

Pengaruh Kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Febriana Novita^{a)}, Trias Setiawati, Andriyastuti Suratman

*Department of Management, Faculty of Business and Economics
Universitas Islam Indonesia, Sleman, Special Region of Yogyakarta
Indonesia*

^{a)}Penulis korespondensi: 18311107@students.uii.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini menjelaskan mengenai bagaimana pengaruh kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* di PT Adi Propertindo. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 karyawan. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik *convenience sampling*. Metode analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, dan analisis jalur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) kesehatan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, (4) kesehatan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, (5) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (6) motivasi kerja memediasi hubungan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan, (7) motivasi kerja memediasi hubungan signifikan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: kesehatan keselamatan kerja, kinerja karyawan, kompensasi, motivasi kerja

PENDAHULUAN

Suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai penggerak dalam perusahaan pemerintahan maupun perusahaan swasta. Sumber daya manusia mengarah pada orang-orang yang ada dalam organisasi. Torrington *et al.* (2008) menyatakan bahwa filosofi manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas manajemen antara pekerja dan organisasi untuk mencapai dan memenuhi kesepakatan di antara mereka mengenai sifat dan tujuan hubungan kerja. Dessler (2009) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan, aspek-aspek yang ada



pada sumber daya manusia (posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyingkapan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Kinerja menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dan merupakan penilaian hasil kerja seorang karyawan yang berkontribusi di dalam suatu perusahaan yang dapat diukur dan dibuktikan secara nyata. Kinerja menurut Mangkunegara (2016) adalah penilaian hasil dari kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. menurut Sedarmayanti (2007) kinerja yaitu hasil dari kerja sebuah proses manajemen seorang karyawan tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Tinggi dan rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti motivasi kerja, kompensasi kerja, dan kesehatan keselamatan kerja.

Motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi adalah suatu gerakan atau dorongan agar seseorang bergerak. Menurut Mathis dan Jackson (2010), kinerja merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mau bertindak yang diarahkan pada tujuan. Robbins dan Judge (2017) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan proses-proses untuk menuju suatu tujuan yang menjelaskan intensitas individu, arah, dan ketekunan usaha. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Siddiqui (2019), Suratman dan Syahputro (2020), Manzoor *et al.* (2021) memberikan kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini ingin menguji kembali apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi sebagai salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mello (2014) mendefinisikan kompensasi merupakan bagian dari sistem hadiah total organisasi yang mempengaruhi kemampuan atasan untuk dapat menarik, mempertahankan, dan memastikan tingkat kinerja optimal karyawan dalam memenuhi tujuan organisasi. Adapun pendapat kompensasi Menurut Dessler (2013), kompensasi merupakan semua bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan, hasil dari pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purba dan Sudibjo (2020), Wahyuati (2020), Linga (2020) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. penelitian ini ingin menguji kembali apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kesehatan keselamatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Jackson *et al.* (2009) kesehatan keselamatan kerja adalah kondisi psikologis-fisik dan psikologis pekerja hasil dari lingkungan perusahaan. Sementara itu, kesehatan keselamatan kerja menurut Rivai (2011) adalah lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan berkaitan dengan kondisi fisiologis-fisikal dan kondisi psikologis tenaga kerja. Hal ini didukung dalam penelitian oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Permatasari dan Apriliyani (2021), Olanipekun dan Jiboku (2021) menemukan bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini ingin menguji kembali apakah kesehatan keselamatan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kemampuan manusia yang diperlihatkan kepada organisasi untuk membantu mencapai hasil dan tujuan yang diinginkan. Kinerja menurut Mangkunegara (2016) adalah penilaian hasil dari kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Kinerja menurut Mathis dan Jackson (2010) adalah seberapa banyak pengaruh/kontribusi karyawan kepada organisasi. Indikator kinerja karyawan dalam perusahaan untuk mengukur kinerja. menurut Sedarmayanti (2007) kinerja yaitu hasil dari kerja sebuah proses manajemen seorang karyawan tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Mathis dan Jackson (2010) telah mengemukakan bahwa ada beberapa indikator dari kinerja yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama.

