

PENGARUH PIMPINAN SEBAGAI MANAJER, JAMINAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA RSUD PANTURA M.A SENTOT PATROL KAB. INDRAMAYU

Mahfud

Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Invada Cirebon
stibainvada.cirebon@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai pengaruh antara variabel bebas yaitu; Pimpinan Sebagai Manajer (X_1), Jaminan Kesehatan (X_2), Keselamatan Kerja (X_3) atas variabel terikat yakni Motivasi Kerja (Y) pada RSUD Pantura M.A. Sentot Patrol Kabupaten Indramayu, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode korelasional. Adapun Populasi untuk penelitian ini adalah pegawai RSUD Pantura M.A Sentot Patrol Kab. Indramayu jumlah seluruhnya 322 orang. Adapun total keseluruhan sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 orang. Dalam penelitian ini terdapat empat kesimpulan pokok, yaitu (1) Terdapat pengaruh Pimpinan sebagai Manajer (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y). Besarnya pengaruh Pimpinan sebagai Manajer atas Motivasi Kerja ialah sebesar 75,8%. (2) Terdapat pengaruh Jaminan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y). Besarnya pengaruh Jaminan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar 74,8%. (3) Terdapat pengaruh variabel Jaminan Keselamatan Kerja (X_3) atas variabel Motivasi Kerja (Y). Besarnya pengaruh Jaminan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar 75,8%. (4) Terdapat pengaruh Pimpinan sebagai Manajer, Jaminan Kesehatan Kerja, dan Jaminan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja. Besarnya pengaruh Pimpinan sebagai Manajer, Jaminan Kesehatan Kerja, dan Jaminan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar 81,7%.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Pendahuluan

Keberadaan individu dalam suatu organisasi atau lembaga memiliki peran yang sangat vital, khususnya dalam hal pemenuhan tugas dan target organisasi. Karena menjadi pihak yang memiliki peran vital, seorang individu dituntut untuk bekerja dengan sempurna dan diimbangi kesehatan jasmani juga rohani yang baik. Kesempurnaan pegawai sendiri ialah aspek penting guna mencapai tujuan organisasi.

Tanpa adanya kesempurnaan pegawai pada setiap pelaksanaan tugas, tujuan serta target organisasi akan sulit, bahkan tidak mungkin untuk dicapai.

Motivasi kerja adalah satu dari sekian hal yang cukup mempengaruhi kesempurnaan pegawai. Motivasi adalah akibat dari sebuah hasil yang ingin dituju seorang individu serta perkiraan individu tersebut bahwa apa yang dikerjakan akan mengarah pada sesuatu yang diinginkannya. Sedangkan Tjutju Yuniarsih (1998) berpendapat bahwa motivasi ialah suatu dorongan psikologi yang ada pada setiap individu, yang kemudian dorongan tersebut menghantarkan individu tersebut guna melaksanakan suatu kegiatan dan/atau hal yang diinginkan. Adapun motivasi kerja menurut Ivancevich dan Donnelly (1996 :185) adalah kekuatan dorongan pada diri pegawai yang menimbulkan dan/atau mengarahkan perilaku atau tindakan dari karyawan tersebut. Dengan argumen di atas mengerucutkan pandangan bahwa suatu motivasi kerja merupakan dorongan psikologi yang terjadi pada diri pegawai untuk melakukan tindakan dan/atau mengarahkan perilaku guna memaksimalkan kinerjanya.

Pada penerapannya motivasi kerja tidak hanya muncul dengan sendirinya. Ada kondisi yang memberi pengaruh lebih pada motivasi kerja. Adapun 3 contoh dari hal-hal yang dimaksud yakni pengaruh pemimpin sebagai manajer, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang terjamin.

Secara sederhana pemimpin diartikan sebagai seorang individu yang memiliki dominasi lebih serta tanggung jawab untuk memimpin sebuah organisasi, golongan dan/atau kelompok. Dalam bukunya yang berjudul *Perilaku Organisasi* Miftha Thoha (1983) menerangkan bahwa pemimpin ialah seorang individu yang memiliki kecakapan untuk memimpin. Pemimpin adalah individu yang memiliki *skill* mempengaruhi seseorang atau lebih pada suatu kelompok atau organisasi dengan tidak mengesampingkan bentuk alasannya. Adapun hubungan sebuah motivasi kerja dengan pemimpin adalah sikap dan efektivitas pemimpin dalam memimpin karyawan. Pada umumnya karyawan akan memiliki semangat apabila pemimpin yang memimpinnya mengapresiasi apa yang telah dikerjakan. Di samping memberikan apresiasi pemimpin yang dianggap baik menurut pandangan karyawan secara umum ialah pemimpin yang senantiasa memberikan semangat, motivasi, dan arahan pada karyawan. Dengan kondisi demikian, lingkungan kerja akan cenderung nyaman dan lebih kekeluargaan. Hal demikian akan memberikan pengaruh –khususnya motivasi kerja karyawan– sehingga

arah dan tujuan perusahaan akan sangat mudah tercapai. Selain karakteristik pemimpin seperti yang disebutkan, untuk meningkatkan motivasi serta semangat kerja karyawan, seorang pemimpin juga harus bersikap dan bertindak sebagai manajer yang baik.

Dalam hubungannya dengan manajerial seorang pemimpin atau manajer harus mempunyai keterampilan mencipta, perencanaan, komunikasi, organisasi, memberi motivasi, serta melakukan evaluasi secara baik lagi tepat. Apabila semua hal di atas dipunyai oleh manajer, akan sangat mungkin lingkungan kerja yang dipimpinnya akan lebih kondusif, baik, serta nyaman bagi dirinya sendiri ataupun karyawan yang ada di bawahnya.

