

PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA

(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PRODUKSI CV BUMI BUANA CITRA MALANG)

Syafrina Maulidya Balqis, Rini Rahayu Kurniati, Ratna Nikin Hardati

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas
Islam Malang, Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia*

LPPM Universitas Islam Malang Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

E-mail: syafrinamaulidya09@gmail.com

ABSTRAK

Motivasi kerja karyawan di perusahaan dipengaruhi oleh program keselamatan dan kesehatan kerja serta gaya kepemimpinan yang ada di sebuah perusahaan. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja serta gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di CV Bumi Buana Citra Malang. pengambilan sampel menggunakan Non- Probability Sampling dengan teknik Convenience Sampling sebanyak 80 responden. metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. metode pengumpulan data yaitu dengan menggunakan kuesioner. teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program IBM SPSS 22.

Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

ABSTRACT

Work motivation of employees in the company is influenced by the occupational safety and health program and the leadership style that exists in a company. This study aims to determine the effect of occupational safety and health programs and leadership styles on employee work motivation at CV Bumi Buana Citra Malang. sampling using Non-Probability Sampling with Convenience Sampling techniques of 80 respondents. This research method uses quantitative methods. Data analysis technique used is by using multiple linear regression analysis with the IBM SPSS 22 program.

Keywords : Occupational Healthy and Safety, Leadership style, Work Motivation

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan orang pertama yang berinteraksi langsung dengan alat-alat kerja sehingga diperlukan penerapan yang tepat serta pengetahuan dalam menjalankan alat-alat kerja. Selain itu perusahaan juga harus mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya yaitu karyawan. Hampir semua pegawai atau karyawan di dalam sebuah perusahaan dipengaruhi oleh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Dengan adanya program K3 diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Menurut Sinambela (2017:366), “Keselamatan dan Kesehatan kerja merupakan Suatu kondisi dalam sebuah pekerjaan yang aman dan sehat baik itu bagi pekerjaan, maupun bagi masyarakat dan

lingkungan di sekitar tempat kerja, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan tenang dan motivasi yang tinggi”.

Keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif, secara tidak langsung para pekerja akan merasa aman dan nyaman di dalam lingkungan kerja, sehingga para karyawan dapat bekerja secara efisien dan aman tanpa ada rasa tertekan dengan kondisi yang ada di sekitar lingkungan kerja dengan begitu secara tidak langsung dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Tenaga kerja atau karyawan dalam melakukan pekerjaan merupakan orang pertama yang selalu dihadapkan langsung dengan alat-alat penunjang proses produksi seperti peralatan dan mesin-mesin yang digunakan sehingga dapat saja berhadapan langsung dengan kecelakaan di

tempat kerja. Kecelakaan di tempat kerja dapat terjadi apabila program keselamatan dan kesehatan kerja kurang di taati sehingga dapat meningkatkan resiko kecelakaan kerja. Ternyata kecelakaan di tempat kerja serta penyakit akibat kerja telah mampu membawa kerugian yang begitu besar. Keselamatan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan oleh perusahaan karena dengan menggunakan teknologi yang canggih disatu pihak memicu pembangunan perekonomian namun dilain pihak apabila tidak ditangani secara baik maka akan meningkatkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Jadi kecelakaan kerja dan penyakit di tempat kerja bukan sesuatu yang dapat disepelekan, karena akan menggerogoti efisiensi perusahaan, yang pada akhirnya bisa berdampak negatif bagi perusahaan itu sendiri.

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018:1), “keselamatan kerja merupakan sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat, dan kematian akibat kecelakaan kerja.” Saat keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan terjamin, maka karyawan tersebut akan memiliki rasa aman dan nyaman sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas-tugasnya dengan lebih baik dan optimal.

Keselamatan Karyawan yang ada di perusahaan berhak mendapatkan program keselamatan dan kesehatan kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaannya dengan tingkat risiko yang berbeda-beda. Menurut Undang – Undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Dalam undang – undang tersebut telah jelas mengatur tentang kewajiban pimpinan tempat kerja dan pekerja dalam melaksanakan keselamatan kerja. Pemimpin yang memberikan perhatian lebih kepada karyawannya sangat dibutuhkan di dalam lingkungan kerja, karena pemimpin yang memiliki sifat mengayomi membuat karyawan merasa nyaman di tempat kerja dan menciptakan lingkungan kerja lebih kondusif. Pemimpin di dalam perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja untuk karyawannya, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah faktor pimpinan yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan tersebut.