Kompensasi Kerja

Kompensasi sebagai salah satu konsep mengenai segala sesuatu yang karyawan terima. Kompensasi merupakan pemenuhan kebutuhan manusia yang mempengaruhi kemauan untuk melakukan sesuatu. Definisi kompensasi menurut Mello (2014) adalah bagian dari sistem hadiah total organisasi yang mempengaruhi kemampuan atasan untuk dapat menarik, mempertahankan, dan memastikan tingkat kinerja optimal karyawan dalam memenuhi tujuan organisasi.

Dessler (2013) berpendapat bahwa kompensasi merupakan semua bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan, hasil dari pekerjaan mereka. Kemudian, definisi kompensasi menurut Mondy and Martocchio (2016) adalah total dari semua penghargaan sebagai imbalan yang diberikan kepada karyawan, atas jasa yang mereka berikan. Penelitian ini menggunakan indikator oleh Dessler (2009), yaitu *direct payment* dan *indirect payment*.

Kesehatan Keselamatan Kerja

Perusahaan harus mampu untuk melindungi karyawannya selama bekerja di tempat kerja. Kesehatan keselamatan kerja penting dilakukan supaya dapat meminimalisir kecelakaan kerja ketika para karyawan bekerja. Menurut Jackson *et al.* (2009) kesehatan keselamatan kerja adalah kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja hasil dari lingkungan perusahaan.

Sementara itu, kesehatan keselamatan kerja menurut Rivai (2011) adalah lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan berkaitan dengan kondisi fisiologis-fisikal dan kondisi psikologis tenaga kerja. Definisi keamanan menurut Mondy and Martocchio (2016) adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan, begitu pula definisi kesehatan adalah kebebasan karyawan dari penyakit fisik atau emosional. Peneliti menggunakan indikator dari Jackson *et al.* (2009) dengan indikator *physiological-physical conditions and psychological conditions*.

Motivasi Kerja

Motivasi dijadikan alasan mengapa seseorang mau melakukan suatu tindakan. Setiap individu membutuhkan dorongan yang baik untuk dirinya demi mencapai tujuan. Motivasi menurut Deci and Ryan (1985) melibatkan proses dan struktur organisme terhadap dorongan eksternal dan internal, yang mengarah pada kepuasan kebutuhan.

Robbins and Judge (2008) motivasi (*motivation*) adalah proses-proses untuk menuju suatu tujuan yang menjelaskan intensitas individu, arah, dan ketekunan. Sementara itu, menurut menurut Armstrong and Taylor (2014) motivasi artinya *movere* berasal dari bahasa latin. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori isi, yaitu teori dua faktor Herzberg (1993).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purba dan Sudibjo (2020), Wahyuati (2020), Linga (2020), serta Angriani dan Eliyana (2020) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H₁: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Permatasari dan Apriliyani (2021), Olanipekun dan Jiboku (2021) menunjukkan bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa diduga kesehatan keselamatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan dari terhadap kinerja karyawan.

H₂: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Halawa (2021), Astuti (2021) memberikan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan penelitian oleh Supriyono (2021) memberikan hasil bahwa kompensasi terhadap motivasi kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan. Berdasarkan penelitian terdahulu, diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja.

H₃: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Penelitian terdahulu oleh Ikaningtyas *et al.* (2018), Samban *et al.* (2021) memberikan hasil bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa diduga kesehatan keselamatan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

H₄: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kesehatan keselamatan kerja terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Penelitian terdahulu oleh Siddiqui (2019), Suratman dan Syahputro (2020), Manzoor (2021) memberikan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu diduga terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H₅: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja

Penelitian terdahulu oleh Syamsuddin *et al.* (2021), Efendi *et al.* (2020) memberikan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui

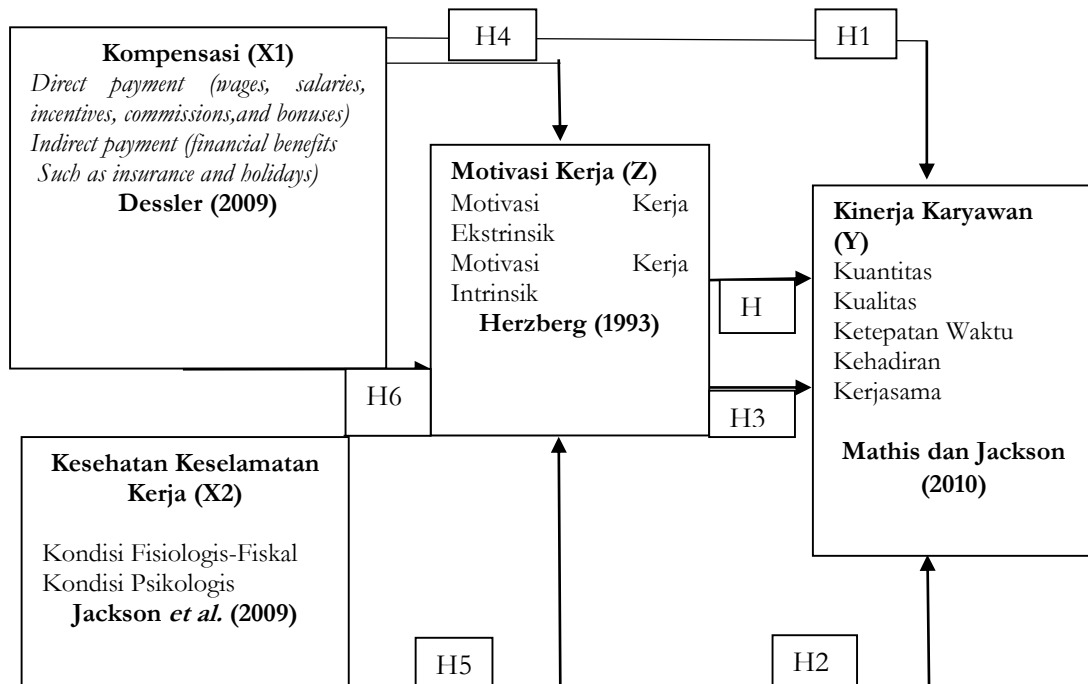
motivasi kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa diduga terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

H₆: *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.*

Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja

Kesehatan keselamatan kerja dan motivasi kerja menjadi hal yang penting sebagai penunjang dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Penelitian terdahulu oleh Indiartha dan Suswati (2020), serta Nkrumah *et al.* (2021) memberikan kesimpulan bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa diduga terdapat pengaruh signifikan dari kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

H₇: *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja.*



Gambar 1. Kerangka Pikir

METODE

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, untuk menunjukkan hubungan antar variabel, aspek-aspek teori, dan hipotesis. Pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner dalam bentuk Google Form. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *marketing* yang sesuai dengan kriteria yang ada di PT Adi Propertindo berjumlah 45 karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*. Penelitian menggunakan skala *likert* dengan bobot 1-5 dan analisis data menggunakan SPSS.

Profil Responden

Penelitian ini dilakukan di PT Adi Propertindo yang berlokasi di Jawa Tengah dan DIY yang bergerak di bidang properti dan sudah memiliki cabang proyek lebih dari 30 lokasi di daerah Jawa Tengah dan DIY. PT Adi Propertindo merupakan perusahaan properti perumahan yang berfokus pada perumahan subsidi KPR dengan sasarannya untuk masyarakat berpenghasilan rendah.

Karyawan *marketing* PT Adi Propertindo memiliki tugas dan tanggung jawab, yaitu melakukan komunikasi dengan klien, memfasilitasi kerjasama pihak Bank dengan notaris, dan juga tugas tanggung jawab sebagai admin pada sosial media untuk memasarkan perumahan. Kemudian, bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu berupa bonus-bonus saat para karyawan berhasil mencapai target perusahaan dalam penjualan rumah.

Penerapan kesehatan keselamatan kerja yang ada di PT Adi Propertindo, salah satunya adalah mengikut sertakan karyawan pada asuransi kesehatan, dan juga pada saat ada kunjungan ke luar kota ataupun *expo* (pameran), karyawan *marketing* difasilitasi kendaraan dari kantor. Motivasi dalam peningkatan kinerja dilakukan oleh PT Adi Propertindo berupa kenaikan gaji kepada karyawan yang menunjukkan kinerja dan prestasi yang baik.