Selain dipengaruhi oleh kepemimpinan manajer yang baik, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh kondisi jaminan kesehatan yang diberikan pada karyawan. Kamus besar bahasa Indonesia (1997) menerangkan bahwa jaminan ialah sesuatu yang dijadikan pegangan yang dijadikan biaya hidup pada masa tua (setelah tidak bekerja). Dalam bukunya yang diterjemahkan oleh Diana Angelica Mathis dan Jackson (2006) menerangkan bahwa sehat atau kesehatan adalah kondisi umum dari sejahteranya fisik, mental, dan emosional seseorang. Adapun pengertian kerja menurut apa yang terkandung di dalam KBBI (2007) adalah kegiatan yang dilaksanakan guna mencari nafkah. Dari ketiga pandangan di atas jaminan kesehatan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi dimana kesejahteraan fisik dan psikologi sosial karyawan dilindungi pada saat dan/atau setelah melakukan pekerjaan sebagai bentuk penghargaan atau apresiasi dari perusahaan pada pekerja.

Seperti yang telah diketahui, proses kerja memiliki resiko yang tidak sedikit. Karyawan yang tidak mendapat jaminan kesehatan kerja cenderung segan-segan dalam melakukan pekerjaan meningat resiko yang mungkin didapat pada pelaksanaan pekerjaan tersebut. Di sisi lain, karyawan juga cenderung enggan apabila melakukan pekerjaan beresiko tanpa mendapat jaminan yang pasti. Pada dasarnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ialah bagian penting dari sebuah perlindungan pekerja dan perlindungan perusahaan. Pekerja adalah bagian integral dari perusahaan. Jaminan K3 akan memberi peningkatan atas produktivitas pekerja dan perusahaan.

Jadi, jelas dengan adanya pelaksanaan K3 pegawai dalam perusahaan maka pegawai akan merasa terjamin keamanan kerjanya karena merasa dilindungi baik keselamatan maupun kesehatannya.

Adapun hubungan dengan motivasi kerja, jaminan K3 ialah suatu hal yang cukup penting. Jaminan K3 yang didapat karyawan akan mendorong performa dan kinerjanya menjadi lebih baik. Hal tersebut tergambar dari penurunan sikap enggan dan tidak mau karyawan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang beresiko. Jadi, dengan adanya jaminan K3, motivasi dan semangat karyawan akan cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapat jaminan serupa.

RSUD Pantura M. A Sentot Patrol Indramayu adalah instansi kesehatan yang memiliki kasus yang serupa dengan uraian di atas. Menurut observasi peneliti yang dilakukan pra penelitian didapati data yang menunjukkan lemahnya motivasi kerja pada karyawan medis dan/atau non medis. Hal tersebut tergambar dari banyaknya karyawan yang absen tanpa keterangan, terlambat, tidak mematuhi aturan jam kerja, tidak cepat tanggap dalam melayani pasien serta hal-hal serupa yang memiliki kaitan dengan motivasi kerja yang kurang.

Kurangnya motivasi kerja pada RSUD Pantura diakibatkan oleh berbagai macam faktor. Diantara beberapa faktor muncul, peneliti menemui beberapa fakta menyangkut kepemimpinan, jaminan kesehatan serta K3 yang tidak sebagaimana mestinya. Sehingga, dengan adanya temuan tersebut, peneliti kemudian memiliki keinginan untuk mengadakan penelitian perihal pengaruh kepemimpinan, jaminan kesehatan serta K3 terhadap motivasi kerja RSUD Pantura M. A. Sentot Patrol Indramayu.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini mengdepankan metode deskriptif dan korelasional sebagai metode penelitian lebih ditonjolkan. Secara umum metode deskriptif korelasional adalah metode yang dirancang guna mengetahui hubungan antarvariabel berbeda dalam suatu populasi Fox dan Husein Umar (2005:84). Adapun hubungannya dengan peneliti, penelitian ini memudahkan peneliti untuk mengetahui kontribusi variabel bebas atas variabel terkait, serta besarnya hubungan arah yang terjadi. Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah pemimpin sebagai manajer (X1), jaminan kesehatan (X2), dan kesehatan kerja (X3). Adapun variabel terikat dalam penelitian ini diduduki oleh motivasi kerja (Y).

Skala *Likert* merupakan skala yang bertindak sebagai metode untuk mengukur pandangan responden terhadap objek, subjek atau kejadian tertentu melalui pilihan

Setuju atau Tidak Setuju responden atas ketiganya (Bambang Supomo: 1999). Dalam pola pengukuran terdapat penilaian dengan skor 4 sebagai skor tertinggi dan 1 sebagai skor terendah dengan pilihan alternatif jawaban adalah Selalu (SL)/Sangat Setuju (SS), Sering (SR)/Setuju (S), Kadang-kadang (KD)/Tidak Setuju (TS), Tidak pernah (TP)/Sangat Tidak Setuju (STS).

Guna memahami Skala *Likert* secara lebih jelas, berikut peneliti paparkan tabel penilaian pada pengukuran tersebut:

Tabel 1
Skala *Likert*

Alternatif jawaban	Skor untuk tiap item	
	Positif	Negatif
Selalu (SL) /Sangat Setuju (SS)	4	1
Sering (SR)/ Setuju (S)	3	2
Kadang-kadang (KD)/ Tidak Setuju (TS)	2	3
Tidak Pernah (TP)/ Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Agar memiliki pedoman yang lebih pasti, peneliti kemudian menyusun pedoman penilaian melalui indikator pedoman sebagai berikut:

Tabel 2
Indikator Variabel dan Pengukuran

Variabel	Indikator	
Variabel X1 (Pimpinan sebagai Manajer)	1) Kemampuan mencipta	
	2) Kemampuan membuat perencanaan	
	3) Kemampuan mengorganisasi	
	4) Kemampuan berkomunikasi	
	5) Mampu memberi motivasi	
	6) Mampu melakukan evaluasi	
Sumber : Dede Rosyada (2007:226-227)		
Jaminan Kesehatan Kerja (X2)	Indikator	
	1. Pelayanan <i>Kuratif</i> (Pengobatan)	
	2. Pelayanan <i>Preventif</i> (Pencegahan)	
	3. Pelayanan <i>Promotif</i> (Peningkatan Kesehatan)	
Jaminan Keselamatan Kerja (X3)	4. Pelayanan <i>Rehabilitatif</i> (Pemulihan)	
	Sumber : Komarudin (2002:106)	
Jaminan Keselamatan Kerja (X3)	Indikator	
	Pendekatan organisasional	Sub Indikator
		a. Rancangan pekerjaan
		b. Pengembangan kebijakan keselamatan
		c. Menggunakan komite keselamatan
d. Koordinasi investigasi kecelakaan		
Pendekatan Teknik	a. Meninjau peralatan	

