



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KESEHATAN KERJA DAN KESELAMATAN
KERJA (K3) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. ASAHIMAS CHEMICAL**

SKRIPSI

Bunga Putri Yatusshofa

1802025211

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2023



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KESEHATAN KERJA DAN KESELAMATAN
KERJA (K3) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. ASAHIMAS CHEMICAL**

SKRIPSI

Bunga Putri Yatusshofa

1802025211

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2023

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul “PENGARUH KESEHATAN KERJA DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASAHIMAS CHEMICAL” merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau Sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia mencrima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.

Jakarta, 10 Februari 2023



(Bunga Putri Yaytusshofa)
NIM. 1802025211

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH KESEHATAN KERJA DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN PT. ASAHIMAS CHEMICAL

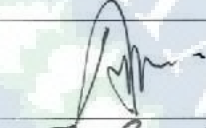
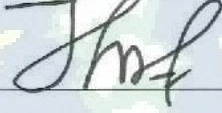
NAMA : BUNGA PUTRI YAYTUSHOFA

NIM : 1802025211

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

TAHUN AKADEMIK : 2022/2023

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Adityo Ari Wibowo, SE., M.M	
Pembimbing II	Fahman Habibie, SE., M.M	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA


Arif Widodo Nugroho S.E., M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan Judul:

**PENGARUH KESEHATAN KERJA DAN KESELAMATAN KERJA (K3)
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN
PT. ASAHIMAS CHEMICAL**

Yang disusun oleh:
Bunga Putri Yaytusshofa
1802025211

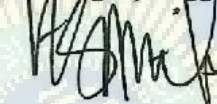
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. Hamka

Pada tanggal: 08 Februari 2023

Tim Penguji:

Ketua, merangkap anggota:



(Eti Rochaety, S.E., M.M)

Sekretaris, merangkap anggota:



(Safier Ramdani, S.E., MM)

Anggota:



(Drs. Bambang Sumaryanto, MM)

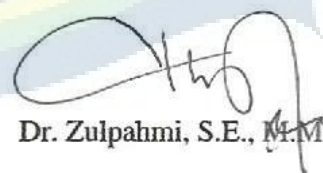
Mengetahui.

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. Hamka

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. Hamka



Arif Widodo Nugroho S.E., M.M



Dr. Zulpahmi, S.E., M.M

**PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

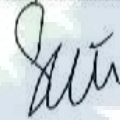
Nama : Bunga Putri Yatusshofa
NIM : 1802025211
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalti Free Night*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“PENGARUH KESEHATAN KERJA DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASAHIMAS CHEMICAL”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA berhak menyimpan, menghimpun, mengolah, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Serang
Pada tanggal : 10 Februari 2023
Yang menyatakan



(Bunga Putri Yatusshofa)

ABSTRAK

Bunga Putri Yaytusshofa (1802025211)

**PENGARUH KESEHATAN KERJA DAN KESELAMATAN KERJA (K3)
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
ASAHIMAS CHEMICAL**

*Skripsi. Program Strata Satu. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA. 2022. Jakarta*

Kata Kunci : Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3), Motivasi Kerja, dan
Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3), Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan. Variabel yang diteliti adalah “kesehatan kerja, keselamatan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan” sebagai objek perubah dan “PT. Asahimas Chemical” sebagai objek pengamatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel pada penelitan diambil menggunakan non probability sampling. *Non Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan atau peluang yang sama untuk setiap unsur atau anggota populasi yang dipilih sebagai sampel. Teknik pengolahan data menggunakan SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kesehatan Kerja dan Keselamaan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara simultan dan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Bunga Putri Yaytusshofa (1802025211)

***The Effect Of Health and Safety (K3) and Motivation On Employee Performance
PT. Asahimas Chemical***

*The Thesis of Bachelor Degree Program. Management Major. Economical and Business Faculty of Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta.
Keyword: Health and Safety (K3), Work Motivation, Employee Performance*

This study aimed to examine Occupational Health and Safety (K3) and Work Motivation on Employee Performance. The variables studied were “occupational health and safety (K3), work motivation, and employee performance” as the object of change and PT. Asahimas Chemical is the object of observation. The research method used in this research is quantitative. The sample in this study was taken using non-probability sampling. Non-probability sampling is a sampling technique that doesn't provide equal opportunities for each element or member of the population selected as a sample. The data processing technique use SPSS version 25.