Tabel 1. Profil Responden

Variabel Demografik	Jumlah	%
<i>Jenis Kelamin</i>		
Laki-Laki	12	27
Perempuan	33	73
<i>Usia</i>		
<20 tahun	4	8,9
20-25 tahun	24	53,3
25-36 tahun	14	31,1
>36 tahun	3	6,7
<i>Status Pernikahan</i>		
Menikah	13	28,9
Belum Menikah	32	71,1
<i>Pendidikan Terakhir</i>		
SMP/SMA/SMK	11	24,4
Diploma	11	24,4
Sarjana	23	51,1
<i>Masa Kerja</i>		
< 3 tahun	18	40,0
3-6 tahun	22	48,9
>6 tahun	5	11,1

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa penelitian melibatkan 45 karyawan di PT Adi Propertindo. Responden didominasi oleh perempuan, mayoritas berusia 20-25 tahun, status pernikahan mayoritas belum menikah, pendidikan terakhir mayoritas sarjana, dan masa kerja paling lama adalah 3-6 tahun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan pengukuran uji validitas dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total konstruk. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner. Uji validitas menunjukkan r_{tabel} sebesar 0,294 dengan total responden 45 karyawan. Uji validitas dikatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan	KK1	0,505	0,294	Valid
	KK2	0,405		Valid
	KK3	0,539		Valid
	KK4	0,510		Valid
	KK5	0,551		Valid
	KK6	0,602		Valid
	KK7	0,391		Valid
	KK8	0,551		Valid
	KK9	0,569		Valid
	KK10	0,474		Valid
	KK11	0,442		Valid
	KK12	0,558		Valid
	KK13	0,540		Valid
	KK14	0,562		Valid
	KK15	0,553		Valid
Kompensasi	K1	0,736	0,294	Valid
	K2	0,713		Valid
	K3	0,718		Valid
	K4	0,716		Valid
	K5	0,759		Valid
	K6	0,770		Valid
Kesehatan Keselamatan Kerja	KKK1	0,747	0,294	Valid
	KKK2	0,720		Valid
	KKK3	0,783		Valid
	KKK4	0,823		Valid
	KKK5	0,866		Valid
	KKK6	0,793		Valid
Motivasi Kerja	MK1	0,708	0,294	Valid
	MK2	0,564		Valid
	MK3	0,669		Valid
	MK4	0,652		Valid
	MK5	0,838		Valid
	MK6	0,713		Valid

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel uji validitas diatas menunjukkan bahwa untuk variabel kinerja karyawan, kompensasi, kesehatan keselamatan kerja, dan motivasi kerja memiliki nilai r_{hitung} berada lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga variabel-variabel tersebut dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Penelitian ini dalam melakukan pengukuran uji reliabilitas menggunakan nilai *alpha cronbach* diatas 0,7.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,825		Reliabel
Kesehatan Keselamatan Kerja (X_2)	0,879	>0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,802		Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,784		Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa untuk variabel kinerja karyawan, kompensasi, kesehatan keselamatan kerja, dan motivasi kerja memiliki nilai *alpha cronbach* diatas 0,7. Sehingga variabel-variabel tersebut dapat dikatakan reliabel.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual antar satu pengamatan. Penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser*.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients^a</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>Constant</i>	,551	,165		3,331	,002
Rata_Kinerja	-,015	,023	-,099	-,640	,526
1 Rata_K3	,036	,041	,189	,880	,384
Rata_Motivasi	-,111	,057	-,437	-1,951	,058

a. *Dependent Variable* : RES2

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan pengujian tersebut menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser*. Nilai signifikan untuk variabel kompensasi, kesehatan keselamatan kerja, dan motivasi kerja menunjukkan hasil lebih dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas digunakan untuk menguji adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Penelitian ini menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Batas nilai *tolerance* apabila nilai *tolerance* > dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolonearitas. Nilai VIF jika < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolonearitas.

