,3% responden menyatakan setuju. Pada pernyataan 5 sebesar 56,7% responden menyatakan sangat setuju saya selalu merasa dihargai oleh atasan saya, sedangkan 36,7% responden menyatakan setuju, dan 6,7% menyatakan netral.

Pada pernyataan 6 sebesar 46,7% responden menyatakan sangat setuju bahwa saya memiliki rasa senang dalam melakukan pekerjaan di perusahaan ini, sedangkan 53,3% menyatakan setuju. Pada pernyataan 7 sebesar 56,7% responden menyatakan sangat setuju bahwa saya selalu berusaha berprestasi di setiap pekerjaan yang diberikan, sedangkan 36,7% menyatakan setuju, sisanya 6,7% menyatakan netral. Pada pernyataan 8 sebesar 56,7% responden menyatakan sangat setuju bahwa saya merasa mendapat perlakuan yang adil dalam sistem karir saat ini, sedangkan 40% menyatakan setuju dan 3,3% menyatakan netral. Pada pernyataan motivasi kerja 9 sebesar 56,7% responden menyatakan sangat setuju bahwa saya selalu di apresiasi oleh karyawan lain atau bahkan oleh atasan ketika saya melakukan pekerjaan dengan sangat baik dan melampaui target yang ditentukan, sedangkan sebesar 43,3% responden menyatakan setuju.

4. Kinerja Karyawan

Data pada tabel di atas menunjukkan untuk variabel Kinerja Karyawan, item pernyataan kinerja karyawan 1 sebesar 56,7% responden menyatakan sangat setuju bahwa saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan, sedangkan 36,7% menyatakan setuju dan sisanya 6,7% menyatakan netral. Pada pernyataan kinerja karyawan 2 sebesar 55% responden menyatakan sangat setuju bahwa saya mampu memenuhi target pekerjaan, sedangkan 41,7% responden menyatakan setuju. Pada pernyataan 3 sebesar 50% responden menyatakan sangat setuju bahwa saya dapat

mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan, sedangkan 45% responden menyatakan setuju sisanya 5% menyatakan netral. Pada pernyataan 4 sebesar 53,3% responden menyatakan sangat setuju saya selalu teliti dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan 41,7% responden menyatakan setuju, dan 5% menyatakan netral. Pada pernyataan 5 sebesar 53,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa saya selalu memahami dan memenuhi tugas yang diberikan, sedangkan 40% menyatakan setuju, sisanya 6,7% menyatakan netral.. Pada pernyataan 6 sebesar 51,7% responden menyatakan sangat setuju bahwa saya bekerja sesuai dengan prosedur yang diberikan, sedangkan 43,3% menyatakan setuju dan sisanya 5% menyatakan netral. Pada pernyataan 7 sebesar 50% responden menyatakan sangat setuju bahwa saya mampu bekerja secara konsisten, sedangkan 46,7% menyatakan setuju dan sisanya 3,3% menyatakan netral. Pada pernyataan kinerja karyawan 8 sebesar 53,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa saya mampu bekerja dengan benar, sedangkan sebesar 40% responden menyatakan setuju dan sisanya 6,7% menyatakan netral.

D. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Untuk menguji validitas dan reliabilitas, penulis menggunakan SPSS *Statistic* vers. 17. Berikut ini adalah hasil yang telah di uji oleh penulis dengan menggunakan SPSS *Statistic* 17 adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui hasil signifikan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel dengan melihat r tabel pada $df = n-2$. Adapun pada penelitian ini nilai $df = 60-2 = 58$ atau $df = 58$ dengan $\alpha 0,05$. Didapat r tabel senilai 0,2542. Jika hasil r hitung lebih besar dari r tabel, maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan “valid”.

Tabel 2.7
Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja (X1)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)	Pernyataan 1	.664	0,2542	Valid
	Pernyataan 2	.549	0,2542	Valid
	Pernyataan 3	.687	0,2542	Valid
	Pernyataan 4	.583	0,2542	Valid
	Pernyataan 5	.470	0,2542	Valid
	Pernyataan 6	.523	0,2542	Valid
	Pernyataan 7	.584	0,2542	Valid
	Pernyataan 8	.344	0,2542	Valid

Sumber : *ouput* SPSS yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 2.7 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel memiliki r hitung $>$ r tabel 0,2542 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

Tabel 2.8
Uji Validitas Variabel Kesehatan Kerja

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kesehatan Kerja (X2)	Pernyataan 1	.512	0,2542	Valid
	Pernyataan 2	.484	0,2542	Valid
	Pernyataan 3	.463	0,2542	Valid
	Pernyataan 4	.457	0,2542	Valid

	Pernyataan 5	.362	0,2542	Valid
	Pernyataan 6	.500	0,2542	Valid
	Pernyataan 7	.571	0,2542	Valid
	Pernyataan 8	.548	0,2542	Valid

Sumber : *output* SPSS yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 2.7 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel memiliki r hitung $>$ r tabel 0,2542 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

Tabel 2.9
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (M)	Pernyataan 1	.304	0,2542	Valid
	Pernyataan 2	.451	0,2542	Valid
	Pernyataan 3	.638	0,2542	Valid
	Pernyataan 4	.626	0,2542	Valid
	Pernyataan 5	.593	0,2542	Valid
	Pernyataan 6	.411	0,2542	Valid
	Pernyataan 7	.503	0,2542	Valid
	Pernyataan 8	.529	0,2542	Valid
	Pernyataan 9	.681	0,2542	Valid

Sumber : *output* SPSS yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 2.7 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel memiliki r hitung $>$ r tabel 0,2542 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

Tabel 3.0
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	.525	0,2542	Valid
	Pernyataan 2	.372	0,2542	Valid
	Pernyataan 3	.469	0,2542	Valid
	Pernyataan 4	.362	0,2542	Valid
	Pernyataan 5	.426	0,2542	Valid
	Pernyataan 6	.532	0,2542	Valid
	Pernyataan 7	.467	0,2542	Valid
	Pernyataan 8	.392	0,2542	Valid

Sumber : *ouput* SPSS yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2.7 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel memiliki r hitung $>$ r tabel 0,2542 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana pengukuran terhadap variabel dependen dan independen tidak rentan terhadap pengaruh yang ada dan konsisten dari variabel tersebut dan dapat

dikatakan reliabel. Program SPSS 21 memberikan alat untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *alpha*. Reliabilitas kurang dari 0,6, artinya tidak reliabel, sedangkan nilai *cronbach's alpha* > 0,6, maka dapat dikatakan “ reliabel “. Maka ditunjukkan dengan hasil pengujian reliabilitas untuk seluruh variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batasan	Keterangan
X1 (Keselamatan Kerja)	0,824	0,6	Reliabel
X2 (Kesehatan Kerja)	0,783	0,6	Reliabel
Y (Kinerja Karyawan)	0,748	0,6	Reliabel
M (Motivasi Kerja)	0,820	0,6	Reliabel

Sumber : *output* SPSS yang diolah, 2021.