	Mesin	b. Rancangan lokasi dan peralatan kerja c. Penerapan prinsip ergonomi
	Pendekatan Individual	a. Motivasi dan sikap keselamatan b. Pelatihan keselamatan pegawai c. Penghargaan keselamatan melalui program insentif
	Sumber: Sedarmayanti (2007:226)	
	Indikator	
Motivasi Kerja (Y)	1) Prestasi	
	2) Pengakuan	
	3) Pekerjaan tersebut	
	4) Tanggung jawab	
	5) Kemajuan	
	Sumber : Herzberg dalam Maman Ukas, (1999:307)	

Populasi yang dipergunakan disini adalah seluruh karyawan dan/atau pegawai yang ada di RSUD Pantura M. A. Sentot Patrol Indramayu dengan total populasi sebanyak 322 pegawai. Untuk lebih jelasnya berikut penulis uraikan rincian jumlah populasi pada bagian-bagiannya:

Tabel 3
Jumlah Karyawan RSUD Pantura M. A. Sentot Patrol Indramayu

No.	Bagian	Jumlah
1.	Pegawai Sipil	75
2.	Pegawai Kontrak	187
3.	Sukwan	57
JUMLAH		322

Penelitian ini menerapkan *purposive sampling* sebagai teknik *sampling* yang digunakan. Melalui teknik *sampling* tersebut peneliti berhasil mendapat 90 karyawan terpilih dengan berbagai pertimbangan seperti; (1) bertindak sebagai pegawai RSUD Panturan M. A. Sentot Patrol Indramayu, (2) karyawan yang telah bersedia dijadikan sebagai sampel penelitian, (3) memiliki informasi yang lebih lengkap mengenai RSUD Pantura secara keseluruhan. Adapun teknik pengambilan data disini ialah studi dokumentasi serta kuesioner. Dalam koesioner tersebut peneliti menitik beratkan penilaian terhadap pemimpin, keselamatan kerja, jaminan kesehatan serta motivasi kerja.

Guna memaksimalkan penelitian peneliti menggunakan beberapa tahapan analisis data yang dimulai dengan konversi data ordinal ke interval. Dalam

mengkonversi data ordinal ke interval, penulis menggunakan Method of Successive Interval (MSI) dengan bantuan aplikasi MS.Excel.2007. Pasca penerapan tahap awal, peneliti kemudian melanjutkan tahapan ke dua dengan melakukan uji validasi. Uji validasi yang dilakukan peneliti merujuk pada rumus seperti berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Suharsimi Arikunto, 1997 : 69)

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y.

N = jumlah responden

$\sum X$ = jumlah skor dalam sebaran X

$\sum Y$ = jumlah skor dalam sebaran Y

Pengujian validitas menggunakan program *SPSS For Windows*.

Setelah diperoleh hasil uji validitas, kemudian dikonsultasikan ke tabel r Product Moment, dengan keputusan pengujian validitas item instrumen, sebagai berikut :

- 1) Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- 2) Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

Pasca uji validasi peneliti kemudian melanjutkan peneliti dengan memberlakukan uji reabilitas. Adapun uji reabilitas yang dilakukan peneliti disini adalah dengan mengkorelasikan skor belahan awal (X) dan skor belahan akhir (Y) dengan memanfaatkan rumus Korelasi Product Moment angka kasar, untuk mencari nilai koefisien korelasi separoh tes.

Sedangkan untuk memperoleh nilai koefisien korelasi seluruh tes, digunakanlah rumus Spearman Brown :

$$r_{11} = \frac{2xr_{1/21/2}}{(1 + r_{1/21/2})}$$

(Suharsimi Arikunto, 1997:171)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas keseluruhan

$r_{1/21/2}$ = Reliabilitas separuh tes

Semakin tinggi koefisien reliabilitas semakin baik pula tingkat stabilitas data yang telah didapat melalui instrumen tersebut. Proses ini dilakukan terhadap setiap

variabel. Pengujian reliabilitas memanfaatkan *SPSS For Windows*.

Pasca tahapan pengujian di atas peneliti melanjutkan peneliti dengan melakukan tahap pengujian pada normalitas. Dengan uji normalitas peneliti akan mengetahui kenormalan populasi yang digunakan dalam penelitian. Setelah pengujian normalitas selesai dilakukan peneliti meneruskan peneliti dengan melakukan uji t dan uji F. Dalam pengujian ini peneliti memanfaatkan rumus sebagai berikut:

$$t \text{ hitung} = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi parsial

k = jumlah variabel independen

n = jumlah data atau kasus (Dwi Prayitno, 2009:84)

dengan ketentuan: jika t hitung > t tabel, maka Ho diterima.

$$F \text{ hitung} = \frac{r^2/k}{(1-r^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R² = koefisien determinasi

n = jumlah data atau kasus

k = total variabel independen (Dwi Prayitno, 2009:81)

Dengan ketentuan: jika F hitung > F tabel, maka Ho ditolak.

Untuk memudahkan perhitungan, uji t dan uji F dihitung menggunakan bantuan program SPSS.