Menurut Burn (1978) dalam Lukiyanto (2016:7), “Kepemimpinan terjadi ketika satu orang atau lebih terlibat dengan orang lain dalam cara tertentu sehingga saling mendorong ketinggian motivasi dan moralitas yang lebih tinggi”. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin di perusahaan pada dasarnya berbeda-beda dalam memimpin karyawannya, mengingat tugas pemimpin untuk mempengaruhi karyawan agar

bekerja sesuai yang diinginkan pemimpin dan lebih optimal untuk mencapai tujuan. Menurut Sedarmayanti (2017:364), “Gaya Kepemimpinan adalah perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain”.

Pada saat tertentu jika permintaan akan produk meningkat maka hal tersebut menuntut perusahaan untuk dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga dapat memberikan kinerja yang lebih baik. Seperti yang dikemukakan oleh Stokes dalam Sedarmayanti (2017:170), “Motivasi kerja adalah sebagai pendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk suatu pekerjaan yang baru”. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan sesuatu yang penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Motivasi kerja karyawan tidak selalu berada dalam kondisi baik. Oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja.

CV Bumi Buana Citra Malang merupakan sebuah perusahaan industri pengecoran logam yang berada di Malang. Secara umum CV Bumi Buana Citra ini bergerak dalam industri pengecoran logam, khususnya tromol dan discbrake. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta memberikan pelatihan bagi karyawan baru. Pemimpin pada CV Bumi Buana Citra Malang ini harus dapat mempengaruhi bawahan atau karyawannya agar bertindak sesuai yang diinginkan dan perlu meningkatkan motivasi pada diri karyawannya sehingga dapat membantu pemimpin dalam pencapaian target sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja”**. (Studi pada karyawan CV Bumi Buana Citra Malang) terkhusus pada karyawan bagian produksi karena bagian produksi ini yang berhubungan langsung dengan peralatan kerja dan sangat rentan terhadap kecelakaan kerja. Rumusan masalah pada penelitian ini berdasarkan latar belakang diatas yaitu :

1. Adakah pengaruh yang signifikan antara Program Keselamatan kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan secara parsial ?
2. Adakah pengaruh yang signifikan antara Program Kesehatan kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan secara parsial ?

3. Adakah pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja karyawan secara parsial ?
4. Adakah pengaruh yang signifikan antara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan gaya kepemimpinan terhadap Motivasi kerja karyawan secara simultan ?

Tujuan penelitian ini adalah menjawab semua yang tertera pada rumusan masalah .

TINJAUAN PUSTAKA

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sinambela (2017:366), “program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu kondisi dalam sebuah pekerjaan yang aman dan sehat baik itu bagi pekerjaan, maupun bagi masyarakat dan lingkungan di sekitar tempat kerja, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan tenang dan motivasi yang tinggi.”

Program Keselamatan Kerja

Definisi Program Keselamatan Kerja dalam *Glossary of occupational health and safety terms* adalah “*the maintenance of a work environment that is relatively free from actual or potential hazards that can injure employees*” (IAPA, 2007:13). Menurut Mondy dan Noe (2008:82), “Program keselamatan kerja (*safety*) adalah suatu perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan”.

Program Kesehatan Kerja

Suwardi dan Daryanto (2018:17) berpendapat bahwa “Program kesehatan merupakan kondisi yang aman dan selamat dari segala penderitaan di tempat kerja”. Menurut Mondy dan Noe (2008:360), “Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik”.

Kepemimpinan

Menurut Utaminingsih (2014:49), “Kepemimpinan merupakan kemampuan menggerakkan dan mengarahkan orang-orang dalam rangka kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Menurut Wirawan dalam Utaminingsih (2014:51), mengartikan bahwa “Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses pemimpin dalam menciptakan visi, mempengaruhi sikap dan perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya dari pengikut

untuk merealisasikan visi”. Keberhasilan sebuah perusahaan tergantung dengan teknik kepemimpinan yang diterapkan pemimpin di perusahaan dengan menciptakan situasi kerja yang membuat karyawan termotivasi sehingga dapat bekerja sesuai dengan apa yang diarahkan oleh pemimpin.

Gaya kepemimpinan

Istilah gaya kepemimpinan atau *leadership style* menurut Sedarmayanti (2017:364), “Gaya kepemimpinan adalah pola sikap dan perilaku yang ditampilkan dalam proses mempengaruhi orang lain”. Sedangkan menurut Rivai (2008:64), “gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak yang dapat memotivasi bawahannya”.

Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja karyawan atau bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan secara optimal dan bagaimana agar pekerjaan agar cepat selesai, hal tersebut merupakan tanggung jawab dari seorang pemimpin dalam mencapai tujuan perusahaan, dalam mencapai tujuan perusahaan pemimpin harus dibantu oleh karyawannya. Untuk mengerjakan suatu pekerjaan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi kerja yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja, menurut Rabideu yang dikutip Syaifuddin (2018:48), “Motivasi Kerja merupakan daya penggerak seseorang melakukan suatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya”.

Hipotesis

1. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Program Keselamatan kerja (X_1), Program Kesehatan kerja (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Motivasi Kerja (Y).
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Program Keselamatan (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Motivasi Kerja (Y).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menjelaskan tentang Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja di CV Bumi Buana Citra Malang. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah Metode Penelitian Kuantitatif.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV Bumi Buana Citra Malang. Jl Lowoksoro No 78 Mangliawan, Pakis, Kabupaten Malang.

Waktu Penelitian

Waktu yang dilakukan dalam penelitian ini adalah bulan November 2019 sampai dengan selesai.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2011:63) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel independen atau variabel bebas (X)
 - a. Program Keselamatan Kerja (X_1)
 - b. Program Kesehatan Kerja (X_2)
 - c. Gaya Kepemimpinan (X_3)
2. Variabel Dependen atau variabel terikat (Y) : Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2011:119), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan produksi pada CV Bumi Buana Citra Malang yaitu sebanyak 99 orang/pekerja.

Menurut Sugiyono (2011:120), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *NonProbability Sampling* tipe *Cvenience Sampling*. Jumlah populasi dalam penelitian ini telah diketahui, dengan begitu peneliti dalam menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan rumus *Iskhak dan Michael*.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan data primer berupa angket atau kuesioner. Menurut Sugiyono (2011:192) Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

1. Menurut Tersiana (2018:75), Data Primer yaitu data yang diperoleh dari responden melalui pengukuran langsung, kuesioner, kelompok panel, atau data hasil wawancara dengan narasumber. Dalam penelitian ini data primer yang dikumpulkan diperoleh dari hasil kuesioner dari para karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian.
2. Menurut Tersiana (2018:75), Data Sekunder yaitu data yang di dapat dari pihak lain seperti penelitian sebelumnya yang diperoleh dari hasil lainnya, literature, internet, dan media lainnya.

Uji Instrument Penelitian

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2011:52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Untuk mengukur validitas suatu alat, peneliti menggunakan rumus *Pearson* dengan korelasi *Product Moment* yaitu :

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

Apabila nilai koefisien korelasi (r) antar item pertanyaan dengan skor total item mempunyai taraf signifikan diatas atau sama dengan 0,05 dalam hal ini $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaann yang digunakan dalam instrument penelitian tersebut adalah valid dan sebaliknya apabila taraf signifikan di bawah 0,05 dalam hal ini $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka item pertanyaan yang digunakan dalam instrument penelitian tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Stainback 1988 dalam Sugiyono (2011:362). "Instrument dikatakan reliable apabila instrument tersebut cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat

pengumpul data”. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Berikut ini adalah rumus yang digunakan untuk mengukurnya yaitu dengan uji statistic *Alpha Cronboach* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left[1 - \frac{\sum ab^2}{\alpha^2 t} \right]$$

Arikunto (2006:145) mengatakan bahwa suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila mencapai $\geq 0,6$. Setelah dilakukan pengujian data dapat diketahui apakah data tersebut valid dan reliabel sehingga proses analisis data dapat dilanjutkan.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2011:426) dalam penelitian Kuantitatif, teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2011:199) Uji Normalitas adalah uji yang dilakukan peneliti untuk menguji apakah data yang disebar untuk menguji variabelnya terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan metode grafik normal *probability plot* (P-plot) dan uji statistik *kolmogrov-smirnov*.

b. Uji Multikoleniaritas

Menurut Ghazali (2018:107) Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Adapun cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya Multikoleniaritas dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *varian inflation factor* (VIF).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ada variabel pengganggu yang mempunyai varian yang sama atau tidak. Salah satu cara untuk mengetahui terjadinya heterokedastisitas digunakan *Rank Spearman's Correlation Test*.

Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sumarsono (2004:223), “analisis statistik deskriptif merupakan suatu analisis yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau

menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum”. Analisis deskriptif ini bertujuan untuk membuat deskriptif atau gambaran mengenai responden dalam menyusun distribusi frekuensi.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Jenis analisis ini adalah regresi berganda (Multiple Regression Test), analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Menurut Sugiyono (2011:227) rumus linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Untuk menguji secara simultan apakah hubungan dari variabel Keselamatan Kerja (X_1), kesehatan Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3) dengan variabel Motivasi Kerja (Y) signifikan atau tidak. Menurut Sumarsono (2004:225), yaitu :

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

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Tetapi apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Uji-t (Parsial)

Menurut Sumarsono (2005:226), “digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantung, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat”. Rumus Uji-t yaitu :

$$t = r \frac{\sqrt{n-m}}{\sqrt{1-r^2}}$$

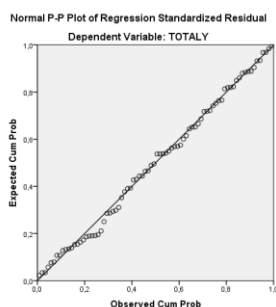
Uji Koefisien Determinasi

Menurut Imam Ghazali (2013:97) koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maka digunakanlah koefisien determinasi.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik residual sudah berdistribusi normal karena titik-titik tersebut menyebar di sekitar garis diagonalnya.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil yang tertera pada tabel, didapatkan bahwa VIF semua variabel berada dibawah 10 dan semua nilai *tolerance* diatas 0,05 maka asumsi non multikolinearitas dapat terpenuhi atau tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas menggunakan Scatter-Plot menunjukkan bahwa diagram pencar atau plotting tidak menunjukkan pola apapun, dan uji heterokedastisitas menggunakan Rank Spearman menunjukkan bahwa semua signifikan menunjukkan $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	item	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Program Keselamatan Kerja	X1.1	0,219	0,520	Valid
	X1.2	0,219	0,610	Valid
	X1.3	0,219	0,414	Valid
	X1.4	0,219	0,624	Valid
	X1.5	0,219	0,632	Valid
	X1.6	0,219	0,468	Valid
Program Kesehatan Kerja	X2.1	0,219	0,774	Valid
	X2.2	0,219	0,780	Valid
	X2.3	0,219	0,396	Valid
	X2.4	0,219	0,600	Valid
	X2.5	0,219	0,476	Valid
Gaya Kepemimpinan	X3.1	0,219	0,559	Valid
	X3.2	0,219	0,350	Valid
	X3.3	0,219	0,426	Valid
	X3.4	0,219	0,620	Valid

	X3.5	0,219	0,416	Valid
	X3.6	0,219	0,626	Valid
	X3.7	0,219	0,403	Valid
	X3.8	0,219	0,599	Valid
	X3.9	0,219	0,535	Valid
	X3.10	0,219	0,461	Valid
	X3.11	0,219	0,561	Valid
	X3.12	0,219	0,559	Valid
	X3.13	0,219	0,322	Valid
	X3.14	0,219	0,329	Valid
	X3.15	0,219	0,301	Valid
Motivasi Kerja	Y.1	0,219	0,783	Valid
	Y.2	0,219	0,588	Valid
	Y.3	0,219	0,762	Valid
	Y.4	0,219	0,427	Valid
	Y.5	0,219	0,626	Valid
	Y.6	0,219	0,331	Valid
	Y.7	0,219	0,492	Valid
	Y.8	0,219	0,321	Valid
	Y.9	0,219	0,591	Valid
	Y.10	0,219	0,556	Valid

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

N o	Variabel	Croncboach Alpha	Keterangan
1.	Program Keselamatan Kerja	0,708	Reliabel
2.	Program Kesehatan Kerja	0,740	Reliabel
3.	Gaya Kepemimpinan	0,752	Reliabel
4.	Motivasi Kerja	0,756	Reliabel

Analisis Statistik deskriptif

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dikelompokkan kedalam distribusi frekuensi, Program Keselamatan Kerja (X_1) memiliki nilai *grand mean* sebesar 3,44 yang terletak pada interval 3,41 - 4,2 yang berarti rata-rata karyawan cenderung setuju bahwa CV Bumi Buana Citra Malang telah memperhatikan karyawan dengan pemberian Program Keselamatan Kerjanya untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan. Kemudian pada Program Kesehatan Kerja (X_2) memiliki nilai *grand mean* sebesar 3,83 yang terletak pada interval 3,41 - 4,2 yang berarti karyawan cenderung setuju bahwa CV Bumi Buana Citra Malang telah memperhatikan karyawan dengan pemberian program kesehatan kerjanya untuk menghindari karyawan mengalami penyakit akibat kerja dan perusahaan telah berupaya untuk menerapkan program kesehatan kerja secara optimal. Kemudian untuk

