

***EFFECT OF WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION AND OCCUPATIONAL HEALTH SAFETY (K3) ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TIRTA INVESTAMA SUKABUMI***

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA INVESTAMA SUKABUMI**

**Neng Ajeng Ayu Lestari Mubarak<sup>1)</sup>; Sri Harini<sup>2)</sup>, Erni Yuningsih<sup>3)</sup>**

*Program Management Studies Faculty of Economics, University of Djuanda Bogor*

Email: [nengajeng767@gmail.com](mailto:nengajeng767@gmail.com); [sri.harini@unida.ac.id](mailto:sri.harini@unida.ac.id); [erniyuningsih1970@gmail.com](mailto:erniyuningsih1970@gmail.com)

---

**ABSTRACT**

*Employee performance is a very important part to achieve company goals. Factors that affect the performance of employees in a company both in quality and quantity include the decrease in employee discipline, the decrease in employee motivation, and the high rate of work accidents. Employee performance experienced by this company is said to have decreased, this is supported by production data that cannot reach the company's target. This study aims to determine affect of work discipline, work motivation, and K3 on employee performance either simultaneously or partially. The method used is multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis and determinant coefficient analysis. The sample is 70 people. The results showed that simultaneously and partially the variables of work discipline, work motivation, and K3 had a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Tirta Investama Legos.*

**Keywords:** *Work Discipline; Work Motivation; Occupational Health Safety; Employee Performance.*

**Abstrak**

Kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat esensial untuk mencapai tujuan perusahaan. Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan baik kualitas maupun kuantitas diantaranya menurunnya disiplin kerja karyawan, menurunnya motivasi kerja karyawan, dan tingginya tingkat kecelakaan kerja. Kinerja karyawan yang dialami oleh perusahaan ini dikatakan menurun hal tersebut didukung oleh data produksi yang tidak dapat mencapai target perusahaan. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan K3 terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda dan analisis koefisien determinan. Sampel berjumlah 70 orang. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan dan parsial variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Legos.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Keselamatan Kesehatan Kerja; Kinerja Karyawan.

---

## I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menurut Asnawi (2019) adalah kemampuan yang dilakukan dalam mencapai hasil pekerjaan yang diharapkan bersama-sama. Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi atau diantaranya keahlian dan kemampuan, kepribadian, kepemimpinan, pengetahuan, gaya kepemimpinan, loyalitas, kepuasan kerja, rancangan kerja, komitmen, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi.

Selain itu kondisi suatu lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat membuat karyawan berada dalam kondisi sehat dan juga produktif, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan membuahkan hasil kerja yang tinggi dan optimal (Bhastary & Suwardi Kusri, 2018).

PT. Tirta Investama Legos adalah sebuah perusahaan besar, perusahaan tersebut adalah salah satu perusahaan manufaktur yang memiliki target produksi yang harus dicapai. Kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai faktor salah satu diantaranya karena disiplin kerja yang menurun, motivasi kerja yang rendah, tingkat K3 yang meningkat dan lainnya. Dalam perusahaan ini kinerja karyawan dikatakan menurun hal tersebut didukung oleh produksi perusahaan yang tidak mencapai target. Berikut Tabel 1 data produksi PT. Tirta Investama Legos pada tahun 2012-2020:

**Tabel 1 Data Produksi PT. Tirta Investama Legos  
Triwulan Tahun 2020**

Tahun	Produksi		Persentase (%)	Ketercapaian	
	Target (Unit)	Jumlah (Unit)		Tercapai	Tidak Tercapai
2012	1.330.000	1.330.000	100	√	
2013	1.350.000	1.350.000	100	√	
2014	1.430.000	1.329.050	93		Tidak
2015	1.400.000	1.381.532	97		Tidak
2016	1.300.000	1.300.000	100	√	
2017	1.700.000	1.614.979	95		Tidak
2018	1.550.000	1.446.319	93		Tidak
2019	1.400.000	1.228.620	88		Tidak
2020	1.600.000	1.323.502	83		Tidak
<b>Jumlah</b>	13.060.000	12.304.002	849		
<b>Rat-rata</b>	1.451.111	1.367.111	94		

Sumber: PT. Tirta Investama Legos, 2021

Berdasarkan data produksi pada Tabel 1, diketahui bahwa perusahaan mengalami fluktuasi dalam pencapaian hasil produksi. Pada tahun 2012, 2013, dan tahun 2016 tercapat target produksi dari perusahaan yang telah ditetapkan yaitu 100%, pada tahun 2014 dan 2015 pencapaian target perusahaan hanya mencapai 93% dan 97%, kemudian dari tahun 2017 sampai 2020 perusahaan tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Kondisi tersebut menjadikan kinerja karyawan PT. Tirta Investama Legos belum maksimal dan belum mencapai harapan perusahaan, hal ini dikarenakan 2 mesin rusak, sehingga produksi perusahaan menurun dan berpengaruh pada penilaian kinerja.