Untuk memperoleh taksiran nilai-nilai variabel Y dan nilai-nilai variabel X1 dan X2 serta arah pengaruh yang ditimbulkan oleh nilai-nilai tersebut maka digunakan analisis regresi ganda melalui rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sugiyono (2004:211)

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

Sebelum melakukan penelitian dan analisa peneliti terlebih dahulu mengonversi data ordinal ke interval memanfaatkan MSI dalam *Microsoft Excel*. Dari konversi tersebut peneliti terjadi perubahan nilai skala dari nilai skala asal

1,2,3,4 menjadi 1,2,3,4,5. Pasca konversi peneliti melanjutkan peneliti dengan melakukan beberapa tahapan pengujian sebagai berikut:

1. Uji validitas

a. Uji Validitas Variabel Y

Dari hasil pengujian di dapat data sebagaimana berikut:

Tabel 4
Hasil Perhitungan Uji validitas Seluruh Variabel Y (Motivasi Kerja)

TOTAL			
	Pearson Correlation	Sig. tailed)	(2- N
TOTAL	1		90
VAR00001	.529**	.000	90
VAR00002	.480**	.000	90
VAR00003	.679**	.000	90
VAR00004	.585**	.000	90
VAR00005	.356**	.001	90
VAR00006	.535**	.000	90
VAR00007	.539**	.000	90
VAR00008	.553**	.000	90
VAR00009	.564**	.000	90
VAR00010	.583**	.000	90
VAR00011	.406**	.000	90
VAR00012	.442**	.000	90
VAR00013	.458**	.000	90
VAR00014	.577**	.000	90
VAR00015	.546**	.000	90
TOTAL			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
VAR00016	.544**	.000	90
VAR00017	.408**	.000	90
VAR00018	.575**	.000	90
VAR00019	.489**	.000	90
VAR00020	.675**	.000	90

20 item memperlihatkan bahwa sebagian besar item instrumen memiliki taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dengan seluruh item instrumen variabel Y (Motivasi Kerja) dinyatakan valid serta dapat diperunakan untuk keperluan penelitian.

b. Uji Validitas Variabel X1

Berikut hasil uji validitas variabel X1 yang telah:

Tabel 5
Hasil Perhitungan Uji Validitas Pada Seluruh Variabel X1
(Pimpinan Sebagai Manajer)

TOTAL			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
TOTAL	1		90
VAR00001	.616**	.000	90
VAR00002	.617**	.000	90
VAR00003	.620**	.000	90
VAR00004	.630**	.000	90
VAR00005	.575**	.000	90
VAR00006	.539**	.000	90
VAR00007	.686**	.000	90
VAR00008	.407**	.000	90
VAR00009	.574**	.000	90
VAR00010	.618**	.000	90
VAR00011	.483**	.000	90
VAR00012	.656**	.000	90
VAR00013	.565**	.000	90
VAR00014	.575**	.000	90
TOTAL			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
VAR00015	.506**	.000	90
VAR00016	.372**	.000	90
VAR00017	.602**	.000	90
VAR00018	.658**	.000	90
VAR00019	.464**	.000	90
VAR00020	.496**	.000	90
VAR00021	.360**	.000	90
VAR00022	.556**	.000	90
VAR00023	.534**	.000	90

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 23 item di atas memperlihatkan bahwa sepenuhnya item instrumen mempunyai taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dengan seluruh item instrumen

variabel X_1 (Pimpinan sebagai Manajer) dinyatakan valid serta dapat dimanfaatkan guna keperluan penelitian.

c. Uji Validitas Variabel X_2

Berikut hasil uji variabel pada variabel X_2 (jaminan kesehatan kerja):

Tabel 6
Hasil Pengujian Validitas Variabel X_2 (Jaminan Kesehatan Kerja)

TOTAL			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
TOTAL	1		90
VAR00001	.709**	.000	90
VAR00002	.754**	.000	90
VAR00003	.693**	.000	90
VAR00004	.663**	.000	90
VAR00005	.475**	.000	90
VAR00006	.421**	.000	90
VAR00007	.643**	.000	90
VAR00008	.603**	.000	90
VAR00009	.727**	.000	90
VAR00010	.446**	.000	90

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 10 item memperlihatkan bahwa sepenuhnya item instrumen mempunyai taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dengan seluruh item instrumen variabel X_2 (Jaminan Kesehatan Kerja) dinyatakan valid dan dapat dimanfaatkan dalam penelitian.

d. Uji Validitas X_3

Berikut hasil uji validitas pada variabel X_3 (jaminan keselamatan kerja):

Tabel 7
Hasil Pengujian Validitas Variabel X_3 (Jaminan Keselamatan Kerja)

TOTAL			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
TOTAL	1		90
VAR00001	.529**	.000	90
VAR00002	.515**	.000	90
VAR00003	.515**	.000	90
VAR00004	.520**	.000	90

TOTAL			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
VAR00005	.632**	.000	90
VAR00006	.546**	.000	90
VAR00007	.451**	.000	90
VAR00008	.612**	.000	90
VAR00009	.671**	.000	90
VAR00010	.546**	.000	90

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 10 item memperlihatkan bahwa sepenuhnya item instrumen mempunyai taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dengan seluruh item instrumen variabel X₃ (Jaminan Keselamatan Kerja) dinyatakan valid serta dapat dimanfaatkan untuk keperluan penelitian.

2. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Variabel Y

Berikut hasil uji dari uji reabilitas yang didapat atas variabel V:

Tabel 5
Hasil Perhitungan Uji Reabilitas
Variabel Y (Motivasi Kerja)

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.766
		N of Items	10 ^a
	Part 2	Value	.733
		N of Items	10 ^b
	Total N of Items	20	
	Correlation Between Forms	.756	
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.861
	Unequal Length		.861
	Guttman Split-Half Coefficient		.861

a. The items are: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010.

- b. The items are: VAR00011, VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015, VAR00016, VAR00017, VAR00018, VAR00019, VAR00020.

b. Uji Reliabilitas Variabel X1

Dari hasil pengujian berikut hasil yang peneliti dapat:

Tabel 5
Perhitungan Uji Reabilitas Variabel X1

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.848
		N of Items	12 ^a
	Part 2	Value	.775
		N of Items	11 ^b
	Total N of Items	23	
	Correlation Between Forms	.779	
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.876
		Unequal Length	.876
		Guttman Split-Half Coefficient	.863

- a. The items are: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012.