The result showed that partially Occupational Health dan Safety (K3) positively and significantly affected employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Occupational Health and Safety (K3) and Work Motivation havsimultaneously and positively affectployee performance.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah Nya sehingga penulis mampu menempuh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**. Shalawat dan serta salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman islamiyah.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan sehingga masih jauh dari kata sempurna. Hal ini disebabkan dengan keterbatasan penulis, baik dalam kemampuan pengetahuan serta pengalaman penulis miliki. Pada kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta dukungan semangat sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik – baiknya. Sebagai penghormatan dan kebanggaan, penulis ucapkan terimakasih kepada:


1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
2. Bapak Dr. Zulpahmi, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
3. Bapak Sumardi, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
4. Bapak M. Nurrasyidin, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
5. Bapak Edi Setiawan, SE., MM selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
6. Bapak Dr. Tohirin, SHI., M.Pd.I selaku Wakil Dekan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

7. Bapak Arif Widodo Nugroho S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan motivasi, arahan, dan bimbingan sampai terselesaikannya skripsi ini.
8. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, SE., M.M . selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan motivasi, arahan, dan bimbingan sehingga terselesaikannya skripsi ini.
9. Bapak Fahman Habibie, SE., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan motivasi, arahan, dan bimbingan sehingga terselesaikannya skripsi ini.
10. Kedua orang tua tercinta Ayah dan Bunda yang telah banyak memberikan kasih sayang, motivasi, saran, dan doa serta terus memberikan dukungan dan bantuan secara moril dan materil selama menyelesaikan skripsi ini.
11. Bapak Elly Yulius Mindara yang telah banyak memberikan motivasi, semangat, bantuan, dan mau membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Ibu Silvianita Permanda yang telah banyak memberikan motivasi, semangat, bantuan, dan mau membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman – teman yang saya cintai dan sayangi Ajeng Rindi Rahayu, Tharifah Shabriena , dan Musthofa Kamal yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, semoga diberikan balasan yang baik oleh Allah SWT serta dibukakan jalan yang baik disetiap langkahnya dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan wawasan untuk kepentingan studi dan penulis mengharapakan saran dan kritik yang membangun untuk tercapainya penulisan yang lebih baik lagi. Terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Jakarta, 10 Februari 2023


Bunga Putri Yatusshofa

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	6
1.2.3 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Gambar Penelitian Terdahulu	8
2.2 Telaah Pustaka	21
2.2.1 Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja.....	21
2.2.1.1 Pengertian Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3).....	21
2.2.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3)	22
2.2.1.3 Dimensi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	23
2.2.1.4 Indikator Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3)	24
2.2.2 Motivasi Kerja	25
2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	25
2.2.2.2 Faktor-faktor Motivasi Kerja.....	25
2.2.2.3 Dimensi Motivasi Kerja.....	26
2.2.2.4 Indikator Motivasi Kerja.....	27
2.2.3 Kinerja Karyawan	28
2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	28
2.2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	28
2.2.3.3 Dimensi Kinerja Karyawan	29

2.2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan	30
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	32
2.3.1 Pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3) (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	33
2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	34
2.3.3 Pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3) (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	34
2.4 Hipotesis	35
BAB III	37
METODOLOGI PENELITIAN	37
3.1 Metode Penelitian	37
3.2 Operasional Variabel	37
3.3 Populasi dan Sampel	40
3.3.1 Populasi	40
3.3.2 Sampel	40
3.4 Teknik Pengumpulan Data	41
3.4.1 Waktu dan Tempat Penelitian	41
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	41
3.5 Metode Analisis Data	41
3.5.1 Uji Kualitas Data	41
3.5.1.1 Uji Validitas	42
3.5.1.2 Uji Reliabilitas	42
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif	43
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	43
3.5.3.1 Uji Normalitas	43
3.5.3.2 Uji Multikolinearitas	43
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas	44
3.5.4 Analisis Linear Berganda	44
3.5.5 Skala Likert	45
3.5.6 Pengujian Hipotesis	46
3.5.6.1 Uji t (Regresi Parsial)	46
3.5.6.2 Uji F (Uji Koefisien Regresi Secara Simultan)	46
3.5.6.3 Uji Koefisien Determinasi	47
BAB IV	48
HASIL DAN PEMBAHASAN	5
4.1 Gambaran Umum PT. Asahimas Chemical	48
4.1.1 Sejarah PT. Asahimas Chemical	48
4.1.2 Visi dan Misi	49
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Asahimas Chemical	50
4.1.4 Bisnis Utama PT. Asahimas Chemical	51
4.2 Hasil data dan Pembahasan	52
4.2.1 Karakteristik Responden PT. Asahimas Chemical	52
4.2.2 Uji Kualitas Data	54

4.2.2.1 Uji Validitas	54
4.2.2.2 Uji Reliabilitas	56
4.2.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	57
4.2.3.1 Analisis Per Variabel	58
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	86
4.2.4.1 Uji Normalitas	86
4.2.4.2 Uji Multikolinearitas.....	87
4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas	88
4.2.4.4 Rangkuman Uji Asumsi Klasik	89
4.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda	90
4.2.6 Pengujian Hipotesis	91
4.2.6.1 Uji t (Regresi Parsial)	91
4.2.6.2 Uji f (Regresi Secara Simultan).....	93
4.2.6.3 Uji Koefisien Determinasi	93
4.3 Pembahasan Umum	94
4.3.1 Pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan.....	94
4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	95
4.3.3 Pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	95
BAB V	96
PENUTUP	96
5.1 Kesimpulan	96
5.2 Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPPIRAN	108