Gaya kepemimpinan (X_3) memiliki nilai *grand mean* sebesar 4,00 yang terletak pada interval 3,41 – 4,2 dan dapat disimpulkan bahwa mayoritas cenderung setuju dengan gaya kepemimpinan yang telah diterapkan di CV Bumi Buana Citra Malang untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Distribusi frekuensi Motivasi Kerja (Y) memiliki jumlah *grand mean* sebesar 3,97 atau berada di interval 3,41 - 4,2 sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas cenderung setuju bahwa CV Bumi Buana Citra Malang telah memperhatikan karyawannya sehingga motivasi para karyawan dapat meningkat.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier berganda

Variabel	B	t_{hitung}	Sig	Keterangan
Constant	11,347			
X_1	,673	3,975	,000	Signifikan
X_2	,608	3,817	,000	Signifikan
X_3	,390	4,995	,000	Signifikan
R	= ,650			
R Square	= ,399			
F_{hitung}	= 18,5			
F_{tabel}	= 2,72			
Sig. F	= 0,000			
α	= 0,05			
Adjusted R Square	= ,422			

Keterangan :

Jumlah Responden = 80

Nilai t_{tabel} = 1,665

Dependen variabel = Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel diperoleh hasil regresi yaitu:

$$Y = 11,347 + 0,673 X_1 + 0,608 X_2 + 0,390 X_3$$

- Nilai konstanta 11,347 ini menunjukkan bahwa jika variabel Program Keselamatan Kerja, Program Kesehatan Kerja, Gaya Kepemimpinan diabaikan atau diasumsikan 0 maka Motivasi Kerja nilainya 11,347, artinya sebelum atau tanpa adanya variabel bebas diatas maka besarnya variabel terikat atau dalam hal ini Variabel Motivasi Kerja akan sebesar 11,347.
- Nilai koefisien regresi Program Keselamatan Kerja (X_1) sebesar + 0,673 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap kenaikan variabel Program Keselamatan Kerja (X_1) sebesar satu-satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan variabel Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,673.
- Nilai koefisien regresi Program Kesehatan Kerja (X_2) sebesar + 0,608 sehingga dapat

disimpulkan bahwa setiap kenaikan variabel Program Kesehatan Kerja (X_2) sebesar satu-satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan variabel Motivasi Kerja sebesar 0,608.

- Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_3) sebesar +0,390 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap kenaikan variabel gaya kepemimpinan (X_3) sebesar satu-satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan motivasi kerja sebesar 0,390.

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,650 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara keselamatan kerja, kesehatan kerja dan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja sebesar 65,0%.

Koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,422 ini berarti kontribusi variabel independen (Program Keselamatan Kerja, Program Kesehatan Kerja, Gaya Kepemimpinan) mempengaruhi variabel dependen sebesar 42,2% sedangkan sisanya sebesar 57,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar ketiga variabel independen dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis 1

Untuk menguji hipotesis 1 yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan pada program keselamatan kerja (X_1), Program Kesehatan Kerja (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3) secara parsial terhadap Motivasi Kerja (Y) menggunakan uji t. Hasil analisis uji t Program Keselamatan Kerja memiliki nilai t_{hitung} 3,975 > t_{tabel} 1,665 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga terbukti Program Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil analisis uji t Program Kesehatan Kerja memiliki nilai t_{hitung} 3,817 > t_{tabel} 1,665 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga terbukti Program Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil analisis uji t Gaya Kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} 4,995 > t_{tabel} 1,665 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga terbukti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Uji Hipotesis 2

Untuk menguji hipotesis 2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada Program Keselamatan (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Motivasi Kerja (Y) secara simultan (Y), menggunakan uji F. Hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} 18,500 > 2,72 dengan tingkat signifikansi

$0,000 < 0,05$ sehingga keputusannya adalah Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja.

Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja secara Simultan

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan analisis linier berganda pada uji F dengan tingkat signifikansi atau tingkat kesalahan sebesar 0,05 atau 5%. Dapat diketahui bahwa H_1 terdapat pengaruh simultan dari variabel Program Keselamatan Kerja (X_1), Program Kesehatan Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Motivasi Kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan hasil $F_{hitung} 18,500 > F_{tabel} 2,72$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga keputusannya adalah H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Alasan pemberian program keselamatan dan kesehatan kerja di CV Bumi Buana Citra Malang diberikan selain karena menyangkut hak yang harus diterima oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja juga menunjang untuk meningkatkan motivasi pada diri karyawan, sehingga pengaruh kedepannya dapat meningkatkan kinerja pada diri karyawan. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wanodya (2014) didalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan” mengatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu kebutuhan pokok hidup manusia sehingga seringkali seseorang segala sesuatu yang ada demi mempertahankan keselamatan dan kesehatan dirinya, sedangkan pemenuhan kebutuhan manusia dapat menjadi pendorong manusia dalam memenuhi kebutuhan tersebut atau yang biasa disebut dengan motivasi.

Sedangkan untuk gaya kepemimpinan juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yaitu oleh Siwesdi (2012) di dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan” mengatakan bahwa apabila gaya kepemimpinan dilakukan dengan tepat dan baik maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan yang lebih baik. Gaya Kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan di CV Bumi Buana Citra Malang untuk mempengaruhi aktivitas karyawan yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan bersama, dengan begitu motivasi kerja yang tinggi harus didukung oleh gaya kepemimpinan yang tepat, dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang diterapkan kurang

tepat maka akan susah dalam meningkatkan motivasi kerja pada setiap bawahan.

Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Secara Parsial

Berdasarkan hasil uji t dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05 atau 5%. Kriterianya yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Program Keselamatan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Hal ini juga ditunjukkan dengan hasil perhitungan uji t yaitu $t_{hitung} 3,975 > t_{tabel} 1,665$. Dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dalam hal ini menunjukkan bahwa Program Keselamatan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi peningkatan Program Keselamatan Kerja di CV Bumi Buana Citra Malang mengakibatkan Motivasi Kerja Karyawan juga akan meningkat.

Dari beberapa item pada Program Keselamatan Kerja di CV Bumi Buana Citra Malang apabila program-program keselamatan kerja tersebut dalam pelaksanaan dan pengawasan dilakukan dengan baik dan tepat untuk mengetahui apakah seluruh komponen dalam program tersebut dan seluruh sumber daya yang ada di dalam perusahaan seperti manager, supervisi, dan seluruh karyawan mematuhi dan melaksanakan program keselamatan dan kesehatannya maka akan terhindar atau bahkan menghilangkan resiko kecelakaan akibat kerja sehingga berdampak juga dengan meningkatnya motivasi pada diri karyawan. Hal ini juga didukung oleh hasil *grand mean* program keselamatan kerja (X_1) sebesar 3,44.

Banyak responden yang beranggapan bahwa program keselamatan kerja ini untuk melindungi para pekerja dari segala resiko cidera dan kerugian yang ada di lokasi kerja sehingga motivasi dalam bekerja dapat meningkat. Hal ini sesuai dengan teori menurut Mangkunegara (2013:161) yang menjelaskan bahwa keselamatan kerja merupakan suatu upaya untuk menjamin kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan dan kerugian di tempat kerja. Keamanan kerja juga merupakan faktor pendukung karyawan untuk bekerja lebih baik.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Utami (2014) dan dapat disimpulkan bahwa Program Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja. Apabila program keselamatan kerja pada karyawan ditingkatkan maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya, jika program

keselamatan kerja di dalam sebuah perusahaan tidak dijaga dan semakin menurun maka juga akan berakibat pada motivasi kerja karyawan yang akan semakin menurun. Hal ini diperkuat oleh Mangkunegara (2017:162), yang menyatakan selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan kerja, program keselamatan juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan. Dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan maka dapat dipastikan bahwa motivasi kerja karyawan juga akan meningkat.

Pengaruh Program Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja secara parsial

Berdasarkan hasil uji t dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05 atau 5%. Kriterianya yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Program Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y), hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan uji t yaitu $t_{hitung} 3,817 > t_{tabel} 1,665$. Dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dalam hal ini Program Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi perusahaan dalam meningkatkan program kesehatan kerja di CV Bumi Buana Citra Malang maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Responden beranggapan bahwa dengan adanya program kesehatan kerja maka akan membuat karyawan akan lebih giat dalam bekerja sehingga karyawan akan mampu bekerja dengan lebih optimal. Hal ini sesuai dengan teori menurut Werner (2011:267) yaitu dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan karyawan karena semakin sedikit pegawai yang mengalami penyakit jangka pendek maupun jangka panjang, sehingga karyawan akan jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang nyaman, sehingga secara keseluruhan karyawan akan bekerja lebih lama.