- b. The items are: VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015, VAR00016, VAR00017, VAR00018, VAR00019, VAR00020, VAR00021, VAR00022, VAR00023.

c. Uji Reliabilitas X2

Berikut hasil uji reliabilitas untuk variabel X2:

Tabel 6
Perhitungan Uji Reabilitas Variabel X2

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.729
		N of Items	5 ^a
	Part 2	Value	.582
		N of Items	5 ^b
	Total N of Items	10	
		Correlation Between Forms	.811

Reliability Statistics		
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	.896
	Unequal Length	.896
Guttman Split-Half Coefficient		.890

a. The items are: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005.

b. The items are: VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010.

d. Uji Reliabilitas X3

Berikut hasil uji reliabilitas untuk X3:

Tabel 7
Perhitungan Reliabilitas X3

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.555
		N of Items	5 ^a
		Part 2	Value
			.577
		N of Items	5 ^b
		Total N of Items	10
		Correlation Between Forms	.682
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.811
		Unequal Length	.811
		Guttman Split-Half Coefficient	.801

a. The items are: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005.

b. The items are: VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010.

Hasil perhitungan uji reliabilitas tentang instrumen untuk masing-masing variabel diatas, didapat nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,05. Dengan berpedoman pada $r_{11} \geq 0,05$ adalah reliabel, maka dapat didefinisikan bahwa instrumen variabel Y (Motivasi Kerja), variabel X₁ (Pimpinan sebagai Manajer), variabel X₂ (Jaminan Kesehatan Kerja), dan variabel X₃ (Jaminan Keselamatan Kerja) adalah reliabel, dan dapat dipergunakan dalam penelitian.

3. Pengujian Persyaratan Analisis

Hasil perhitungan uji reliabilitas instrumen untuk masing-masing variabel diatas, didapat nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,05. Dengan berpedoman pada $r_{11} \geq 0,05$ adalah reliabel, maka dapat didefinisikan bahwa instrumen variabel Y (Motivasi Kerja), variabel X_1 (Pimpinan sebagai Manajer), variabel X_2 (Jaminan Kesehatan Kerja), dan variabel X_3 (Jaminan Keselamatan Kerja) adalah reliabel, dan dapat dimanfaatkan guna keperluan penelitian.

a. Uji Normalisasi Data

Berikut hasil uji normalisasi yang berhasil peneliti peroleh:

Tabel 8
Hasil Pengujian Normalisasi Data

Test Statistics				
	Pimpinan sebagai Manajer	Jaminan Kesehatan Kerja	Jaminan Keselamatan Kerja	Motivasi Kerja
Chi-Square	33.333 ^a	27.222 ^b	15.556 ^c	27.600 ^d
Df	36	24	18	35
Asymp. Sig.	.596	.294	.624	.809

- i. 37 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2,4.
- ii. 25 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 3,6.
- iii. 19 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 4,7.
- iv. 36 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2,5.

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas data untuk variabel Motivasi Kerja (Y) didapat tingkat signifikansi sejumlah 0,809, variabel Pimpinan sebagai Manajer (X_1) diperoleh tingkat signifikansi sejumlah 0,596, variabel jaminan K3 (X_2) diperoleh tingkat signifikansi sejumlah 0,294, sedangkan untuk variabel Jaminan K3 diperoleh

tingkat signifikansi sejumlah 0,624. Dengan demikian tingkat signifikansi untuk keempat variabel penelitian lebih tinggi dari 0,05, hal tersebut memperlihatkan bahwa data keempat variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Pengujian Hipotesis

Pengaruh variabel Y, X1, X2, serta X3 telah dilakukan pengujian t dan menghasilkan nilai sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Pengujian t Terhadap Variabel

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	10.974		
	Pimpinan sebagai Manajer	.257	.085	.323	3.002	.004
	Jaminan Kesehatan Kerja	.407	.156	.279	2.613	.011
	Jaminan Keselamatan Kerja	.673	.202	.345	3.338	.001

a. *Dependent Variable:* Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas didapat persamaan regresi

$$\hat{Y} = 10,974 + 0,257X1 + 0,407X2 + 0,673X3 + \epsilon$$

Persamaan tersebut menyatakan bahwa setiap penambahan X₁, X₂ dan X₃ sebesar 1 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,257, 0,407 dan 0,673, artinya setiap peningkatan Pimpinan sebagai Manajer, Jaminan K3 sebesar 1, akan memberi peningkatan Motivasi Kerja sebesar 0,257, 0,407 dan 0,673.

1) Pengaruh Pimpinan Sebagai Manajer (X1) atas Motivasi kerja (Y)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Pimpinan sebagai Manajer (X₁) secara individual (parsial) atas Motivasi Kerja (Y) dapat disimak melalui nilai t pada tabel *Coefficients*, dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari

0,05, maka hipotesis diterima. Adapun hasil uji hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 10
Pengaruh Variabel X1 Terhadap Y

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	13.868	3.172			4.373	.000
Pimpinan sebagai Manajer	.691	.042	.871		16.610	.000

a. *Dependent Variable:* Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel Pimpinan sebagai Manajer (X_1) memiliki nilai sebesar $p\text{-value}$ $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t_{hitung} $16,610 > t_{tabel}$ $1,988$ artinya signifikan. (t_{tabel} $1,988$ diperoleh dari derajat kebebasan (df) $n-3$ atau $90-3=87$, dengan rumus pada microsoft excel menggunakan $=tinv(0,05,87)$). Hal tersebut berarti Pimpinan sebagai Manajer (X_1) secara parsial memiliki pengaruh atas Motivasi Kerja (Y). Hal tersebut berarti menerima hipotesis (H_i) yang menyatakan : “Terdapat pengaruh Pimpinan sebagai Manajer terhadap Motivasi Kerja”.