Tingkat kedisiplinan salah satunya dapat dilihat dari bagaimana karyawan tepat waktu dalam segala hal selama berada didalam perusahaan seperti datang ke tempat kerja, menggunakan jam istirahat dengan jam yang telah diatur dan ditetapkan oleh perusahaan, ataupun waktu pulang kerja yang sesuai dengan ketentuan dan peraturan perusahaan. Fakta bahwa masih cukup tinggi angka keterlambatan masuk kerja karyawan di PT.Tirta Investama Legos ini dengan berbagai alasan yang diberikan, dengan jam masuk kerja *shift* 1 masuk pukul 08.00-16.00 WIB dan *shift* 2 pukul 19.00-04.00 WIB didukung oleh data pada *table* 2 sebagai berikut:

**Tabel 2 Data Tingkat Keterlambatan Karyawan 2020**

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja (Total)	Jumlah Keterlambatan (Hari)	Persentase (%)
Januari	26	70	1.820	370	20
Februari	24	70	1.680	422	25
Maret	24	70	1.680	423	25
April	25	70	1.750	362	21
Mei	21	70	1.470	593	40
Juni	25	70	1.750	568	33
Juli	26	70	1.820	501	28
Agustus	23	70	1.610	445	27
September	26	70	1.820	410	23
Oktober	24	70	1.680	411	25
November	25	70	1.750	130	7
Desember	21	70	1.470	567	39
<b>Jumlah</b>	290	70	20.300	5.202	313
<b>Rat-rata</b>	24	70	1.692	434	26

Sumber: PT. Tirta Investama Legos, 2021

Tabel 2. menunjukkan bahwa keterlambatan karyawan di PT. Tirta Investama Legos masih sangat tinggi, bahkan sampai menyentuh angka 40% pada bulan Mei 2020, hal ini tentu sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, dan jika dibiarkan maka akan berpengaruh terhadap perusahaan, keterlambatan karyawan menjadikan tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah sehingga dapat berpengaruh pada produktifitas karyawan. Setelah melakukan wawancara dengan HRD perusahaan dikatakan bahwa rata-rata keterlambatan seluruh karyawan perbulan di atas batas toleransi yang ditetapkan perusahaan sebesar 20%.

Disiplin kerja dapat bersifat eksternal yaitu jika ketaatan, ketekunan dan sikap kelakuan, sikap hormat aturan kerja dirasakan sebagai suatu yang ditentukan dari luar oleh orang lain (atasan atau pimpinan), sehingga akan timbul pengertian kedisiplinan yang negative yaitu sebagai unsur didalam sikap patuh disebabkan karena adanya *Overlapping of interesta* melainkan karena takut dihukum (Farida & Hartono, 2016).

Selain kedisiplinan motivasi kerja menjadi faktor lain yang sangat berpengaruh dalam tercapainya tujuan perusahaan, di dalam perusahaan motivasi berperan sangat penting untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi dapat dilihat salah satunya dari absensi karyawan, PT. Tirta Investama Legos merupakan perusahaan pada bidang manufaktur dan pembuatan gallon. Tentunya tidak berbeda dengan perusahaan pada umumnya yang memiliki permasalahan, PT. Tirta Investama Legos pun belum bisa secara maksimal membuat motivasi kerja seluruh karyawannya meningkat, dapat dilihat salah satunya adalah dari data tingkat absensi, salah satu indikator motivasi kerja adalah tingkat kehadiran karyawan. Berikut ini adalah Tabel 1.3 tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Tirta Investama Legos tahun 2017-2020:

**Tabel 3 Data Absensi Karyawan PT. Tirta Investama Legos  
Tahun 2017-2019**

Kriteria Absensi	Tahun 2017 (Hari)	Tahun 2018 (Hari)	Tahun 2019 (Hari)	Tahun 2020 (Hari)
Sakit	27	34	41	62
Izin	24	25	45	39
Cuti	20	37	39	48
Alpha	38	49	72	88
<b>Jumlah hari absen</b>	109	145	197	237
<b>Jumlah hari kerja</b>	21.320	20.540	18.200	18.200
<b>Jumlah karyawan</b>	82	79	70	70
<b>Persentase ketidakhadiran</b>	0,51%	0,71%	1,08%	1,30%

Sumber: PT. Tirta Investama Legos, 2021

Dari Tabel 3 ini menjelaskan bahwa di tahun 2017 tingkat persentase ketidakhadiran karyawan di PT. Tirta Investama Legos sebesar 0,51%, pada tahun 2019 meningkat menjadi 1,08% dan tahun 2020 menjadi 1,30%. Hal ini menggambarkan bahwa meningkatnya persentase ketidakhadiran karyawan maka motivasi kerja semakin menurun. Berdasarkan observasi awal melalui wawancara langsung dengan pihak HRD Manajer PT. Tirta Investama Legos bahwasanya hal tersebut dikarenakan menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh menurunnya motivasi.

Perusahaan telah menerapkan dan menjalankan Sistem Manajemen K3/Keselamatan dan Kesehatan Kerja sesuai dengan ketentuan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Pasal 86, ayat 1 yang berisi bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak memperoleh perlindungan atas K3/Keselamatan dan Kesehatan Kerja, kesusilaan dan moral, serta *treatment*/perlakuan yang sejalan dengan harkat dan martabat hidup manusia dan juga nilai-nilai agama. Pada faktanya tingkat kecelakaan kerja di PT. Tirta Investama Legos khususnya bagian produksi masih tinggi, Hal tersebut disebabkan oleh berbagai faktor salah satunya masih ada karyawan yang tidak mengikuti peraturan perusahaan untuk menggunakan APD/Alat Pelindung Diri selama jam kerja berlangsung. Selain itu masih sering ditemukan pelanggaran individu seperti karyawan tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur PT. Tirta Investama Legos Legos. Hal ini tercermin dalam data kecelakaan yang terjadi pada PT.Tirta Investama baik kecelakaan ringan ataupun berat pada bagian produksi atau operasional dibawah ini:

**Tabel 4 Data Kecelakaan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama Legos (Bagian Produksi) Tahun 2012-2020**

Tahun	Jumlah karyawan (Orang)	Klasifikasi			Jumlah	Presentase (%)
		Ringan	Berat	Meninggal		
2012	80	8	-	-	8	10
2013	79	5	-	-	5	6
2014	75	9	-	-	9	12
2015	78	17	2	-	19	24
2016	80	9	1	-	10	13
2017	82	15	1	-	16	20
2018	79	21	-	-	21	27
2019	70	20	2	-	22	31
2020	70	26	5	-	31	44
<b>Jumlah</b>	693	130	11	-	141	187
<b>Rata-rata</b>	77	14	1	-	16	21

Sumber: PT. Tirta Investama Legos, 2021

Berdasarkan data pada Tabel 4 menunjukkan bahwa kecelakaan kerja pada PT. Tirta Investama Legos ini cukup tinggi, tentunya perusahaan mengharapkan angka kecelakaan kerja sebesar 0% atau tidak ada karyawan yang mengalami kecelakaan baik ringan atau berat. Tahun 2013 tercatat kasus kecelakaan kerja terendah dengan 5 kasus atau 6% dan tidak ada kecelakaan dengan risiko tinggi, dan terlihat bahwa dari tahun 2012 sampai dengan 2014 tingkat kecelakaan kerja dapat dikatakan stabil karena tingkat kecelakaan berisiko ringan hanya 5 sampai 9 kasus, dan angka kasus kecelakaan kerja naik mulai dari tahun 2015 kemudian di 2019 angka KK/Kecelakaan Kerja semakin meningkat sampai dengan 2020 dan tercatat sampai 31% dan 44% kasus kecelakaan kerja diantaranya 26 kasus ringan dan 5 kasus berat, itu artinya perusahaan masih mengalami tingkat KK yang cukup tinggi karena rata-rata tingkat kecelakaan kerja pada perusahaan pertahun sebesar 16 kasus atau 21%.

## II. MATERI DAN METODOLOGI

### Disiplin Kerja

Disiplin adalah perbuatan seorang yang sesuai dengan prosedur kerja atau peraturan yang ditetapkan, atau disiplin ialah perbuatan, tingkah laku, dan sikap yang sesuai dengan aturan organisasi baik tertulis ataupun tidak tertulis (Sutrisno, 2016). Menurut Dewi & Harjoyo (2019) indikator-indikator untuk mengukur tinggi rendahnya disiplin kerja pada karyawan ada 3 indikator sebagai berikut:

1. Disiplin waktu
2. Disiplin peraturan
3. Disiplin tanggung jawab

### **Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang artinya dorongan atau menggerakkan. *Motivation* (Motivasi) dalam ilmu manajemen ditujukan kepada SDM pada umumnya serta bawahan khususnya. Motivasi biasanya mempersoalkan tentang bagaimana caranya mengarahkan potensi dan daya bawahan, agar mau dan mampu bekerjasama dengan produktif sehingga berhasil mencapai serta mewujudkan harapan ataupun tujuan yang telah ditentukan/ditetapkan (Farida & Hartono, 2016). Menurut Afandi (2018) indikator-indikator untuk mengukur tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan sebagai berikut:

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan
6. Pekerjaan itu sendiri

### **Keselamatan Kesehatan Kerja**

Keselamatan kerja adalah kondisi dimana para pekerja selamat, tidak mengalami kecelakaan dalam melakukan tugas ataupun pekerjaannya. Dengan demikian, tenaga kerja mampu menciptakan kinerja yang telah direncanakan. Kesehatan kerja adalah penerapan daripada ilmu kedokteran/kesehatan dibidang ketenagakerjaan yang bertujuan untuk dapat mencegah penyakit ataupun hal negatif lain yang timbul akibat pekerjaan dan meningkatkan atau setidaknya mempertahankan kesehatan para pekerja/buruh untuk meningkatkan maupun memperbaiki kinerja mereka (Enny, 2019). Menurut Qurbani (2018) indikator-indikator dari keselamatan kesehatan kerja/K3 yaitu:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja
2. Pengaturan udara
3. Pengaturan penerangan
4. Pemakaian peralatan kerja
5. Kondisi fisik mental karyawan

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi/perusahaan yang didasarkan pada wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam hal upaya pencapaian tujuan organisasi/perusahaan secara legal/konstitusional, tidak melanggar hukum dan juga tidak bertentangan baik secara moral ataupun etika (Afandi, 2018). Menurut Kasmir (2016) indikator-indikator untuk mengukur tinggi rendahnya kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas (jumlah)
3. Waktu (jangka waktu)
4. Penekanan biaya