Jadi dari Tabel 3.1 yaitu uji reliabilitas bahwa masing-masing nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel mempunyai nilai diatas 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

E. Hasil Analisis Data Analisis Substruktur

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah nilai residual dalam model regresi ini terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode

Kolmogorov-Smirnov. Model regresi yang baik haruslah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal, dan dapat dinyatakan normal apabila nilai asymp. sig $\geq 0,05$.

Tabel 3.2
Uji Normalitas
Kolmogorov-Smirnov
Persamaan 1

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		60
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.26688033
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.095
	<i>Positive</i>	.095
	<i>Negative</i>	-.067
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.733
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.656
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		

Sumber : output SPSS yang diolah, 2021.

Berdasarkan output pada tabel diatas, uji normalitas dengan metode Komogrov-Smirnov diatas dapat kita lihat bahwa dimana nilai asymp. Sig sebesar $0,656 > 0,05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogrov-Smirnov, maka pada persamaan 1 nilai residual berdistribusi “Normal”.

Tabel 3.3
Uji Normalitas
Kolmogorov-Smirnov
Persamaan 2

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		60
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.21989660
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.088
	<i>Positive</i>	.073
	<i>Negative</i>	-.088
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.685
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.736
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		

Sumber : output SPSS yang diolah, 2021.

Berdasarkan output pada tabel diatas, uji normalitas dengan metode Komogrov-Smirnov diatas dapat kita lihat bahwa dimana nilai asymp. Sig sebesar $0,736 > 0,05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogrov-Smirnov, maka pada persamaan 2 nilai residual berdistribusi “Normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah pada model regresi ini ditemukan adanya indikasi korelasi antar variabel independen (bebas). Dalam regresi

berganda, 100 suatu model regresi haruslah bebas dari gejala multikolinieritas dengan melihat jika nilai $VIF \leq 10$ dan nilai $tolerance \geq 0,1$, maka model regresi tersebut dapat dinyatakan terbebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 3.4
Uji Multikolinieritas
Tolerance dan VIF
Persamaan 1

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	<i>(Constant)</i>		
	X1_Keselamatan Kerja	.962	1.040
	X2_Kesehatan Kerja	.962	1.040
a. <i>Dependent Variable: M_Motivasi Kerja</i>			

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.12, dengan melihat nilai *tolerance* X1 dan X2 (0,962) > 0,1 dan VIF X1 dan X2 (1,040) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi persamaan 1 pada penelitian ini dapat dinyatakan “ tidak mengandung gejala multikolinieritas “.

Tabel 3.5
Uji Multikolinieritas
Tolerance dan VIF
Persamaan 2

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	<i>(Constant)</i>		
	X1_Keselamatan Kerja	.829	1.206
	X2_Kesehatan Kerja	.689	1.452
	M_Motivasi Kerja	.595	1.680
a. <i>Dependent Variable: Y_Kinerja Karyawan</i>			

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.13, dengan melihat nilai *tolerance* X1 (0,829), X2 (0,689), dan M (0,595) > 0,1 dan nilai VIF X1 (1,206), X2 (1,452), dan M (1,680) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi persamaan 2 pada penelitian ini dapat dinyatakan “tidak mengandung gejala multikolinieritas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah pada model regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu dengan pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini menggunakan metode White. Model regresi yang baik harus terbebas dari gejala heteroskedastisitas, yang berarti varians dari residual harus konstan untuk keseluruhan variabel, dengan melihat nilai *Chi Square* Hitung < *Chi Square* Tabel.

Tabel 3.6
Uji Heteroskedastisitas
Uji White
Persamaan 1

<i>Model Summary</i>		<i>ANOVA^a</i>		
Model	<i>R Square</i>	Model	df	
1	.123	1	Residual	54

a. *Dependent Variable:* res1_kuadrat
b. *Predictors:* (Constant), perkalian_x1_x2, X2_Kesehatan Kerja, X1_Keselamatan Kerja, x1_kuadrat, x2_kuadrat

mber: *output* SPSS yang diolah, 2021.

$$\begin{aligned}
 \text{Chi Square Hitung} &= n \times R \text{ Square} \\
 &= 60 \times 0,123 \\
 &= 7,38.
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Chi Square Tabel} &= df = 0,05, 54 \\
 &= 72,15.
 \end{aligned}$$

Berdasarkan output tabel 4.14, dapat diketahui bahwa *Chi Square* Hitung < *Chi Square* Tabel sebesar $7,38 < 72,15$, maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi persamaan 1 ini dinyatakan “ tidak terjadi gejala heteroskedastisitas “.

Tabel 3.7
Uji Heteroskedastisitas
Uji White
Persamaan 2

<i>Model Summary</i>		<i>ANOVA^a</i>		
Model	<i>R Square</i>	Model	df	
1	.259	1	Residual	52
a. <i>Dependent Variable:</i> res2_kuadrat b. <i>Predictors:</i> (Constant), perkalian_x1_x2_m, m_kuadrat, X2_Kesehatan Kerja, x1_kuadrat, X1_Keselamatan Kerja, x2_kuadrat, M_Motivasi Kerja				

Sumber: *output SPSS yang diolah, 2021.*

$$\begin{aligned}
 \text{Chi Square Hitung} &= n \times R \text{ Square} \\
 &= 60 \times 0,259 \\
 &= 15,54.
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Chi Square Tabel} &= df = 0,05, 52 \\
 &= 69,83.
 \end{aligned}$$

Berdasarkan output Tabel 4.15, dapat diketahui bahwa *Chi Square* Hitung < *Chi Square* Tabel sebesar $15,54 < 69,83$, maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi persamaan 2 ini dinyatakan “tidak terjadi gejala heteroskedastisitas”.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah variabel-variabel data yang dianalisis tersebut memiliki keterikatan atau hubungan secara linear atau tidak. Dalam penelitian ini, uji linearitas yang digunakan adalah dengan metode *Lagrange*

Multiplier (LM Test) dengan melihat *Chi Square* Hitung < *Chi Square* Tabel, maka dapat dinyatakan persamaan tersebut linear.