Dari hasil penelitian yang dilakukan ini juga mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Utami (2014) yang dapat disimpulkan bahwa program keselamatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja. Apabila program kesehatan kerja di sebuah perusahaan mampu ditingkatkan maka motivasi kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya apabila sebuah perusahaan tidak dapat meningkatkan program kesehatan kerjanya maka dapat dipastikan bahwa motivasi kerja karyawan juga akan menurun.

Program kesehatan kerja memang sangat penting didalam sebuah perusahaan, karena dengan karyawan mendapatkan jaminan kesehatan kerja maka karyawan akan merasa tenang dan merasa aman dalam melakukan pekerjaan karena dengan begitu salah satu dari pemenuhan kebutuhan sudah dapat dipenuhi dan secara tidak langsung motivasi kerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini juga akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan, karena para karyawan akan bekerja secara maksimal. Hal ini juga diperkuat dengan teori Maslow yang menjelaskan tentang teori kebutuhan manusia akan rasa aman seperti pemberian program kesehatan kerja akan mempengaruhi kinerja apabila motivasi yang berupa pemenuhan kebutuhan sudah dapat terpenuhi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja secara parsial

Berdasarkan hasil uji t dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05 atau 5%. Kriterianya yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y), hal ini juga ditunjukkan dengan hasil perhitungan uji t yaitu $t_{hitung} 4,995 > t_{tabel} 1,665$. Dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Motivasi mempunyai kaitan erat dengan gaya kepemimpinan, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain sangat tergantung dengan kewibawaan dan bagaimana cara pemimpin tersebut dapat memberikan motivasi pada diri setiap pegawai, sehingga tujuan dapat tercapai. Dengan adanya motivasi tersebut akan membuat karyawan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan akan bekerja dengan lebih baik. Sesuai dengan teori Menurut Salusu (2000) dalam Nawawi (2003:351) bahwa seseorang bersedia melakukan sesuatu karena dirangsang oleh motivasi.

Dari hasil penelitian ini juga mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syaidid (2013) yang dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Menurut Thoha (2005) hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja sangat erat dimana gaya kepemimpinan seorang pemimpin mempengaruhi motivasi kerja karyawan, maka dari itu gaya kepemimpinan sangat diperlukan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2009)

menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dapat menciptakan integritas dan mendorong gairah kerja untuk mencapai tujuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi seseorang dalam bekerja tergantung pada bagaimana cara pemimpin menerapkan gaya kepemimpinannya. Hal ini didukung juga oleh *grand mean* gaya kepemimpinan yaitu sebesar 4,00.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Program Keselamatan Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Program Kesehatan Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t yang sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
3. Gaya Kepemimpinan (X_3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
4. Program Keselamatan Kerja (X_1), Program Kesehatan Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y) di CV Bumi Buana Citra Malang. Hal ini ditunjukkan melalui uji F dengan hasil $F_{hitung} 18,500 > F_{tabel} 2,72$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga keputusannya H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Saran

1. Dilihat dari mean pada Program Keselamatan Kerja (X_1) yang memiliki nilai terendah adalah dalam hal pelatihan sebelum memulai bekerja dan selalu menggunakan alat pelindung diri, dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan dan mengkaji ulang dalam hal pemeriksaan para karyawan dalam menggunakan alat pelindung diri selama berada di lapangan atau tempat produksi karena tempat tersebut cukup memiliki resiko yang cukup tinggi dalam hal kecelakaan kerja, dengan hal tersebut apabila pimpinan maupun perusahaan

memperhatikan dalam pemakaian alat pelindung diri maka dapat meminimalisir kecelakaan kerja yang akan terjadi. Atasan juga harus mengetahui alasan karyawan tidak menggunakan alat pelindung diri secara lengkap, dan pimpinan perusahaan juga memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak menggunakan alat pelindung diri secara lengkap. Alat pelindung diri juga harus selalu di cek apakah dalam kondisi baik, jika memang tidak layak maka tidak diperbolehkan untuk digunakan.