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.	Coefficients Statistics	
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
Constant	,626	,335		1,869	,069		
Kompensasi	,239	,047	,444	5,093	,000	,876	1,142
1 Kesehatan	,230	,082	,337	2,790	,008	,457	2,188
Keselamatan Kerja							
Motivasi Kerja	,301	,116	,329	2,602	,013	,418	2,394

a. *Dependent Variable* : Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan pengujian tersebut menunjukkan hasil uji multikolinieritas yang menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* menunjukkan hasil lebih dari 0,10 dan atau *variance inflation factor* (VIF) menunjukkan hasil kurang dari 10. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini tidak memiliki permasalahan multikolinieritas dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas data memakai uji *kolmogorov smirnov* yang dipakai dalam penelitian ini. Dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi > 0,05 maka dikatakan nilai residual berdistribusi normal. Nilai residual tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansi < 0,05.

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,18882688
Most Extreme Differences	Absolute	,127
	Positive	,127
	Negative	-,066
Test Statistic		,127
Asymp. Sig. (2-tailed)		,066 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan pengujian diatas, hasil uji analisis *one sample kolmogorov-smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,066 lebih besar dari 0,05 yang artinya nilai residual berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Dalam penelitian uji hipotesis ini meliputi uji-t dan analisis jalur.

Tabel 7. Uji Hipotesis

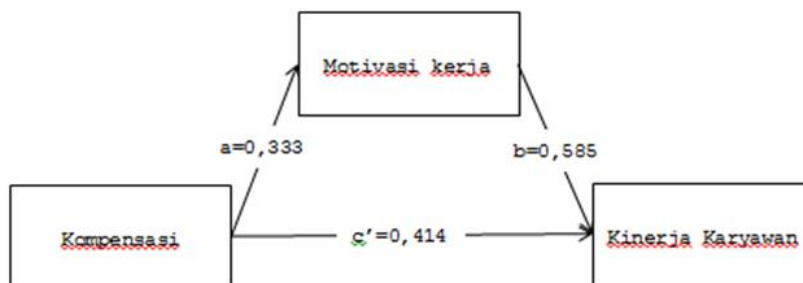
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	Kompensasi -> Kinerja	,278	,048	,516	5,844	,000
	Kesehatan Keselamatan Kerja -> Kinerja	,386	,060	,565	6,409	,000
	Kompensasi -> Motivasi Kerja	,128	,059	,218	2,156	0,37
	Kesehatan Keselamatan Kerja -> Motivasi Kerja	,518	,075	,696	6,885	,000
	Motivasi Kerja -> Kinerja	,662	,097	,723	6,861	,000

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut: (1) kompensasi memiliki pengaruh t_{hitung} 5,844 dengan signifikansi 0,000. Kompensasi memiliki hubungan positif dan signifikansi dari kompensasi terhadap kinerja. (2) kesehatan keselamatan kerja dengan t_{hitung} 6,409 dengan nilai signifikansi 0,000. Kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja terdapat hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) kompensasi memiliki pengaruh nilai t_{hitung} 2,156 dengan signifikansi 0,037. Kompensasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. (4) kesehatan keselamatan kerja memiliki pengaruh t_{hitung} 6,885 dengan nilai signifikansi 0,000. Kesehatan keselamatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. (5) motivasi kerja memiliki pengaruh t_{hitung} 6,861 dengan signifikansi 0,000. Motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja.

Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan penggunaan analisis regresi untuk mengukur hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.



Gambar 2. Analisis Jalur Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasar hasil pengujian tersebut, terkait pengaruh mediasi dengan perkalian koefisien (ab) juga diperlukan untuk diuji lagi dengan uji sobel, sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,585^2 0,085^2 + 0,333^2 0,085^2 + 0,085^2 0,085^2}$$