Tabel 3.8
Uji Linearitas
Lagrange Multiplier (LM Test)
Persamaan 1

<i>Model Summary</i> ^b		ANOVA ^a		
Model	<i>R Square</i>	Model	df	
1	.001	1	Residual	57
a. <i>Dependent Variable: Unstandardized Residual</i>				
b. <i>Predictors: (Constant), x2_kuadrat, x1_kuadrat</i>				

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2021.

$$\begin{aligned}
 \text{Chi Square Hitung} &= n \times R \text{ Square} \\
 &= 60 \times 0,001 \\
 &= 0,06.
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Chi Square Tabel} &= df = 0,05, 57 \\
 &= 75,62.
 \end{aligned}$$

Berdasarkan *output* Tabel 4.16, dapat diketahui bahwa *Chi Square* Hitung < *Chi Square* Tabel sebesar $0,06 < 75,62$, maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi persamaan 1 pada penelitian ini dinyatakan “ linear “.

Tabel 3.9
Uji Linearitas
Lagrange Multiplier (LM Test)
Persamaan 2

<i>Model Summary^b</i>		<i>ANOVA^a</i>		
Model	<i>R Square</i>	Model	df	
1	.000	1	Residual	56
a. <i>Dependent Variable: Unstandardized Residual2</i> b. <i>Predictors: (Constant), m_kuadrat, x2_kuadrat, x1_kuadrat</i>				

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2021.

$$\begin{aligned}
 \text{Chi Square Hitung} &= n \times R \text{ Square} \\
 &= 60 \times 0,000 \\
 &= 0.
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Chi Square Tabel} &= df = 0,05, 56 \\
 &= 74,47.
 \end{aligned}$$

Berdasarkan *output* Tabel 4.17, dapat diketahui bahwa *Chi Square* Hitung < *Chi Square* Tabel sebesar $0 < 74,47$, maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi persamaan 2 pada penelitian ini dinyatakan “linear”. Analisis Regresi Berganda

2. Analisis Substruktur Persamaan 1

a. Uji F

Uji F hitung pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (M). Suatu variabel dianggap berpengaruh, apabila F hitung > F tabel, dan dinyatakan

signifikan apabila sig. < 0,05. Untuk hasil pengujian F hitung persamaan 1 pada penelitian ini, bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.0
Uji F
Persamaan 1

ANOVA ^a				
Model		df	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	2	19.393	.000 ^b
	Residual	57		
	Total	59		
a. <i>Dependent Variable:</i> M_Motivasi Kerja				
b. <i>Predictors:</i> (Constant), X2_Kesehatan Kerja, X1_Keselamatan Kerja				

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F pada persamaan 1 diatas, diperoleh F hitung sebesar 19,393. Untuk menentukan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5%, serta *degree of freedom* (derajat kebebasan), $df = (n-k)$ atau $(60-3)$ dan $(k-1)$ atau $(3-1)$, $df = (60-3 = 57)$ dan $(3-1= 2)$. Maka dapat diperoleh hasil untuk F tabel senilai 3,16. Maka dari itu, hasil perhitungan F hitung > F tabel ($19,393 > 3,16$) dengan diperoleh nilai sig ($0,000 < 0,05$), maka Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja Pada PT. HEVEA MK 1 Palembang.

b. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji variabel independen (bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Keselamatan kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja.

Untuk melihat hasil perhitungan uji t pada persamaan 1, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Uji T
Persamaan 1

<i>Coefficients^a</i>						
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	1	(Constant)	1.369			.521
	X1_Keselamatan Kerja	.276	.092	.315	3.019	.004
	X2_Kesehatan Kerja	.438	.092	.495	4.753	.000

a. *Dependent Variable: M_Motivasi Kerja*

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel diatas, diperoleh besarnya angka t tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-k)$ atau $(60-3) = 57$, sehingga diperoleh nilai t tabel = 2,00247, maka dapat diketahui masing-masing variabel sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Keselamatan Kerja memiliki t hitung senilai 3,019 dengan nilai sig. 0,004. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung $>$ t tabel, -t hitung $<$ -t tabel, atau jika signifikansi $<$ 0,05, maka dapat diambil

kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($3,019 > 2,00247$) dan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pada PT. HEVEA MK 1 Palembang.

- 2) Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Kesehatan Kerja memiliki t hitung senilai 4,753 dengan nilai sig. 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung $>$ t tabel, $-t$ hitung $<$ $-t$ tabel, atau jika signifikansi $<$ 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($4,753 > 2,00247$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pada PT. HEVEA MK 1 Palembang.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi ($Adj R^2$) pada dasarnya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat).

Tabel 4.2
Koefisien Determinasi
Persamaan 1

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.636 ^a	.405	.384	.27152

a. *Predictors:* (Constant), X1_Keselamatan Kerja, X2_Kesehatan Kerja

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi pada tabel diatas, nilai Koefisien Determinasi (Adj R²) sebesar 0,405, yang artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas (*independent*) yaitu Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap variabel dependen yaitu Motivasi Kerja sebesar 40,5 % sedangkan sisanya 59,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk regresi pada penelitian ini.

3. Analisis Substruktur Persamaan 2

a. Uji F

Uji F hitung pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Suatu variabel dianggap berpengaruh, apabila F hitung > F tabel, dan dinyatakan signifikan apabila nilai Sig. < 0,05. Untuk hasil pengujian F hitung pada penelitian ini, bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3
Uji F
Persamaan 2

ANOVA ^a				
Model		Df	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	3	31.529	.000 ^b
	Residual	56		
	Total	59		

a. <i>Dependent Variable:</i> Y_Kinerja Karyawan
--

b. <i>Predictors:</i> (<i>Constant</i>), M_Motivasi Kerja, X2_Kesehatan Kerja, X1_Keselamatan Kerja

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F pada persamaan 2 diatas, diperoleh F hitung sebesar 31,529. Untuk menentukan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5%, serta *degree of freedom* (derajat kebebasan), $df = (n-k)$ atau $(60-4)$ dan $(k-1)$ atau $(4-1)$, $df = (60-4 = 56)$ dan $(4-1 = 3)$. Maka dapat diperoleh hasil untuk F tabel senilai 2,77. Maka dari itu, hasil perhitungan F hitung $>$ F tabel $(31,529 > 2,77)$ dengan diperoleh nilai sig $(0,000 < 0,05)$, maka Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Motivasi Kerja dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HEVEA MK 1 Palembang.

b. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji variabel independen (bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Untuk melihat hasil perhitungan uji t pada persamaan 2, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4

Uji t

Persamaan 2

<i>Coefficients^a</i>				
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.033	.459		.072	.943
	X1_Keselamatan Kerja	.326	.082	.357	3.985	.000
	X2_Kesehatan Kerja	.342	.090	.371	3.782	.000
	M_Motivasi Kerja	.320	.110	.307	2.907	.005
a. Dependent Variable: Y_Kinerja Karyawan						

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel diatas, diperoleh besarnya angka t tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-k)$ atau $(60-4) = 56$, sehingga diperoleh nilai t tabel = 2,00324, maka dapat diketahui masing-masing variabel sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Keselamatan Kerja memiliki t hitung senilai 3,985 dengan nilai sig. 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel, $-t$ hitung $< -t$ tabel, atau jika signifikansi $< 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($3,985 > 2,00324$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HEVEA MK 1 Palembang.
- 2) Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Kesehatan Kerja

memiliki t hitung senilai 3,782 dengan nilai sig. 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung $>$ t tabel, -t hitung $<$ -t tabel, atau jika signifikansi $<$ 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($3,782 > 2,00324$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HEVEA MK 1 Palembang.