2. Untuk menghindari penyakit akibat kerja pada karyawan hendaknya perusahaan selalu memperhatikan *Medical Check Up* secara periodik, karena dapat dilihat dari hasil mean bahwa nilai terendah pada program kesehatan kerja dalam hal pemberian medical check up secara periodik. Program tersebut dalam CV Bumi Buana Citra memang sudah baik namun kurang optimal dalam pelaksanaannya, sehingga untuk kedepannya bisa lebih ditingkatkan agar lebih optimal hasil yang diinginkan dan tidak ada pihak yang dirugikan dengan begitu karyawan juga akan merasa terlindungi.
3. Dilihat dari hasil mean yang terendah pada Variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) dalam hal ini pemimpin perusahaan harus lebih peduli akan kepentingan karyawan agar karyawan merasa pemimpin memberikan perhatian yang lebih sehingga tercipta hubungan yang akrab antara atasan dan bawahan. Dengan begitu kedepannya akan membuat lingkungan kerja menjadi lebih kondusif dan pemimpin akan lebih mudah untuk mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan bersama dan bertindak sesuai yang diinginkan oleh pemimpin demi kepentingan perusahaan untuk mencapai hasil yang diinginkan bersama.
4. untuk meningkatkan program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan pihak perusahaan terus meningkatkan aturan-aturan dan rambu-rambu tentang keselamatan dan kesehatan kerja, selalu memantau karyawan saat berada di tempat produksi, selalu memastikan bahwa semua karyawan bekerja dalam kondisi *safety*, dan memberlakukan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar agar memberikan efek jera bagi karyawan yang melanggar. Untuk meningkatkan motivasi kerja pemimpin dapat melakukannya dengan berbagai cara misalnya dengan memberikan penghargaan atau *reward* kepada karyawan yang berprestasi sehingga dapat menambah

semangat kerja karyawan, serta perlu di dipertahankan hubungan yang erat antara atasan dan bawahan agar karyawan merasa bahwa pimpinan perusahaan peduli terhadap semua bawahannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta .
- Daryanto, S. d. (2018). *Pedoman Praktis K3LH*. Yogyakarta: Gava Media .
- Dewi, N. N. (2019). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Media Mahadika* , 278-289.
- Elzi Syaiyid, d. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja* . *Jurnal Administrasi Bisnis* , 113.
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi Teori Aplikasi dan Kasus* . Bandung : Alfabeta .
- Fattah, N. (2006). *Landasan Manajemen Pendidikan* . Bandung : Remaja Rosdakarya .
- Ghozali, i. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: UNDIP.
- Hamzah, U. B. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis Dibidang Pendidikan* . Jakarta : Bumi Aksara .
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : PT Bumi Aksara.
- kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Jakarta : PT Gajah Grafindo Persada .
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kharis, I. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis* , 1-9.
- Lukiyanto, K. (2016). *Gaya Kepemimpinan* . Surabaya: MK Press.
- Maesaroh, S. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Keselamatan, Kesehatan, Keamanan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT Masscom Graphy Semarang*. *Program Studi Manajemen-S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, 25.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nasuha, d. (2014). *Pengaruh Occupational Health and Savety (OHS) terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan* . *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-6.
- Nawawi, H. H. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: UGM Press.
- Ni Wayan Mujiati, A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Northouse, P. (2016). *Leadership Theory And Practise Seven Edition*. United Studies Of Amerika: Western Michigan University.
- Panggabean, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bogor: Ghalia Indonesia .
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Bandung: Refika Aditama .
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siwesdi, M. I. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. *Jurnal Universitas Widyatama* .
- Soetopo, H. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta .
- Sumarsono, S. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supranto, J. (2000). *Statistik dan Teori* . Jakarta : Erlangga.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press.
- Syaifuddin. (2018). *Motivasi dan Kinerja Karyawan* . Sidoarjo : indomesia Pustaka.
- Tersiana, A. (2018). *Metode Penelitian* . Yogyakarta : Start up.
- Thoha , M. (2005). *Perilaku Organisasi* . Jakarta : Rajawali .
- Utami, K. W. (2014). *Pengaruh Implementasi Program Keselamatan dan*

- Kesehatan Kerja erhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. .** *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya Malang.*
- Utaminingsih , D. (2014). ***Perilaku Organisasi.*** UB Press.
- Wanodya , W. C. (2014). ***Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan .*** *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi, universitas Brawijaya Malang .*
- Werner Steve, S. R. (2011). ***Pengelolaan Sumber Daya Manusia .*** Jakarta : Salemba Empat.
- Internet : *Industrial Accident Prevention Association. 2007. Glossary Of Occuptional Health and Safety Terms* <https://www.timah.com>