5. Pengawasan
6. Hubungan antar karyawan

### **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja**

Keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan diuraikan oleh Sutrisno (2017) mengemukakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. menurut Cahyani (2021) motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku tertentu. Keselamatan kesehatan kerja merupakan kegiatan untuk dapat menjamin terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman, serta terhindar dari gangguan-gangguan negatif baik fisik ataupun mental (Elphiana, 2017). Penelitian yang dilakukan Ramatha (2015) dari hasil penelitiannya terdapat bahwa secara simultan/bersama-sama disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Multazam (2015) dari hasil penelitiannya terdapat bahwa secara simultan dan juga parsial keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, motivasi kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Disiplin kerja menjadi sangat penting bagi kinerja karyawan karena dengan disiplin kerja yang positif/tinggi kinerja karyawan akan meningkat. Hal lainnya, keteladanan pimpinan juga menjadi tolok ukur yang baik bagi setiap karyawan dalam bekerja. didukung oleh (Ardianto, 2017) penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, motivasi dapat diartikan sebagai suatu hal yang mampu mendorong seorang untuk melakukan sesuatu, dapat berasal dari luar diri karyawan ataupun dari dalam diri karyawan itu sendiri Permatasari (2015). Kondisi ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Priyambada & Sudarijati (2016) dalam penelitiannya dihasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

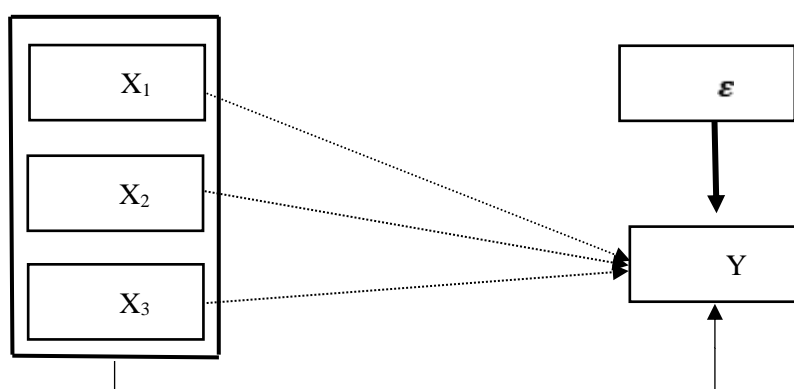
### **Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja**

Keselamatan kerja merupakan faktor penting dalam keberhasilan kinerja karyawan agar dapat menghindari terjadinya kecelakaan kerja mengingat akibat yang ditimbulkan cukup besar tidak hanya bagi perusahaan, tetapi juga mengakibatkan

penderitaan bagi korban (Parashakti, 2020). Pendapat tersebut juga diperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Multazam (2015) dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kerangka pemikiran dimaksudkan untuk menggambarkan bagaimana keterkaitan antar variabel penelitian berdasarkan teori dan berbagai kajian para ahli sebelumnya yang telah ditelaah dan dikumpulkan. Berikut model kerangka pemikiran keterkaitan antar variabel penelitian didalam penelitian ini dapat disajikan dalam Gambar 1 berikut:



Gambar 1 Hubungan Antar Variabel Penelitian

### Desain Penelitian

Pendekatan yang dilakukan didalam penelitian ini ialah pendekatan kualitatif kuantitatif atau campuran (*mixed methods*). *Mixed methods* yaitu suatu penelitian dengan menggabungkan (*mixed*) 2 (dua) bentuk pendekatan dalam penelitian, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Penelitian campuran yaitu suatu pendekatan penelitian yang mengkombinasikan antara penelitian kualitatif dengan penelitian kuantitatif (Hamidah, 2020). Desain Penelitian yang digunakan ialah metode deskriptif serta verifikatif (Sugiyono, 2019). Skala ordinal digunakan untuk pengukuran variabel dalam penelitian ini. Secara lebih jelas operasionalisasi variabel disajikan ke dalam Tabel 5 berikut:

Tabel 5 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> ) (Dewi & Harjoyo, 2019)	1. Disiplin Waktu	1-4
	2. Disiplin Peraturan	5-6
	3. Disiplin tanggung jawab	7-9
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ) (Afandi, 2018)	1. Balas jasa.	1-3
	2. Kondisi kerja.	4-5
	3. Fasilitas kerja.	6-7
	4. Prestasi kerja.	8-9



	5. Pengakuan dari atasan.	10-11
	6. Pekerjaan itu sendiri.	12-13
Keselamatan Kesehatan Kerja/ K3 (X <sub>3</sub> ) (Qurbani, 2018)	1. Keadaan tempat lingkungan kerja.	1-3
	2. Pengaturan udara.	4-5
	3. Pengaturan penerangan.	6-7
	4. Pemakaian peralatan kerja.	8-9
	5. Kondisi fisik dan mental karyawan	10-11
Kinerja Karyawan (Y) (Kasmir, 2016)	1. Kualitas	1-2
	2. Kuantitas	3-4
	3. Waktu	5-6
	4. Penekanan biaya	7-8
	5. Pengawasan	9-10
	6. Hubungan antar karyawan	11-12

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik dan kuantitas tertentu yang ditentukan peneliti untuk dipelajari, diuji lalu kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orangnya, tetapi juga objek ataupun benda alam yang lain. Populasi pun bukan hanya sekadar jumlah yang pada subjek/objek yang dipelajari, tetapi termasuk juga sifat/karakteristik yang dimiliki oleh subjek/objek itu (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.Tirta Investama Legos lebih kurang sebanyak 70 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah serta sifat/karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jumlah ukuran sampel diharapkan mewakili populasi sehingga tidak terjadi kesalahan generalisasi. Semakin jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang *error* atau kesalahan generalisasi semakin kecil begitupun sebaliknya. Sampel yang ditentukan dari populasi harus representatif atau betul-betul mewakili (Sugiyono, 2019). Ukuran ideal dalam suatu penelitian adalah antara 30 s.d 500, apabila populasi kurang dari 100 maka diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian sensus (Suharsimi, 2011). Oleh karena hal tersebut, peneliti menggunakan teknik sensus atau sampling jenuh untuk penelitian ini. Berdasarkan penjelasan tersebut maka sampel untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bahagia Jaya Sejahtera sebanyak 70.