- 3) Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Motivasi Kerja memiliki t hitung senilai 2,907 dengan nilai sig. 0,005. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung $>$ t tabel, -t hitung $<$ -t tabel, atau jika signifikansi $<$ 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($2,907 > 2,00324$) dan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HEVEA MK 1 Palembang.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (Adj R^2) pada dasarnya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat).

Tabel 4.5
Koefisien Determinasi
Persamaan 2

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.793 ^a	.628	.608	.22571
a. <i>Predictors: (Constant), M_Motivasi Kerja, X2_Kesehatan Kerja, X1_Keselamatan Kerja</i>				

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

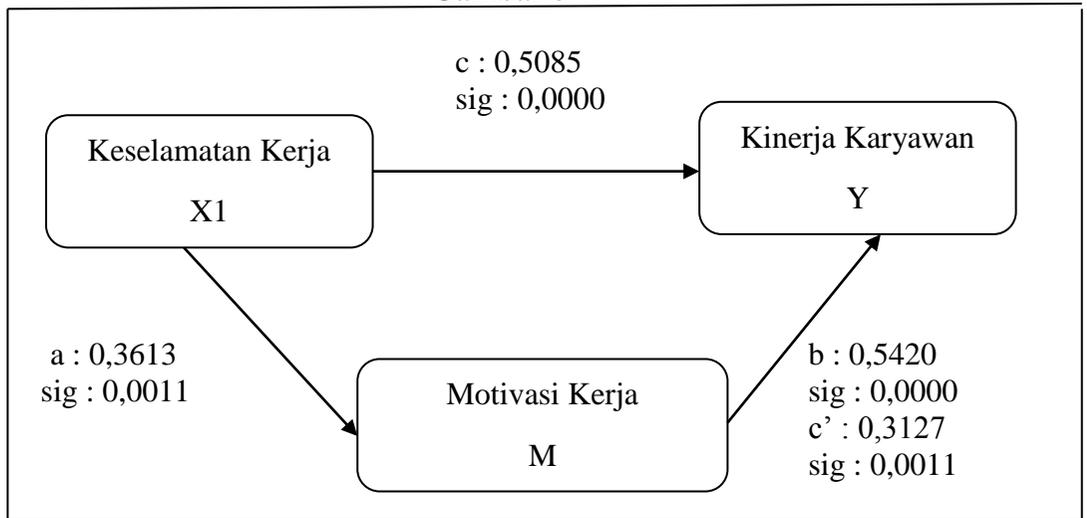
Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi pada tabel diatas, nilai Koefisien Determinasi (Adj R²) sebesar 0,628, yang artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas (*independent*) yaitu variabel Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Karyawan pada PT. HEVEA MK 1 Palembang sebesar 62,8%, sedangkan sisanya 37,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini.

F. Uji Mediasi

1. Causal Step

- a. **Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi Motivasi Kerja**

Gambar 3



sumber : diolah dari lampiran, 2021

Y (Kinerja Karyawan) = a + β Keselamatan Kerja + Motivasi Kerja

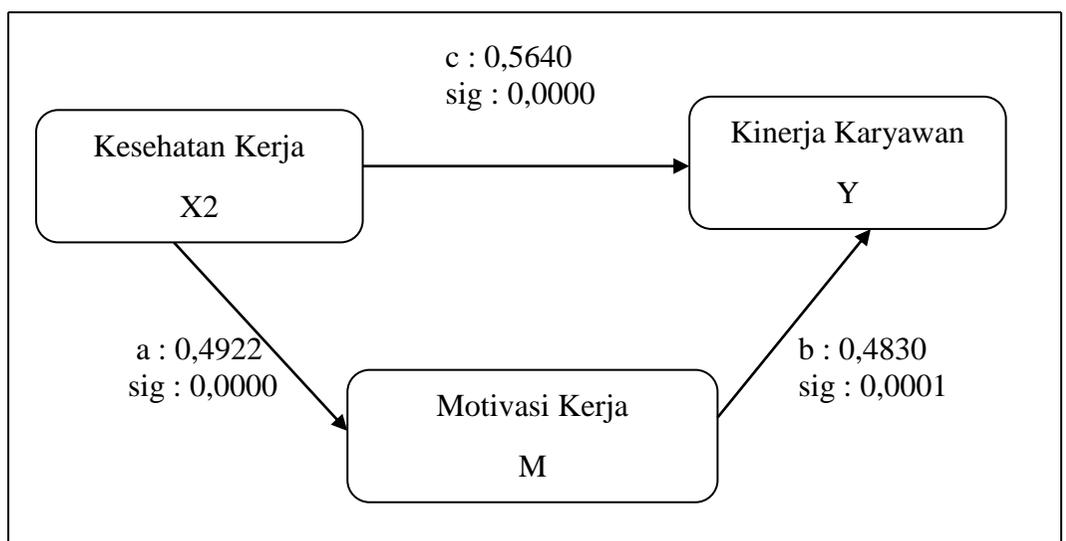
3 persamaan regresi yang harus diestimasi dalam metode *Casual Step*, yaitu sebagai berikut :

- 1) Persamaan regresi sederhana variabel intervening Motivasi Kerja (M) pada variabel independen Keselamatan Kerja (X1). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa Keselamatan Kerja signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan nilai signifikansi $0,0011 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (a) = 0,3613.
- 2) Persamaan regresi sederhana variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel independen Keselamatan Kerja (X1). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa Keselamatan Kerja signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,0000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (c) = 0,5085.