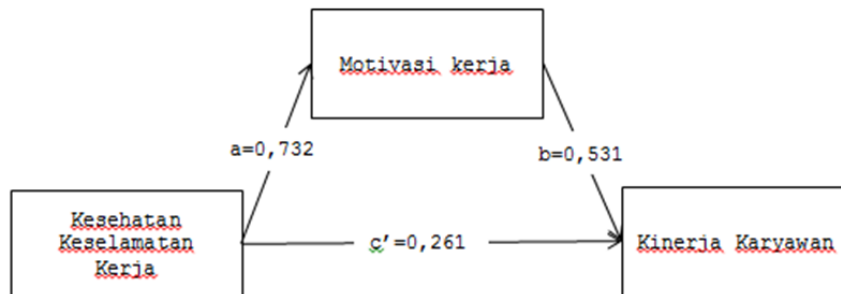
$$Sab = 0,05721$$

Kemudian, dilakukan pengujian t-statistik pengaruh mediasi dengan cara sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

$$t = \frac{0,333 \times 0,585}{0,05721} = \frac{0,1948}{0,05721} = 3,405$$

Berdasarkan pengujian t statistik tersebut, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,405 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.96 dengan signifikansi 0,05. Koefisien mediasi menunjukkan nilai sebesar 0.105. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa motivasi kerja dapat menjadi variabel mediasi antara hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, adanya mediasi menunjukkan ada pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.



Gambar 3. Analisis Jalur Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, terkait pengaruh mediasi dengan perkalian koefisien (ab) juga diperlukan untuk diuji lagi dengan uji Sobel, sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,531^2 0,077^2 + 0,732^2 0,139^2 + 0,077^2 0,139^2}$$

$$Sab = 0,109656$$

Kemudian, dilakukan pengujian t statistik pengaruh mediasi dengan cara sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

$$t = \frac{0,732 \times 0,531}{0,109656} = \frac{0,3887}{0,109656} = 3,545$$

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai dari t_{hitung} sebesar 3,545. Nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,96. Koefisien mediasi menunjukkan nilai sebesar 0,265. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat menjadi variabel mediasi pada hubungan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, adanya mediasi menunjukkan ada pengaruh tidak langsung kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama “diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.” terbukti. Berdasarkan data yang ditelaah diuji, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan. Dilihat dari bukti variabel kompensasi yang memiliki nilai t_{hitung} 5,844 dengan signifikansi 0,000. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,278.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Purba dan Sudibjo (2020), Wahyuati (2020), Angriani dan Eliyana (2020), serta Linga (2020) dengan penggunaan Teori kompensasi yang digunakan berasal dari Dessler (2020), sedangkan teori kinerja oleh Mathis dan Jackson (2010).

Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.” terbukti. Berdasarkan data yang telah diuji, kesehatan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari bukti variabel kesehatan keselamatan kerja memiliki nilai t_{hitung} 6,409 dengan nilai signifikansi 0,000 yang memiliki arti kesehatan keselamatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi variabel kesehatan keselamatan kerja sebesar 0,386.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kesehatan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Permatasari dan Apriliyani (2021), Olanipekun dan Jiboku (2021) dengan penggunaan teori kesehatan keselamatan kerja yang digunakan berasal dari Jackson *et al.* (2009) sedangkan, teori kinerja oleh Mathis dan Jackson (2010).

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis ketiga “diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap motivasi kerja.” terbukti. Berdasarkan data yang ditelaah diuji, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dilihat dari bukti variabel kompensasi yang

memiliki nilai t_{hitung} 2,156 dengan signifikansi 0,037. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,128. Penelitian ini mendukung penelitian oleh Halawa (2021) serta Astuti (2021), dengan penggunaan teori kompensasi yang digunakan berasal dari Dessler (2020), sedangkan teori motivasi oleh Herzberg (1993).

Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis keempat “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kesehatan keselamatan kerja terhadap motivasi kerja.” terbukti. Berdasarkan data yang telah diuji, kesehatan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dilihat dari bukti variabel kesehatan keselamatan kerja memiliki nilai t_{hitung} 6,885 dengan nilai signifikansi 0,000 yang memiliki arti kesehatan keselamatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai koefisien regresi variabel kesehatan keselamatan kerja sebesar 0,518. Hasil penelitian ini didukung oleh Samban *et al.* (2021) dengan penggunaan teori kesehatan keselamatan kerja yang digunakan dari Jackson *et al.* (2009) sedangkan, teori motivasi oleh Herzberg (1993).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kelima yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ”terbukti”. Berdasarkan data yang telah diuji, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Dilihat dari bukti variabel motivasi kerja yang memiliki t_{hitung} sebesar 6,861 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai koefisien regresi variabel kesehatan keselamatan kerja sebesar 0,662. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Siddiqui (2019), Suratman dan Syahputro (2020), serta Manzoor *et al.* (2021), dengan penggunaan teori motivasi kerja oleh Herzberg (1993) sedangkan kinerja oleh Mathis dan Jackson (2010).