### Metode Pengumpulan Data

Pada sub teknik pengolahan data ini akan diuraikan metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui dan mengukur valid tidaknya suatu pernyataan/kuesioner. Suatu pernyataan/kuesioner dinyatakan valid bila pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur

oleh kuesioner tersebut. Jika koefisien korelasinya sama atau diatas 0,30 maka item tersebut dapat dinyatakan layak (valid), tetapi sebaliknya jika nilai korelasinya kurang dari 0,30 maka item tersebut dinyatakan tidak layak (tidak valid).

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauhmana mengukur data memberikan hasil relative konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut.. Apabila nilai korelasi 0,6 atau lebih maka dikatakan item tersebut reliabel, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,6 maka dapat item tersebut kurang reliabel. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai diatas 0,6 sehingga disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini reliabel.

Sebelum dilakukan uji analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis penelitian, maka sebelum itu perlu dilakukan terlebih dahulu suatu pengujian prasyarat yaitu uji asumsi klasik atas data yang akan diuji/diolah seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik menyimpulkan bahwa tidak terdapat masalah normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, dan model regresi layak dipakai sebagai prediksi.

### **III. HASIL DAN DISKUSI**

#### **Karakteristik Karyawan**

Karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin didominasi hamper 100% oleh laki-laki sebanyak 68 orang atau 97%, sedangkan karyawan perempuan hanya sebanyak 2 orang atau 3%. Hal ini memperlihatkan bahwa pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang memerlukan fisik yang kuat dan keras, usia karyawan kisaran 21-30 tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 38orang atau 54%. Sedangkan yang terendah adalah karyawan pada usia > 40 dengan jumlah karyawan sebanyak 23 orang atau 33%. Hal ini menunjukkan bahwa usia karyawan di PT. Tirta Investama Legos tergolong usia yang sedang produktif antara 20-40 tahun.

Pendidikan karyawan rata-rata tingkat SMA/SMK sebanyak 28 orang sebesar atau 40%. Hal ini karena kualifikasi karyawan yang dibutuhkan perusahaan pendidikan minimal tingkat SMA/SMK, namun masih ada karyawan yang tingkat pendidikannya SD dan SMP sebanyak 21,5% dan 31,4% pada bagian produksi dan keamanan dan terendah pada tingkat S1 sebanyak 5 karyawan atau 7,1%. Artinya pendidikan tidak sesuai dengan kebijakan perusahaan yang seharusnya minimal pendidikan tingkat SMA atau SMK. Lama bekerja karyawan rata-rata 3tahun sebanyak 22 karyawan atau 31,5 %. Sedangkan lama bekerja karyawan yang terendah yaitu 1 tahun sebanyak 4 karyawan atau 5,8 %. Hal ini menunjukkan karyawan cukup lama bekerja.

#### **Tanggapan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)**

Adapun hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini terkait penilaian karyawan terhadap seluruh indikator dalam variabel kinerja karyawan, disiplin kerja,

motivasi kerja, dan K3 pada karyawan PT. Tirta Investama Legos, diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 6 Rekapitulasi Skor Tanggapan Variabel Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban	Kriteria	Interpretasi
1.	Saya selalu datang ke tempat kerja dengan tepat waktu	3,90	Tinggi	Karyawan mentaati peraturan perusahaan tentang jam masuk kerja karyawan
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai jam kerja yang sudah ditetapkan	3,85	Tinggi	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jam yang telah ditetapkan
3.	Saya pulang kerja sesuai dengan jam kerja normal perharinya	3,91	Tinggi	Karyawan disiplin mengikuti peraturan perusahaan mengenai jam pulang kerja.
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target	3,50	Tinggi	Karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan serius mengerjakan pekerjaannya
5.	Saya mengikuti peraturan perusahaan dengan baik	4,20	Sangat tinggi	Karyawan selalu mengikuti semua peraturan perusahaan.
6.	Saya menggunakan perlengkapan safety ketika di area kerja yang wajib menggunakannya sesuai SOP	3,50	Tinggi	Karyawan bekerja dengan menggunakan perlengkapan alat perlindungan diri
7.	Saya menggunakan fasilitas peralatan kantor untuk kepentingan pekerjaan saja	3,59	Tinggi	Karyawan terbantu dengan fasilitas yang disediakan.
8.	Saya melakukan perawatan ketika selesai menggunakan property perusahaan	3,50	Tinggi	Karyawan teratur melakukan perawatan pada property milik perusahaan.
9.	Selalu bertanggung jawab terhadap setiap property milik perusahaan	3,30	Cukup Tinggi	Karyawan cukup bertanggung jawab pada setiap property milik perusahaan.
<b>Rata-rata</b>		<b>3,69</b>	<b>Tinggi</b>	<b>Karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam bekerja seperti mengikuti peraturan perusahaan dengan baik.</b>

Sumber: Data primer diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 6 di atas, dapat diketahui nilai *mean*/rata-rata tanggapan karyawan untuk *variable* disiplin kerja yaitu sebesar 3,69 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan disiplin dalam bekerja. Kemudian, jawaban karyawan untuk variabel disiplin kerja, memiliki skor tertinggi sebesar 4,20 yaitu pada pernyataan bahwa karyawan mengikuti peraturan perusahaan dengan baik. Hal ini berarti setiap karyawan memegang teguh dan patuh terhadap peraturan perusahaan sehingga hampir tidak ada karyawan yang

melanggar aturan yang dibuat oleh perusahaan. Sementara itu skor terendah sebesar 3,30 yaitu pada pernyataan bahwa karyawan selalu bertanggungjawab terhadap setiap property milik perusahaan.