- 3) Persamaan regresi berganda variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel Keselamatan Kerja (X1) serta variabel intervening Motivasi Kerja (M). Hasil analisis ditemukan bahwa Keselamatan Kerja signifikan terhadap Kinerja Karyawan, setelah mengontrol Motivasi Kerja dengan nilai signifikansi $0,0000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 0,5420. Selanjutnya ditemukan *direct effect* c' sebesar 0,3127 yang lebih kecil dari $c = 0,5085$. Pengaruh variabel independen Keselamatan Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan berkurang dan signifikan $0,0011 < \alpha = 0,05$ setelah mengontrol variabel intervening Motivasi Kerja. Dapat disimpulkan, bahwa model ini termasuk ke dalam “ *partial mediation* “ atau terjadi mediasi, dimana variabel Keselamatan Kerja mampu mempengaruhi secara langsung variabel Kinerja Karyawan maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening Motivasi Kerja, atau dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja memediasi hubungan antara Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi Motivasi Kerja

Gambar 4



c' : 0,3263
sig : 0,0022

sumber : data diolah dari lampiran, 2021

$$Y (\text{Kinerja Karyawan}) = a + \beta \text{Kesehatan Kerja} + \text{Motivasi}$$

Kerja

3 persamaan regresi yang harus diestimasi dalam metode *Casual Step*, yaitu sebagai berikut :

- 1) Persamaan regresi sederhana variabel intervening Motivasi Kerja (M) pada variabel independen Kesehatan Kerja (X2). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa Kesehatan Kerja signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan nilai signifikansi $0,0000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (a) = 0,4922.
- 2) Persamaan regresi sederhana variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel independen Kesehatan Kerja (X2). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa Kesehatan Kerja signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,0000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (c) = 0,5640.
- 3) Persamaan regresi berganda variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel Kesehatan Kerja (X2) serta variabel intervening Motivasi Kerja (M). Hasil analisis ditemukan bahwa Kesehatan Kerja signifikan terhadap Kinerja Karyawan, setelah mengontrol Motivasi Kerja dengan nilai signifikansi $0,0001 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 0,4830. Selanjutnya ditemukan *dirrect effect* c' sebesar 0,3263 yang lebih kecil dari c = 0,5640. Pengaruh variabel independen Kesehatan Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan berkurang dan signifikan $0,0022 < \alpha = 0,05$

setelah mengontrol variabel intervening Motivasi Kerja. Dapat disimpulkan, bahwa model ini termasuk ke dalam “ *partial mediation* “ atau terjadi mediasi, dimana variabel Kesehatan Kerja mampu mempengaruhi secara langsung variabel Kinerja Karyawan maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening Motivasi Kerja, atau dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja memediasi hubungan antara Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengujian Sobel Test

a. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

- 1) Koefisien antara variabel independen Keselamatan Kerja dan variabel Intervening Motivasi Kerja (A).

Tabel 4.6

Koefisien Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Model	<i>Coefficients</i>
Keselamatan Kerja	0,3613

Sumber : output SPSS yang diolah, 2021.

- 2) Koefisien antara variabel intervening Motivasi Kerja dan variabel dependen Kinerja Karyawan (B).

Tabel 4.7

Koefisien Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	<i>Coefficients</i>
Motivasi Kerja	0,5420

Sumber : output SPSS yang diolah, 2021.

3) Standar eror dari A

Tabel 4.8

Standar eror Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Model	<i>Coefficients</i>
Keselamatan Kerja	0,1051

Sumber : output SPSS yang diolah, 2021.

4) Standar eror dari B

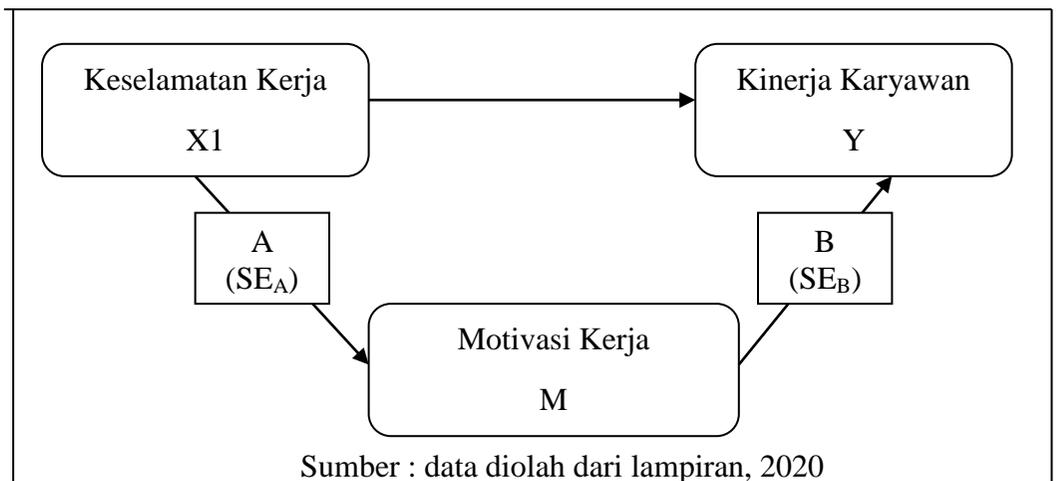
Tabel 4.9

Standar eror Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	<i>Coefficients</i>
Motivasi Kerja	0,1035

Sumber : output SPSS yang diolah, 2021.

Gambar 5
Sobel Test X1



Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator For The Signification of Mediation Kris Preacher* menunjukkan nilai statistik (*m-value*) untuk pengaruh Motivasi Kerja sebagai variabel intervening antara variabel Keselamatan Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar 2,87379089 dan signifikan pada *Two-tailed Probability* dengan angka 0,00405577.

karena $m\text{-value} > 1,96$ atau $p\text{-value} < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa indirect effect atau pengaruh tidak langsung signifikan. sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi *causal step*, maka hipotesis mediasi didukung.

b. Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening

- 1) Koefisien antara variabel independen Kesehatan Kerja dan variabel Intervening Motivasi Kerja (A).

Tabel 5.0

Koefisien Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Model	<i>Coefficients</i>
Kesehatan Kerja	0,4922

Sumber : output SPSS yang diolah, 2021.

- 2) Koefisien antara variabel intervening Motivasi Kerja dan variabel dependen Kinerja Karyawan (B).

Tabel 5.1

Koefisien Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	<i>Coefficients</i>
Motivasi Kerja	0,4830

Sumber : output SPSS yang diolah, 2021.

- 3) Standar error dari A

Tabel 5.2

Standar error Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Model	<i>Coefficients</i>
Kesehatan Kerja	0,0965

Sumber : output SPSS yang diolah, 2021.