Selanjutnya guna mengetahui seberapa tinggi pengaruh Pimpinan sebagai Manajer atas Motivasi Kerja dapat disimak melalui hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini :

Tabel 11
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.758	.755	4.739

a. Predictors: (Constant), Pimpinan sebagai Manajer

Dari tabel di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,758, hal ini berarti bahwa 75,8% Motivasi Kerja dipengaruhi oleh variabel Pimpinan sebagai Manajer, sedangkan sisanya 24,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

2) Pengaruh Jaminan Kesehatan (X₂) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Jaminan Kesehatan Kerja (X₂) secara individual (parsial) terhadap Motivasi Kerja (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients*, dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 12
Pengaruh Variabel X₂ Terhadap Y

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.951	2.645		9.055	.000
Jaminan Kesehatan Kerja	1.260	.078	.865	16.159	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.21 hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel Jaminan Kesehatan Kerja (X₂) memiliki nilai sebesar *p-value* 0,000 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan t_{hitung} 16,159 > dari t_{tabel} 1,988 artinya signifikan. (t_{tabel} 1,988 diperoleh dari derajat kebebasan (df) $n-3$ atau $90-3=87$, dengan rumus pada microsoft excel menggunakan =*tin*v(0,05,87). Artinya Jaminan Kesehatan Kerja (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y). Hal tersebut berarti menerima hipotesis H_i yang menyatakan : “Terdapat pengaruh Jaminan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja”. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Jaminan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel berikut:

Tabel 13
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.745	4.838

Dari tabel di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,748, hal ini berarti bahwa 74,8% Motivasi Kerja dipengaruhi oleh variabel Jaminan Kesehatan Kerja, sedangkan sisanya 25,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

3) Pengaruh Jaminan Keselamatan Kerja (X_3) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Jaminan Keselamatan Kerja (X_3) secara individual (parsial) terhadap Motivasi Kerja (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients*, dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 14
Pengaruh Variabel X3 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.250	3.388		3.025	.003
Jaminan Keselamatan Kerja	1.697	.102	.871	16.603	.000

a. *Dependent Variable:* Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.23 hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel Jaminan Keselamatan Kerja (X_3) memiliki nilai sebesar *p-value* 0,000 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan t_{hitung} 16,603 > dari t_{tabel} 1,988 artinya signifikan. (t_{tabel} 1,988 diperoleh dari derajat kebebasan (df) $n-3$ atau $90-3=87$, dengan rumus pada microsoft excel menggunakan =tinv(0,05,87). Artinya Jaminan Keselamatan Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y). Hal tersebut berarti menerima hipotesis H_1 yang menyatakan :

“Terdapat pengaruh Jaminan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja”. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Jaminan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja dapat dilihat dari hasil perhitungan koefesien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 15
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.758	.755	4.740

a. *Predictors:* (Constant), Jaminan Keselamatan Kerja

Dari tabel di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,758, hal ini berarti bahwa 75,8% Motivasi Kerja dipengaruhi oleh variabel Jaminan Keselamatan Kerja, sedangkan sisanya 24,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

- 4) Pengaruh Pimpinan sebagai Manajer (X_1), Jaminan Kesehatan Kerja (X_2), dan Jaminan Keselamatan Kerja (X_3) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama Pimpinan sebagai Manajer (X_1), Jaminan Kesehatan Kerja (X_2) dan Jaminan Keselamatan Kerja (X_3) terhadap Motivasi Kerja (Y), diuji dengan uji F, hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 16
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6728.796	3	2242.932	133.758	.000 ^a
	Residual	1442.093	86	16.769		
	Total	8170.889	89			

a. *Predictors:* (Constant), Jaminan Keselamatan Kerja, Jaminan Kesehatan Kerja, Pimpinan sebagai Manajer

b. *Dependent Variable:* Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel hasil uji anova atau F test didapat F_{hitung} sebesar 133,758 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal itu berarti variabel Pimpinan sebagai Manajer (X_1), Jaminan Kesehatan Kerja

(X_2), dan Jaminan Keselamatan Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja (Y). Hasil uji F tersebut memiliki nilai $p\text{-value}$ $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t_{hitung} $133,758 >$ dari t_{tabel} $2,709$ artinya signifikan. (t_{tabel} $2,709$ diperoleh dari $df_1=k-1$ dan $df_2 = n-k$, k adalah jumlah variabel dependen dan independen, maka $df_1=4-1=3$ dan $df_2= 90-3=87$, dengan rumus pada microsoft excel menggunakan $=finv(0,05,3,87)$). Artinya Pimpinan sebagai Manajer (X_1), Jaminan Kesehatan Kerja (X_2), dan Jaminan Keselamatan Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y). Hal tersebut berarti menerima hipotesis H_1 yang menyatakan : “Terdapat pengaruh Pimpinan sebagai Manajer, Jaminan Kesehatan Kerja, dan Jaminan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja”.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pimpinan sebagai Manajer, Jaminan Kesehatan Kerja, Dan Jaminan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 17
Model Summary

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.824	.817

a. *Predictors:* (Constant), Jaminan Keselamatan Kerja, Jaminan Kesehatan Kerja, Pimpinan sebagai Manajer

Dari tabel di atas terlihat bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,817, hal ini berarti bahwa 81,7% Motivasi Kerja dipengaruhi oleh variabel Pimpinan sebagai Manajer, Jaminan Kesehatan Kerja, dan Jaminan Keselamatan Kerja sedangkan sisanya 18,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

5) Analisis Korelasi

Analisis korelasi yang digunakan adalah analisis korelasi ganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel Pimpinan sebagai Manajer (X_1), Jaminan Kesehatan Kerja

(X₂), dan Jaminan Keselamatan Kerja (X₃) dengan Motivasi Kerja (Y) secara bersama-sama.