**Tabel 7 Rekapitulasi Skor Tanggapan Variabel Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban	Kriteria	Interpretasi
1.	Saya dapat menikmati barang-barang yang disediakan perusahaan	3,53	Tinggi	Perusahaan dengan baik menyediakan barang untuk dinikmati oleh karyawan.
2.	Saya mendapat pelayanan kesehatan rutin	3,83	Tinggi	Fasilitas pelayanan kesehatan yang rutin disediakan oleh perusahaan membantu karyawan dalam segi kesehatan.
3.	Saya mendapat gaji diatas UMK dan tunjangan lainnya	3,77	Tinggi	Gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah diatas UMK dan tunjangan yang diberikan sudah sesuai.
4.	Saya nyaman dengan posisi kerja saat ini	4,18	Tinggi	Karyawan menyukai dan merasa nyaman dengan posisi kerja yang sedang mereka jalani saat ini.
5.	Lingkungan kerja di dalam perusahaan sangat nyaman	4,23	Sangat Tinggi	Lingkungan perusahaan atau pekerjaan sangat membuat nyaman karyawan.
6.	Saya menikmati fasilitas yang tersedia di perusahaan untuk menunjang pekerjaan	3,94	Tinggi	Perusahaan baik dalam memberikan fasilitas yang memadai untuk karyawannya.
7.	Saya mendapat ruang kerja yang dapat ditempati dengan layak	3,59	Tinggi	Perusahaan memberikan ruang kerja yang layak untuk setiap karyawannya sehingga karyawan merasa nyaman.
8.	Saya mendapat penghargaan setiap kali mencapai target perusahaan	4,40	Sangat Tinggi	Karyawan sangat termotivasi dengan penghargaan yang diberikan perusahaan karena bekerja melebihi target.
9.	Saya dapat mencapai hasil yang diharapkan dalam bekerja	3,49	Tinggi	Karyawan mampu mencapai hasil yang diharapkan dalam bekerja, baik kualitas ataupun kuantitasnya.
10.	Atasan memberikan penghargaan karena sudah berhasil menerapkan motivasi kerja dengan maksimal	3,84	Tinggi	Karyawan berhasil termotivasi atas penghargaan yang diberikan atasan selama ini.
11.	Saya dekat dengan atasan karena saya selalu dibimbing dan diberikan motivasi	3,40	Cukup Tinggi	Setiap karyawan cukup termotivasi dalam bekerja karena selalu dibimbing oleh atasannya langsung.
12.	Saya menyukai pekerjaan yang sekarang sedang saya jalani	3,75	Tinggi	Karyawan menyukai posisi dan pekerjaan yang diberikan kepadanya saat ini.
13.	Saya mampu memecahkan kesulitan	3,50	Tinggi	Karyawan memiliki kemampuan dan skil.

dalam pekerjaan dengan baik

<b>Rata-Rata</b>	<b>3,80</b>	<b>Tinggi</b>	<b>Mayoritas karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.</b>
------------------	-------------	---------------	--

Sumber: Data primer diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 7 di atas, diperoleh nilai *mean*/rata-rata tanggapan karyawan untuk *variable* motivasi yaitu sebesar 3,80 yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan perusahaan ini memiliki motivasi yang tinggi karena memiliki rekan kerja yang membantu juga adanya rasa nyaman dalam bekerja. Kemudian, jawaban karyawan untuk variabel motivasi, memiliki skor tertinggi sebesar 4,40 yaitu pada pernyataan bahwa karyawan mendapat penghargaan setiap kali mencapai target perusahaan. Hal ini menunjukkan perusahaan memberikan *reward* kepada setiap karyawan yang sudah bekerja keras dan mencapai harapan perusahaan. Sedangkan skor terendah sebesar 3,40 yaitu pada pernyataan bahwa karyawan dekat dengan atasan karena selalu dibimbing dan diberikan motivasi hal ini berarti karyawan belum merasa di bimbing dan diberikan motivasi oleh atasannya.