Pengaruh Mediasi Motivasi Kerja pada Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis keenam yang berbunyi “terdapat pengaruh mediasi motivasi kerja pada hubungan kompensasi dan kinerja karyawan” terbukti. Berdasarkan data yang telah diuji, motivasi kerja dapat memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari pengujian yang dilakukan bahwa nilai t_{hitung} 3,405 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,96 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh mediasi motivasi kerja terhadap hubungan kompensasi dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syamsuddin *et al.* (2021) serta Efendi *et al.* (2020) dengan penggunaan teori kompensasi yang digunakan berasal dari Dessler (2020), sedangkan teori motivasi kerja oleh Herzberg (1993), teori kompensasi oleh Dessler (2020), dan teori kinerja oleh Mathis dan Jackson (2010).

Pengaruh Mediasi Motivasi Kerja pada Hubungan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketujuh yang berbunyi “terdapat pengaruh mediasi motivasi kerja terhadap hubungan kesehatan keselamatan kerja dan kinerja karyawan” terbukti. Berdasarkan data yang telah diuji, motivasi kerja dapat memediasi hubungan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dilihat dari pengujian yang dilakukan bahwa nilai t_{hitung} 3,545 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,96 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh mediasi motivasi kerja terhadap hubungan kesehatan keselamatan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Indiartha dan Suswati (2020), Batara dan Sididii (2021), serta Nkrumah *et al.* (2021), dengan penggunaan teori kesehatan keselamatan kerja menggunakan Hayes (1998).

KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti mengalami keterbatasan waktu dalam mendistribusikan kuesioner, dikarenakan jam kerja yang cukup padat membuat sebagian karyawan tidak mengisi kuesioner dan pengisian kuesioner menunggu cukup lama.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, sehingga dapat memberikan implikasi manajerial yang bermanfaat bagi PT Adi Propertindo, yaitu : Dalam pemberian kompensasi, saran dari peneliti pada PT Adi Propertindo yaitu perusahaan dapat memperhatikan tunjangan kerja bagi karyawan. Hal tersebut agar karyawan merasa senang dan mampu meningkatkan loyalitas kepada perusahaan. Dalam meningkatkan kesehatan keselamatan kerja, perusahaan dapat meningkatkan kondisi psikologi perusahaan, yang mana dilihat dari hubungan antar rekan kerja, kepercayaan antar rekan kerja, dan penyelesaian permasalahan kerja.

Apabila hal tersebut dilakukan maka akan berdampak baik bagi keberlangsungan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan, akan lebih baik apabila perusahaan memperhatikan hubungan kerja sama antara hubungan karyawan dengan karyawan maupun hubungan dengan klien. Selain itu, dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan bagaimana karyawan dalam hal kemauan untuk mempelajari hal-hal baru dan kemauan bekerja dengan penuh tanggung jawab. Selain itu juga melihat bagaimana kemauan karyawan dalam memenuhi harapan perusahaan. Dengan begitu, perusahaan dapat mengetahui apa yang dialami karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja dapat memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat memediasi kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Angriani, M. R. dan Eliyana, A. (2020). 'The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance in the Government Office', *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), pp. 1710–1714.