Untuk mengetahui hubungan Pimpinan sebagai Manajer (X₁), Jaminan Kesehatan Kerja (X₂), dan Jaminan Keselamatan Kerja (X₃) dengan Motivasi Kerja (Y), dilakukan analisis korelasi menggunakan rumus korelasi product moment dengan bantuan program *SPSS 17 for Windows*.

Tabel 18
Korelasi Variabel

		Pimpinan sebagai Manajer	Jaminan Kesehatan Kerja	Jaminan Keselamatan Kerja	Motivasi Kerja
Pimpinan sebagai Manajer	<i>Pearson Correlation</i>		.881**	.873**	.871**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000	.000	.000
	N	90	90	90	90
Jaminan Kesehatan Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	.881**	1	.871**	.865**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		.000	.000
	N	90	90	90	90
Jaminan Keselamatan Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	.873**	.871**	1	.871**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000		.000
	N	90	90	90	90
Motivasi Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	.871**	.865**	.871**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel Pimpinan sebagai Manajer (X₁) dengan

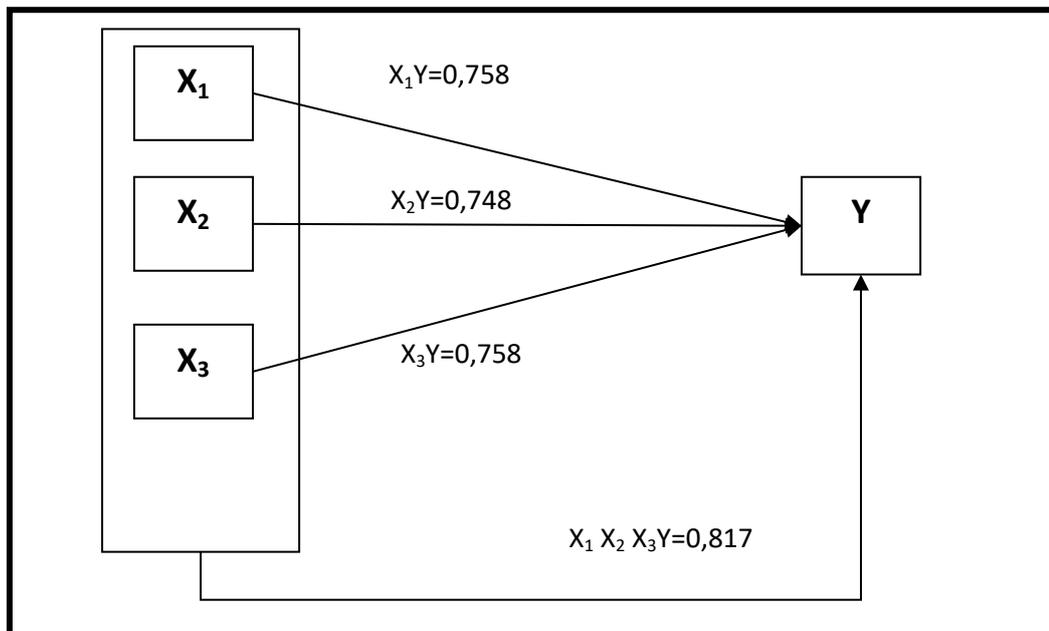
Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,871, dan *p-value* $0,000 < 0,05$ maka signifikan, variabel Jaminan Kesehatan Kerja (X_2) dengan Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,865 dan *p-value* $0,000 < 0,05$ maka signifikan, variabel Jaminan Keselamatan Kerja (X_3) dengan Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,871, dan *p-value* $0,000 < 0,05$ maka signifikan.

Mengacu pada tabel batasan dan tafsiran nilai koefisien korelasi menurut Sugiyono (2005:216), maka dapat diinterpretasikan bahwa antara Pimpinan sebagai Manajer, Jaminan Kesehatan Kerja, dan Jaminan Keselamatan Kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan Motivasi Kerja, berada pada batasan antara 0,80 – 1,000.

B. Pembahasan

Setelah melakukan pengolahan dan analisis data yang diperoleh dari jawaban terhadap angket yang disebar pada responden mengenai Pimpinan sebagai Manajer (X_1), Jaminan Kesehatan Kerja (X_2), Jaminan Keselamatan Kerja (X_3), dan Motivasi Kerja (Y) maka diperoleh gambar sebagai berikut :

Gambar 1
Diagram Pengaruh Variabel X_1 , X_2 , X_3 Terhadap Y



Keterangan

X_1 = Variabel Pimpinan sebagai Manajer

X_2 = Variabel Jaminan Kesehatan Kerja

X_3 = Jaminan Keselamatan Kerja

Y = Variabel Motivasi Kerja

1. Pengaruh Pimpinan sebagai Manajer dengan Motivasi Kerja

Pengujian secara parsial pengaruh variabel Pimpinan sebagai Manajer terhadap Motivasi Kerja diperoleh hasil bahwa variabel Pimpinan sebagai Manajer dapat memprediksi Motivasi Kerja secara positif. Nilai signifikansi sebesar 0,000 mengandung arti bahwa hipotesis diterima. Apabila dilihat dari uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 16,610 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,988. Dengan demikian diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya bahwa hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif Pimpinan sebagai Manajer terhadap Motivasi Kerja” diterima atau terbukti. Atau dengan kata lain Pimpinan sebagai Manajer dapat memprediksi peningkatan Motivasi Kerja. Adapun besarnya pengaruh positif Pimpinan sebagai Manajer terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar 75,8%.

Mengacu pada hipotesis penelitian yang mengungkapkan bahwa “Terdapat pengaruh Pimpinan sebagai Manajer terhadap Motivasi Kerja”, yang berarti bahwa untuk meningkatkan Motivasi Kerja dapat dilakukan melalui peranan Pimpinan sebagai Manajer.