**Tabel 8 Rekapitulasi Skor Tanggapan Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)**

No	Pernyataan	Jawaban	Kriteria	Interpretasi
1.	Lingkungan kerja yang bersih dan rapih membuat saya nyaman selama bekerja	3,90	Tinggi	Lingkungan perusahaan terjaga kebersihannya dan kerapihannya.
2.	Ruangan tempat saya bekerja sangat mendukung dan memudahkan pekerjaan saya karena luas dan tidak sesak	4,30	Sangat Tinggi	Ruang kerja yang diberikan oleh perusahaan sangat bagus dan baik.
3.	Penyimpanan barang-barang berbahaya dijauhkan dari tempat karyawan sering beraktivitas	4,10	Tinggi	Penempatan barang-barang berbahaya seperti mesin produksi dan lainnya di tempatkan di tempat yang jarang ada terjadinya aktivitas karyawan
4.	Suhu ruangan kerja saya tidak gersang dan berdebu	3,34	Cukup Tinggi	Suhu ruangan kerja cukup gersang dan berdebu.
5.	Tersedianya pentilasi udara yang bekerja dengan baik	3,80	Tinggi	Pentilasi udara pada setiap ruangan berfungsi dengan baik.
6.	Lampu atau pencahayaan ruang kerja saya memiliki pencahayaan yang cukup baik	4,25	Sangat Tinggi	Pencahayaan pada ruangan kerja sangat baik.

7.	Penerangan diruangan hanya bersumber dari lampu	4,23	Sangat Tinggi	Penerangan sangat baik dan hanya bersumber dari lampu saja.
8.	Alat pelindung diri (APD) yang tersedia sangat lengkap	3,87	Tinggi	Alat pelindung diri atau APD yang tersedia sangat lengkap.
9.	Saya selalu menggunakan alat pelindung diri yang tersedia selama didalam perusahaan	3,77	Tinggi	Karyawan selalu mengikuti peraturan yang mengharuskan karyawan menggunakan alat pelindung diri.
10.	Indra penglihatan saya minus sehingga membutuhkan kacamata	3,40	Cukup Tinggi	Karyawan memiliki kesehatan penglihatan yang kurang baik.
11.	Umur saya diatas 40 tahun sehingga stamina saya berkurang	4,18	Tinggi	Sebagian besar karyawan berusia diatas 40 tahun.
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,92</b>	<b>Tinggi</b>	<b>Secara umum program Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan baik.</b>

Sumber: Data primer diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 8 di atas, diperoleh nilai *mean*/rata-rata tanggapan karyawan untuk *variable* K3 yaitu sebesar 3,92 yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan karyawan memiliki tingkat K3 yang tinggi, Kemudian, jawaban karyawan untuk variabel K3, memiliki skor tertinggi sebesar 4,30 yaitu pada pernyataan bahwa ruangan tempat saya bekerja sangat mendukung dan memudahkan pekerjaan saya karena luas dan tidak sesak. Sedangkan skor terendah sebesar 3,34 yaitu pada pernyataan bahwa suhu ruangan kerja karyawan tidak gersang dan berdebu.

**Tabel 9 Rekapitulasi Skor Tanggapan Variabel Kinerja**

No	Pernyataan	Jawaban	Kriteria	Interpretasi
1.	Saya bekerja sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan	3,53	Tinggi	Karyawan mampu bekerja sesuai dengan target yang diharapkan oleh perusahaan.
2.	Saya berusaha memproduksi barang sesuai dengan kualitas standar perusahaan	4,20	Tinggi	Karyawan memperhatikan standar kualitas perusahaan untuk setiap kali produksi barang.
3.	Saya dapat mencapai target produksi sesuai dengan beban yang diberikan	3,70	Tinggi	Karyawan dapat mencapai target yang dibebankan kepadanya.
4.	Saya memproduksi sesuai dengan yang diperintahkan	4,10	Tinggi	Karyawan bekerja dan memproduksi sesuai yang diperintahkan kepadanya saja setiap harinya.
5.	Waktu kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan	3,95	Tinggi	Karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

6.	Saya menggunakan waktu dengan sebaik mungkin selama didalam perusahaan	4,00	Tinggi	Karyawan memanfaatkan waktunya dengan efektif dan efisien selama bekerja.
7.	Menghemat fasilitas yang disediakan oleh perusahaan	4,25	Sangat Tinggi	Karyawan selalu menghemat semua fasilitas yang tersedia didalam perusahaan.
8.	Mencari biaya yang lebih murah untuk produksi	3,99	Tinggi	Karyawan membantu mencarikan biaya yang termurah untuk produksi.
9.	Saya senantiasa didampingi oleh atasan dalam bekerja	4,05	Tinggi	Karyawan didampingi langsung oleh atasannya selama bekerja dan selalu diberikan arahan jika mengalami kesulitan.
10.	Supervisor selalu mengawasi jalannya produksi perusahaan	3,31	Cukup tinggi	Karyawan merasa SPV kurang berperan di lapangan dan kurang memberikan bimbingan terhadap karyawannya.
11.	Saya memiliki rekan kerja yang baik dan dapat kerja sama dengan baik	4,17	Tinggi	Rekan kerja antar bagian atau divisi akrab dan baik.
12.	Karyawan memiliki ikatan emosional yang kuat dengan setiap rekan kerjanya	4,13	Tinggi	Karyawan memiliki ikatan emosional yang kuat dengan rekan kerjanya.
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,95</b>	<b>Tinggi</b>	<b>Karyawan memiliki kinerja yang baik dalam bekerja.</b>