- Armstrong, M. dan Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page Ltd.
- Astuti, A. S. (2021). 'View of The Role of Teamwork, Work Environment, Compensation System in an Effort to Increase Employee Extrinsic Motivation at the Dompet Dhuafa Integrated Health Hospital', *European Journal of Business and Management Research*, 6(1), pp. 182-188.
- Batara, A.S dan Sididi, M. (2021). 'View of Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Sermani Steel', *Window of Public Health Journal*, 2(4), pp. 1331-1337.
- Deci, E. L. dan Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Springer.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Jakarta: PT Indeks.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management* (13th ed.). London: Pearson Education Limited.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). London: Pearson Educated Limited.
- Efendi, R. R. M. N., Bahrin, K. M. H. dan Suharmi, S. (2020). 'The Mediation of Work Motivation on The Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMES Employees in Yogyakarta City, Indonesia', *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), pp. 689-703.
- Halawa, A. (2021). 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(1), pp. 53-62.
- Herzberg, F. (1993). *The Motivation to Work*. New York: Routledge.
- Ikaningtyas, M., Musadieg, M. A. I. dan Prasetya, A. (2018). 'Effect of Occupational Safety and Health and Incentives on Work Motivation and Employee Performance (Study in Employees of PT. YTL-Paiton Province East Java)', *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), pp. 216-226.
- Indiarto, A. dan Suswati, E. (2020). 'Analisis Dampak Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Klub Bunga Butik Resort Batu', *The Journal of Finance*, 21(2), pp. 28-42.
- Jackson, A. E., Schuler, R. S. dan Werner, S. (2009). *Managing Human Resources*. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Linga, E. A. (2020). *The Relationship Between Public Service Motivation, Monetary Compensation and Work Performance of Los Angeles County Employees*. California State University, Northridge.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Manzoor, F., Wei, L. dan Asif, M. (2021). 'Intrinsic Rewards and Employee's Performance with the Mediating Mechanism of Employee's Motivation', *Frontiers in Psychology*, 12, pp. 1-13.

- Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management* (13th ed.). Ohio South-Western College Publishing.
- Mello, J. A. (2014). *Strategic Human Resource Management* (4th ed.). Stamford: South-Western College Pub.
- Mondy, R. W. dan Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Nkrumah, E. N. K., Liu, S., Doe, F. D. dan Akoto, L. S. (2021). 'Improving the Safety–Performance Nexus: A Study on the Moderating and Mediating Influence of Work Motivation in the Causal Link between Occupational Health and Safety Management (OHSM) Practices and Work Performance in the Oil and Gas Sector', *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), pp. 1-23.
- Olanipekun, L. O. dan Jiboku, J. O. (2021). 'Occupational Health and Safety standards and employee performance in Nigeria: A Theoretical Exposition', *Texas Journal of Medical Science*, 1(1), pp. 4–12.
- Permatasari, P. dan Apriliyani, W. D. (2021). 'The Effect of OSH Program and Work Discipline on The Performance of Firefighters at The Fire Services of Bogor District in 2020', *Journal of Vocational Health Studies*, 5(2), pp. 107–111.
- Purba, K. dan Sudibjo, K. (2020). 'The Effects Analysis of Transformational Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT. Sago Nauli', *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), pp. 1606–1617.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Jakarta Salemba Empat.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Samban, Y. W. A., Pangemanan, S. S. dan Tulung, J. E. (2021). 'The Effect of Occupational Safety and Health on Employee Work Motivation (Case Study: PT. Tropica Cocoprime Lelema)', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), pp. 487-495
- Sedarmayanti, H. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siddiqui, D. A. (2019). 'Impact of Motivation on Employees Performance in Pakistan', *Business Management and Strategy*, 10(1), pp. 1–22.
- Suratman, A. dan Syahputro, S. B. (2020). 'The Investigation of Motivation's Role as Mediator Effects on Employees' Performance', *Atlantis Press*, 149, pp. 27–33.
- Supriyono, B. N. (2021). 'Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja', *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(3), pp. 2261–2281.
- Syamsuddin, R. A., Pratama, A., Sunarsi, D., Affandi, A., Rifuddin, B., dan Mujahidin, M. (2021). 'The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee

Performance with Work Motivation as an Intervening Variable', *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), pp. 89–94.

Torrington, D. H. dan Taylor, S. (2008). *Human Resource Management* (7th ed.). Pearson Education Limited.

Wahyuati, A. (2020). 'Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan pada Hokben Disurabaya', *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(2), pp. 1-20.