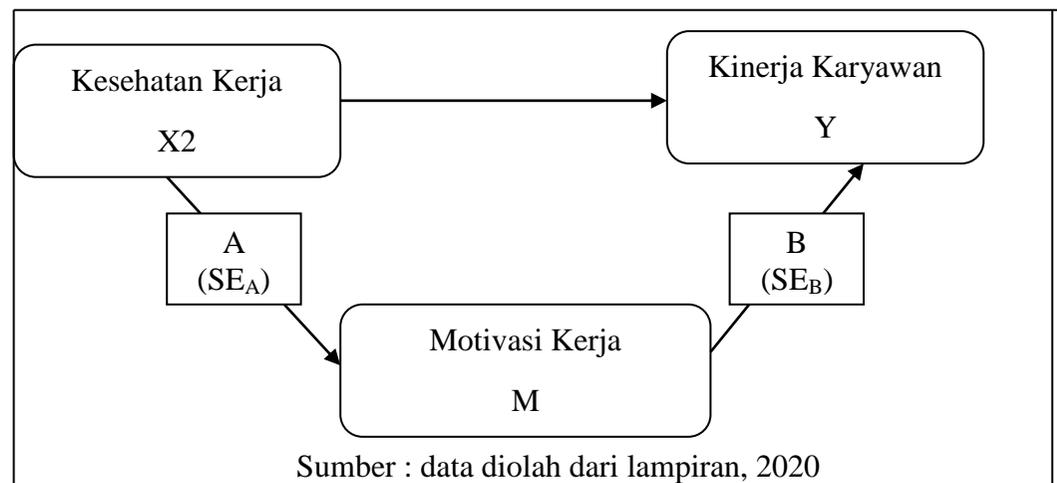
4) Standar eror dari B

Tabel 5.3
Standar eror Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients
Motivasi Kerja	0,1148

Sumber : output SPSS yang diolah, 2021.

Gambar 6
Sobel Test X2



Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator For The Signification of Mediation Kris Preacher* menunjukkan nilai statistik (*m-value*) untuk pengaruh Motivasi Kerja sebagai variabel intervening antara variabel Kesehatan Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar 3,24560262 dan signifikan pada *Two-tailed Probability* dengan angka 0,00117202 . karena *m-value* > 1,96 atau *p-value* < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa inderecxt effect atau pengaruh tidak langsung signifikan. sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi *causal step*, maka hipotesis mediasi didukung.

G. Perhitungan Pengaruh

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

- a. Pengaruh variabel Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja = $(X1 \rightarrow M) = 0,276$.
Pengaruh langsung antara variabel Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja senilai 0,276.
- b. Pengaruh variabel Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja = $(X2 \rightarrow M) = 0,438$.
Pengaruh langsung antara variabel Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja senilai 0,438.
- c. Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan = $(M \rightarrow Y) = 0,320$.
Pengaruh langsung antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan senilai 0,320.
- d. Pengaruh variabel Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan = $(X1 \rightarrow Y) = 0,326$.
Pengaruh langsung antara variabel Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan senilai 0,326.
- e. Pengaruh variabel Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan = $(X2 \rightarrow Y) = 0,342$.
Pengaruh langsung antara variabel Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan senilai 0,342.
2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)
- a. Pengaruh variabel Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja $(X1 \rightarrow M \rightarrow Y) = (0,276 \times 0,320) = 0,088$.
Pengaruh tidak langsung Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Motivasi Kerja adalah senilai 0,088.
- b. Pengaruh variabel Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja $(X2 \rightarrow M \rightarrow Y) = (0,438 \times 0,320) = 0,140$.

Pengaruh tidak langsung Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Motivasi Kerja adalah senilai 0,140.

3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

a. Pengaruh variabel Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja ($X1 \rightarrow M \rightarrow Y$) = $(0,276 + 0,320) = 0,596$.

Total pengaruh antara variabel Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja adalah senilai 0,596.

b. Pengaruh variabel Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja ($X2 \rightarrow M \rightarrow Y$) = $(0,438 + 0,320) = 0,758$.

Total pengaruh antara variabel Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja adalah senilai 0,758.

H. Rekapitulasi Hasil Penelitian

Tabel 5.4

Rekapitulasi Hasil Penelitian

No.	Hipotesis	Hasil Penelitian
1	H1 = Keselamatan Kerja berpengaruh positif (+) dan signifikan terhadap Motivasi Kerja	Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja, artinya peningkatan Keselamatan Kerja akan diikuti dengan meningkatnya Motivasi Kerja secara signifikan dan sebaliknya.
2.	H2 = Kesehatan Kerja berpengaruh positif (+) dan signifikan terhadap Motivasi Kerja	Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Artinya peningkatan Kesehatan Kerja akan diikuti dengan meningkatnya Motivasi Kerja secara signifikan dan

		sebaliknya.
3.	H3 = Keselamatan Kerja berpengaruh positif (+) dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya peningkatan Keselamatan Kerja akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan secara signifikan dan sebaliknya.
4.	H4 = Kesehatan Kerja berpengaruh positif (+) dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan Kesehatan Kerja akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan dan sebaliknya.
5.	H5 = Motivasi Kerja berpengaruh positif (+) dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, peningkatan Motivasi Kerja akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan secara signifikan dan sebaliknya.
6.	H6 = Motivasi Kerja memediasi pengaruh Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan	Motivasi Kerja signifikan sebagai variabel intervening antara pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
7.	H7 = Motivasi Kerja memediasi Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja signifikan sebagai variabel intervening antara pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

I. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening PT. HEVEA MK 1 Palembang. Pembahasan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Keselamatan kerja merupakan faktor yang penting dalam terlaksananya kegiatan perusahaan. Setiap karyawan akan bekerja secara maksimal dan semangat dalam bekerja apabila terdapat keselamatan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($3,019 > 2,00247$) dan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pada PT. HEVEA MK 1 Palembang. Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Olivia Mamarimbing (2014) pada perusahaan pengolahan batu di kabupaten Donggala yang menyatakan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

Salah satu upaya untuk meningkatkan Motivasi Kerja karyawan yaitu dengan memberikan perlindungan kepada karyawan selama dia berkerja. Perlindungan ini diberikan dengan maksud agar karyawan merasa aman dan nyaman bekerja di lingkungan kerjanya, seperti halnya perhatian tentang keselamatan kerja dalam pelaksanaan kerja yang sesuai dengan bidangnya mampu memberikan edukasi sehingga karyawan dapat meningkatkan kualitas motivasi kerjanya dengan perhatian alat pelindung dan fasilitas yang menunjang keselamatan dalam bekerja.

Dalam Islam, tuntunan untuk bekerja dan berkarya dengan aman dan selamat dianjurkan oleh Rasulullah SAW, seperti dalam hadits “*tidak boleh menimbulkan bahaya dan tidak boleh pula membahayakan orang lain.*” (HR. Ibnu Majjah). Kita tidak memiliki pelindung terhadap keburukan yang dikehendaki Allah, yang berarti kita tidak bisa menghindari dari keburukan yang telah ditakdirkan oleh Allah, tetapi kita berhak untuk menjaga keselamatan dari ancaman yang terjadi dalam pekerjaan. Islam sangat menjunjung tinggi keselamatan, melarang umat untuk berbuat kerusakan bagi diri dan lingkungannya.

2. Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($4,753 > 2,00247$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pada PT. HEVEA MK 1 Palembang. Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ria Nur Aisyah, Mochammad Al-Musadieq dan Mochammad Djudi Mukzam (2013) studi pada karyawan bagian *instalation* dan *maintenance* PT. Berca Schilndler Lifts Surabaya yang menyatakan bahwa Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan khususnya PT. HEVEA MK 1. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen dikarenakan sakit akibat tertular teman sekerja, atau luar teman sekerja. Bekerja dengan lingkungan yang lebih nyaman, bersih dan

menyenangkan, sehingga dapat memotivasi semangat kerja karyawan dalam mengerjakan tugasnya lebih baik lagi.

Di dalam Islam Allah SWT telah memperingatkan kepada kita bahwa kerusakan baik di darat dan lautan bukan terjadi karena faktor-faktor natural atau alamiah melainkan karena sebab-sebab artifisial atau dampak tidak terkendalinya proses dan aktivitas manusia, maka mengelola dampak setiap proses dan aktivitas untuk mencegah *environmental damage* adalah suatu keharusan. Pengelolaan juga harus diterapkan untuk menjaga kesehatan. Nabi SAW bersabda. “*Dua kenikmatan yg sering dilupakan banyak orang, kesehatan dan waktu luang*” [HR Bukhari].

Secara implisit, setiap muslim diwajibkan untuk mensyukuri nikmat sehat dan memanfaatkan sebaik-baiknya masa sehat tersebut. Menjaga diri untuk selalu fit dan terhindar dari penyakit adalah suatu konsekuensi logisnya.

3. Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($3,985 > 2,00324$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HEVEA MK 1 Palembang. Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratih Dwi Kartikasari dan Bambang Swasto (2017) pada karyawan bagian produksi PT. Surya Asbes Cement Group Malang yang menyatakan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini lebih diperkuat oleh Undang-Undang tentang Keselamatan Kerja No. 1 Tahun 1970 meliputi aspek pekerjaan yang berbahaya, dari segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di

permukaan air, di dalam air, maupun di udara yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat risiko kecelakaan dengan meningkatkan keselamatan kerjanya, akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan, dan pada gilirannya akan meningkatkan efisiensi dalam proses manajerial perusahaan itu sendiri. Maka, pengaruh positif pada variabel Keselamatan Kerja terhadap Kinerja karyawan yang berarti bahwa peningkatan program-program keselamatan kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Islam sendiri umat muslim diwajibkan menjaga diri, *property* dan lingkungannya dari cedera, kerusakan dan kebinasaan.

Terkait dengan keselamatan kerja Allah dalam Al-Qur'an surah Al-Qoshosh Ayat 77 menjelaskan :

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (Q.S Al-Qoshos ayat 77)

Dalam ayat tersebut disebutkan bahwa manusia tidak boleh berbuat kerusakan di muka bumi. Ini berarti bahwa manusia diutus untuk menjaga lingkungan, tidak mencemarinya, berbuat dan berperilaku sehat. Sama halnya dalam bekerja di perusahaan berarti perlu adanya kesehatan dan keselamatan kerja agar dapat dipelajari hal-hal apa saja yang dapat merusak lingkungan untuk kemudian dihindari sehingga tercipta lingkungan yang aman dan pekerja dapat terhindar dari risiko bahaya yang ditimbulkan.

4. Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($3,782 > 2,00324$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HEVEA MK 1 Palembang. Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Endro Wibowo dan Hardi Utomo (2016) pada karyawan bagian produksi Unit Serbuk *Effervescent* PT. Sido Muncul Semarang yang menyatakan bahwa Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini lebih memperkuat Undang Pokok Kesehatan RI No. 9 tahun 1960, BAB 1 pasal 2, kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Kesehatan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, serta memberikan peranan penting dalam menciptakan kinerja karyawan. program kesehatan kerja, menyediakan fasilitas kesehatan untuk karyawan, dan jaminan kesehatan. Lingkungan kerja secara medis layak dan terjaga kebersihannya. PT. HEVEA MK 1 memberikan pelayanan kesehatan bagi karyawannya sudah baik. Kesehatan kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. apabila karyawannya baik maka perusahaan dapat mencapai target dan tujuan optimal.

Abu Hurairah Radhiyallahu 'anhu mengatakan, Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda, "*Setiap persendian manusia ada sedekahnya setiap hari di mana matahari terbit di dalamnya, kamu*

mendamaikan di antara dua orang adalah sedekah, kamu membantu seseorang untuk menaikannya di atas kendaraannya atau mengangkat barangnya di atasnya adalah sedekah, kalimat yang baik adalah sedekah, pada tiap-tiap langkah yang kamu tempuh menuju sholat adalah sedekah, dan kamu membuang gangguan dari jalan adalah sedekah." (HR.al-Bukhari ,no.2989 dan Muslim, no 1009).

Dalam hadits tersebut, menjaga kesehatan tak cukup dengan hanya membersihkan diri saja namun juga di imbangi dengan menjaga kebersihan harta yang dimiliki. Karena sebagian harta yang didapatkan wajib dikeluarkan 2,5% sebagai sedekah karena ada hak orang lain dari semua hasil kerja (gaji/upah) yang kita lakukan. Karena itulah pentingnya menjaga kesehatan diri secara fisik, hati penuh keikhlasan dan kejiwaan yang ada pada diri kita, dengan berbagi kepada orang lain, akan membuat kebahagiaan dan kenyamanan yang ada dihati kita sendiri sehingga secara akal dan pikiran kita juga akan dibersihkan secara tidak langsung karena perbuatan baik terhadap sesama manusia.

5. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($2,907 > 2,00324$) dan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HEVEA MK 1 Palembang. Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anthony Frans (2016) pada karyawan bagian produksi di CV. Intan Mandiri Pratama yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini juga mendukung pernyataan Malayu S.P Hasibuan (2001) menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama,

efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Artinya, dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan, karena orang yang termotivasi ada perasaan untuk meraih prestasi/kinerja yang baik dan manfaat orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.