Sumber: Data primer diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 9 di atas, diketahui nilai rata-rata tanggapan karyawan untuk *variable* kinerja karyawan yaitu sebesar 3,95 yang termasuk ke dalam interpretasi tinggi. Hal ini menunjukkan karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini karena mayoritas karyawan yang sudah bekerja >5 tahun kemudian adanya pengawasan secara *continue*. Jawaban karyawan untuk variabel kinerja, memiliki skor tertinggi sebesar 4,25 yaitu pada pernyataan bahwa karyawan selalu menghemat fasilitas yang disediakan oleh perusahaan dan karyawan memiliki kekuatan dalam ikatan emosional dengan setiap rekan kerjanya. Sedangkan skor terendah untuk variabel kinerja ini adalah sebesar 3,31 pada pernyataan bahwa supervisor selalu mengawasi jalannya produksi perusahaan masuk dalam kategori cukup.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah pengujian untuk menunjukkan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Legos. diperoleh suatu persamaan regresi dengan model taksiran sebagai berikut:

$$Y = 0,702 + 0,143 X_1 + 0,364 X_2 + 0,031 X_3 + e$$

Persamaan tersebut berarti bahwa koefisien  $X_1$  nilai 0,143 artinya disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.  $X_2$  nilai 0,364 artinya motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, dan  $X_3$  nilai 0,031 artinya K3 memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.

### Analisis Korelasi Berganda

Adapun hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan angka korelasi 0,728 yang berarti memiliki hubungan yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan tinggi disiplin kerja, motivasi kerja, dan K3 maka akan kinerja karyawan PT. Tirta Investama Legos akan semakin tinggi.

### Analisis Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Hasil analisis koefisien determinan ( $R^2$ ) menunjukkan *R square* sebesar 0,602 atau 60,2%. Hal ini menunjukkan persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan K3 terhadap kinerja sebesar 60,2% sedangkan sisanya 39,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

### Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji F

Berdasarkan nilai F hitung diketahui F hitung sebesar 6,211 dan nilai tabel F tabel untuk  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $V_1 = 4-1 = 3$  dan  $V_2 = 70-3-1 = 66$  sebesar 2,74. Sehingga F hitung lebih besar dari F tabel ( $6,211 > 2,74$ ) maka dapat ditarik simpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya dengan tingkat kepercayaan 95%, secara simultan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Uji t



---

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja, motivasi kerja, dan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil uji-t dari variabel disiplin kerja dapat memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,985 dan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $70-3-1 = 66$  sebesar 1,668 berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,985 > 1,668$ ). Variabel motivasi kerja bernilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,727 dan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $70-3-1 = 66$  sebesar 1,668 berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,727 > 1,668$ ). Variabel keselamatan kesehatan kerja memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,193 dan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $70-3-1 = 66$  sebesar 1,668 berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,193 > 1,668$ ).

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pembahasan diatas, kesimpulan dan implikasi sebagai berikut:

1. PT. Tirta Investama Legos sebaiknya melakukan kegiatan pendisiplinan pada karyawan terutama supervisi agar tidak terlambat masuk kerja dan melakukan pengecekan terhadap pemeliharaan mesin karyawan setiap 1 (satu) bulan sekali sebagai upaya perawatan mesin.
2. PT. Tirta Investama Legos sebaiknya memberikan penghargaan yang tinggi terhadap karyawan berprestasi, dan atasan memberikan bimbingan kepada setiap karyawannya.
3. PT. Tirta Investama sebaiknya selalu mengawasi karyawan agar selalu mematuhi peraturan tentang keselamatan kerjanya dan selalu menggunakan APD agar tetap aman dalam bekerja, dan perusahaan memberikan pelayanan kesehatan yang maksimal.
4. PT. Tirta Investama Legos sebaiknya melatih karyawan, lebih dekat dengan bawahan, memotivasi karyawan juga mengawasi karyawan agar menghasilkan produk yang sesuai standar perusahaan.
5. Saran untuk penelitian lanjutan dapat ditambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah faktor keahlian dan kemampuan, kepribadian, kepemimpinan, budaya organisasi, pengetahuan, gaya kepemimpinan, rancangan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, kepuasan kerja, dan komitmen.

#### UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih kepada PT. Tirta Investama Legos.

#### REFERENSI

Afandi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Pertama).

Riau: Zanafa Publishing.

Ardianto, D. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Karyawan Divisi Fabrikasi Direktorat Produksi

- 
- PT. Industri Kereta Api Madiun). *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan (Pertama)*. Gorontalo: CV. ATHRA SAMUDRA.
- Bhastary, M. D., & Suwardi Kusri. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudera Perdana. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 7(1), 47–60. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1408588>
- Cahyani, N., Kamase, J., & Aminuddin, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(1), 56–70.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (E. Junaedi (ed.); Pertama, Issue 1). Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Elphiana E.G, Yuliansyah M. Diah, M. K. Z. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih. *JEMBATANB- Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2(2), 103–118.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Buku Ajar (Kedua)*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Farisa, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 15–33.
- Hamidah, S. (2020). Analisis Determinan Fraud Tendency Dengan Unethical Behavior Sebagai Mediator. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Neg.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek) (Pertama)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Multazam, H. (2015). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Mak.
- Parashakti, R. D. D. (2020). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah*, 1(3),

---

290–304.

- Permatasari, J. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 1–9.
- Priyambada, B. B., & Sudarijati. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Maduroo Internasional DKI. Jakarta. *Jurnal Visionida*, 2, 1–15.
- Qurbani, D. (2018). Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (k3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 1(1), 110–129.
- Ramatha, A. (2015). Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus Pada SMP Negeri 3 Surakarta). *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B* (Sutopo (ed.); Kedua). Bandung: ALFABETA.
- Suharsimi, A. (2011). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Enam). Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Jakarta: KENCANA.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Jakarta: KENCANA.