2. Pengaruh Jaminan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Pengujian secara parsial pengaruh variabel Jaminan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja diperoleh hasil bahwa variabel Jaminan Kesehatan Kerja dapat memprediksi Motivasi Kerja secara positif. Nilai signifikansi sebesar 0,000 mengandung arti bahwa hipotesis diterima. Apabila dilihat dari uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 16,159 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,988. Dengan demikian diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya bahwa hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh Jaminan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja” diterima atau terbukti. Atau dengan kata lain Jaminan Kesehatan Kerja dapat memprediksi peningkatan Motivasi Kerja. Adapun besarnya pengaruh Jaminan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar 74,8%.

Mengacu pada hipotesis penelitian yang mengungkapkan bahwa “Terdapat pengaruh Jaminan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja”, yang berarti bahwa untuk meningkatkan Motivasi Kerja dapat ditingkatkan dengan pemberian Jaminan Kesehatan Kerja.

3. Pengaruh Jaminan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Pengujian secara parsial pengaruh variabel Jaminan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja diperoleh hasil bahwa variabel Jaminan Keselamatan Kerja dapat memprediksi Motivasi Kerja secara positif. Nilai signifikansi sebesar 0,000 mengandung arti bahwa hipotesis diterima. Apabila dilihat dari uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 16,603 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,988. Dengan demikian diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya bahwa hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh Jaminan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja” diterima atau terbukti. Atau dengan kata lain Jaminan Keselamatan Kerja dapat memprediksi peningkatan Motivasi Kerja. Adapun besarnya pengaruh Jaminan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar 75,8%.

Mengacu pada hipotesis penelitian yang mengungkapkan bahwa “Terdapat pengaruh Jaminan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja”, yang berarti bahwa untuk meningkatkan Motivasi Kerja dapat ditingkatkan dengan pemberian Jaminan Keselamatan Kerja.

4. Pengaruh Pimpinan sebagai Manajer, Jaminan Kesehatan Kerja, dan Jaminan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Pengujian secara bersama-sama pengaruh variabel Pimpinan sebagai Manajer, Jaminan Kesehatan Kerja, dan Jaminan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja diperoleh hasil bahwa variabel Pimpinan sebagai Manajer, Jaminan Kesehatan Kerja dan Jaminan Keselamatan Kerja dapat memprediksi Motivasi Kerja secara bersama-sama. Nilai signifikansi sebesar 0,000 mengandung arti bahwa hipotesis diterima. Apabila dilihat dari uji F diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 133,758 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,709. Dengan demikian diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya bahwa hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh Pimpinan sebagai Manajer, Jaminan Kesehatan Kerja, dan Jaminan

Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja” diterima atau terbukti. Atau dengan kata lain peranan Pimpinan sebagai Manajer, pemberian Jaminan Kesehatan Kerja, dan Jaminan Keselamatan Kerja dapat memprediksi peningkatan Motivasi Kerja. Adapun besarnya pengaruh positif Pimpinan sebagai Manajer, Jaminan Kesehatan Kerja, dan Jaminan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar 81,7%.

Mengacu pada hipotesis penelitian yang mengungkapkan bahwa “Terdapat pengaruh Pimpinan sebagai Manajer, Jaminan Kesehatan Kerja, dan Jaminan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja”, yang berarti bahwa untuk meningkatkan Motivasi Kerja dapat ditingkatkan melalui peranan Pimpinan sebagai Manajer, pemberian Jaminan Kesehatan Kerja, dan Jaminan Keselamatan Kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- A. Terdapat pengaruh signifikan Pimpinan sebagai Manajer (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y). Hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} 16,610 > t_{tabel} 1,988 artinya signifikan. Hal tersebut berarti bahwa Pimpinan sebagai Manajer secara parsial berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Jika hasil pimpinan sebagai manajer meningkat 1% terdapat motivasi kerja sebesar 75,8%.
- B. Terdapat pengaruh Jaminan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y). Hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} 16,159 > dari t_{tabel} 1,988 artinya signifikan. Hal tersebut berarti bahwa Jaminan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja. Jika hasil Jaminan Kesehatan Kerja meningkat 1% terdapat Motivasi Kerja adalah sebesar 74,8%.
- C. Terdapat pengaruh Jaminan Keselamatan Kerja (X_3) terhadap Motivasi Kerja (Y). Hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel Jaminan Keselamatan Kerja (X_3) memiliki nilai t_{hitung} 16,603 > dari t_{tabel} 1,988 artinya signifikan. Artinya Jaminan Keselamatan Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y). Besarnya pengaruh Jaminan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar 75,8%.

D. Hasil uji F tersebut memiliki nilai *p-value* 0,000 <0,05 artinya signifikan, sedangkan t_{hitung} 133,758 > dari t_{tabel} 2,709 artinya signifikan. Artinya Pimpinan sebagai Manajer (X_1), Jaminan Kesehatan Kerja (X_2), dan Jaminan Keselamatan Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y). Terdapat pengaruh Pimpinan sebagai Manajer, Jaminan Kesehatan Kerja, dan Jaminan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja. Besarnya pengaruh Pimpinan sebagai Manajer, Jaminan Kesehatan Kerja, dan Jaminan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar 81,7%.

BIBLIOGRAFI

- _____. 1997. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- _____. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Arikunto, Suharsimi. 1997. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi III. Cetakan Kesebelas. Jakarta: Rineka Cipta
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. 1996. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Homewood III: Richard D. Irwin.
- Husein, Umar. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Komaruddin. 2002. *Pengantar Manajemen*. Bandung: ABA DEFARI JABAR
- Mathis, Robert L. & Jackson, John, H. diterjemahkan Diana Angelica. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Prayitno, Dwi. 2009. *Mandiri Belajar SPSS*. PT. Buku Kita. Jakarta.
- Rosyada, Dede. 2007. *Paradigma Pendidikan Demokratis: Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*. Kencana. Jakarta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketujuh. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: alfabeta
- Thoha, Miftah. 1998. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: CV Rajawali.
- Ukas, Maman. 1999. *Manajemen : Konsep, Prinsip dan Aplikasi*. Bandung: Ossa Promo.
- Yuniarsih, Tjutju, dkk. 1998. *Manajemen Organisasi*. Bandung: CV adira