Motivasi kerja muslim adalah semangat untuk menapaki jalan lurus di dalam mengambil keputusan para pemimpin pemegang amanah termasuk hakim harus berlandaskan penghargaan Islam atas hasil karya dan upaya manusia untuk bekerja ditempatkan pada dimensi yang setara iman, bahkan bekerja menjadikan jaminan diampuninya dosa-dosa manusia sebagaimana rasulullah bersabda:

“Artinya : Jika Allah memberikan jalan bagi seseorang di antara kamu untuk memperoleh rezeki dari suatu arah, maka janganlah dia meninggalkannya sampai dia berubah atau hilang darinya.” (HR. Ibnu Majah)

6. Motivasi Kerja memediasi pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil regresi diatas menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil t hitung > tabel senilai $3,985 > 2,00324$ dan hasil F hitung > F tabel senilai $31,529 > 2,77$. Dari hasil analisis tersebut menunjukkan peningkatan keselamatan kerja akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil regresi diatas menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil t hitung > t tabel senilai $3,019 > 2,00247$ dan hasil F hitung > F tabel senilai $19,393 > 3,16$. Dari hasil analisis tersebut

menunjukkan peningkatan keselamatan kerja akan diikuti oleh kenaikan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil regresi diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini dapat dilihat dari hasil t hitung $>$ t tabel senilai $2,907 > 2,00324$ dan hasil F hitung $>$ F tabel senilai $31,529 > 2,77$. Dari hasil analisis tersebut menunjukkan peningkatan motivasi kerja akan diikuti kenaikan kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis jalur terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hal ini terlihat dari besarnya pengaruh langsung antara variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan senilai 0,326, pengaruh langsung variabel keselamatan kerja terhadap motivasi kerja senilai 0,276, dan pengaruh langsung antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan senilai 0,320. Pengaruh tidak langsung keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja adalah senilai 0,088. Total pengaruh antara variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja adalah senilai 0,596 atau 59,6%. Artinya motivasi kerja mampu memediasi atau berpengaruh cukup besar dalam memediasi antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. hal ini berarti seakin tinggi keselamatan kerja semakin tinggi pula motivasi kerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Teori ini mendukung hasil penelitian Rendi Wijayanto, Endang Siti Astuti, Hamidah Nayati Utamo pada karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang yang menyimpulkan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kemudian Olivia Theodora (2015) pada PT. Sejahtera Motor Gemilang yang menyimpulkan bahwa Motivasi

Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dan Ria Damayanti, Nurlaela, Sarah Usman (2017) pada PT. Pulau Lemon Manokwari yang menyimpulkan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan Islam yang memerintahkan kita melakukan dengan cara yang sebaik-baiknya dengan mengutamakan menjaga keselamatan diri, ini menepati firan Allah SWT, dalam surah Al-An'a ayat 17 yang berbunyi "*Dan infakkanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik.*"

Maksud dari ayat diatas adalah dengan saling mengingatkan, bahwa Allah swt sesungguhnya tidak menghendaki adanya kerusakan dimuka bumi. Segala bentuk yang diciptakan dan diberikan pada manusia untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya, dan manusia diberi akal dan kemampuan dari semua mahluk hidup ciptaannya diberi peringatan untuk tidak melakukan kerusakan (menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan) dengan perbuatannya dalam artian perilaku tidak aman dalam dirinya dan hal ini juga ikut membahayakan orang-orang disekitarnya. Sama halnya ditempat kerja apabila karyawan kurang memperhatikan keselamatan dalam bekerja hal itu jelas membahayakan diri dan lingkungan disekitarnya. Perusahaan sehat pekerjapun akan tenang dalam bekerja. Karena itu tempat pekerja mencari nafkah. Pekerja bekerja untuk mencari nafkah, bukan bekerja untuk mendapat kecelakaan, penyakit dan masalah. Jadi mari kita mulai sekarang bekerja dengan selamat. Berpikir sebelum bertindak, utamakan keselamatan dalam bekerja.

7. Motivasi Kerja memediasi pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil regresi diatas menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil t hitung $>$ tabel senilai $3,782 > 2,00324$ dan hasil F hitung $>$ F tabel senilai $31,529 > 2,77$. Dari hasil analisis tersebut menunjukkan peningkatan kesehatan kerja akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil regresi diatas menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil t hitung $>$ t tabel senilai $4,753 > 2,00247$ dan hasil F hitung $>$ F tabel senilai $19,393 > 3,16$. Dari hasil analisis tersebut menunjukkan peningkatan kesehatan kerja akan diikuti oleh kenaikan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil regresi diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini dapat dilihat dari hasil t hitung $>$ t tabel senilai $2,907 > 2,00324$ dan hasil F hitung $>$ F tabel senilai $31,529 > 2,77$. Dari hasil analisis tersebut menunjukkan peningkatan motivasi kerja akan diikuti kenaikan kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis jalur terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hal ini terlihat dari besarnya pengaruh langsung antara variabel kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan senilai 0,342, pengaruh langsung variabel kesehatan kerja terhadap motivasi kerja senilai 0,438, dan pengaruh langsung antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan senilai 0,320. Pengaruh tidak langsung kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja adalah senilai 0,140. Total pengaruh antara variabel kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja adalah senilai 0,758 atau 75,8%. Artinya motivasi kerja mampu memediasi atau

berpengaruh besar dalam memediasi antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. hal ini berarti semakin tinggi kesehatan kerja semakin tinggi pula motivasi kerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Teori ini mendukung hasil penelitian Rendi Wijayanto, Endang Siti Astuti, Hamidah Nayati Utamo pada karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang yang menyimpulkan bahwa Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kemudian Olivia Theodora (2015) pada PT. Sejahtera Motor Gemilang yang menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dan Ria Damayanti, Nurlaela, Sarah Usman (2017) pada PT. Pulau Lemon Manokwari yang menyimpulkan bahwa Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan hadits Nabi yang berbunyi. *“Dua kenikmatan yg sering dilupakan banyak orang, kesehatan dan waktu luang”* [HR Bukhari]. Secara implisit, setiap muslim diwajibkan untuk mensyukuri nikmat sehat dan memanfaatkan sebaik-baiknya masa sehat tersebut. Menjaga diri untuk selalu fit dan terhindar dari penyakit adalah suatu konsekuensi logisnya. Sedangkan Motivasi kerja muslim adalah semangat untuk menapaki jalan lurus di dalam mengambil keputusan para pemimpin pemegang amanah termasuk hakim harus berlandaskan penghargaan Islam atas hasil karya dan upaya manusia untuk bekerja ditempatkan pada dimensi yang setara iman, bahkan bekerja menjadikan jaminan diampuninya dosa-dosa manusia sebagaimana rasulullah bersabda: *“Artinya : Jika Allah memberikan jalan bagi seseorang di antara kamu untuk memperoleh rezeki dari suatu arah, maka janganlah dia meninggalkannya sampai dia berubah atau hilang darinya.”* (HR. Ibnu Majah).