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1	Data Kecelakaan Kerja Tahun 2018-2020	2
2	Data Gangguan Kesehatan Karyawan Tahun 2018-2020	3
3	Data Absensi Karyawan dari tahun 2018-2020	4
4	Gambar Penelitian Terdahulu	13
5	Operasional Variabel.....	38
6	Skala Likert	45
7	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
8	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
9	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
10	Uji Validitas Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja	54
11	Uji Validitas Motivasi Kerja	55
12	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	56
13	Hasil Uji Reliabilitas	57
14	Hasil Statistik Deskriptif	58
15	Perusahaan menyediakan alat kerja yang dapat digunakan dengan baik	59
16	Saya dapat menggunakan alat kerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.....	59
17	Mesin-mesin yang digunakan dalam kondisi baik dan layak pakai	60
18	Alat pelindung diri sangat membantu saya dalam menjaga kesehatan dan keselamatan kerja.....	61
19	Perusahaan menyediakan sarana tempat penyimpanan	62
20	Perusahaan selalu memperhatikan kondisi kesehatan karyawannya	62
21	Ketika bekerja saya selalu mengikuti SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaan.....	63
22	Medical Check Up (MCU) / pemeriksaan kesehatan berkala dilakukan oleh perusahaan.....	64
23	Perusahaan akan membiayai karyawannya apabila terjadi kecelakaan kerja.....	64
24	Saya selalu memakai alat pelindung diri ketika sedang berada dilapangan...	65
25	Variabel Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (X1).....	66
26	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah mencapai target yang diberikan.....	68
27	Saya mendapat asuransi dan berbagai macam tunjangan dari perusahaan.....	69
28	Adanya promosi jabatan sebagai bentuk pengakuan prestasi kerja dari pimpinan perusahaan.....	69
29	Perusahaan memberikan insentif lebih bagi karyawannya yang sudah menyelesaikan target perusahaan lebih awal.....	70
30	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan.....	71

31	Perusahaan telah menyediakan ruang kerja yang nyaman bagi karyawan.....	71
32	Pekerjaan saya dapat memotivasi karyawan lain agar menjadi lebih baik	72
33	Perusahaan telah menyediakan fasilitas kerja yang nyaman untuk karyawannya.....	73
34	Saya memiliki hubungan yang baik dengan semua rekan kerja.....	74
35	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima, sehingga terdorong untuk menyelesaikan target perusahaan dengan cepat.....	74
36	Variabel Motivasi Kerja (X2)	75
37	Saya mampu bekerja mencapai target yang telah diberikan oleh perusahaan.....	77
38	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.....	78
39	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	78
40	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu	79
41	Saya pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur	80
42	Saya cepat dalam bertindak / mengambil keputusan	80
43	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien.....	81
44	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	82
45	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan	82
46	Saya sudah mencapai kualitas dan kuantitas yang baik dalam bekerja untuk mencapai kinerja karyawan.....	83
47	Variabel Kinerja Karyawan (Y)	84
48	Hasil Uji Normalitas	86
49	Hasil Uji Multikolineartitas	87
50	Hasil Uji Heteroskedastisitas	89
51	Hasil Regresi Linear Berganda	90
52	Hasil Uji t.....	92
53	Hasil Uji f.....	93
54	Hasil Koefisien Determinasi	94

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1	Kerangka Pemikiran Teoritis	33
2	Struktur Organisasi PT. Asahimas Chemical.....	51



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1	Pengajuan Judul Proposal Skripsi	1/21
2	Persetujuan Pengajuan Judul Proposal Skripsi	2/21
3	Surat Tugas	3/21
4	Lembar Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing I.....	4/21
5	Lembar Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing II	5/21
6	Kuesioner	6/21



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi mempunyai dampak di dunia persaingan bisnis yang menjadi sangat ketat. Perusahaan yang melakukan bisnis dituntut untuk melakukan segala upaya agar tetap dapat bertahan menghadapi persaingan global. Salah satu cara perusahaan untuk bersaing adalah dengan meningkatkan dan menjaga kualitas kinerja karyawan. Hal ini dijelaskan dalam (Muqodim 2019), salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan yaitu dengan melihat penilaian kerja.

Menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja karyawan dan dapat dipastikan kinerja dari karyawan meningkat (Arianzah, Nuryanti, and Rifqi 2016). Sumber daya manusia juga merupakan asset terpenting pada suatu perusahaan. Salah satu bentuk perhatian perusahaan kepada karyawannya adalah dengan menciptakan rasa aman dan nyaman Ketika berada dilingkungan kerja. Sedangkan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan bentuk perlindungan perusahaan terhadap keamanan dan kesejahteraan karyawan (Firmanzah et al., 2017)

Dengan kata lain, kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam kelangsungan hidup perusahaan. Menurunnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan itu kecelakaan kerjaberdampak pada penurunan kinerja dan produktivitas. Sedangkan menurut (Juniarti & Halin, 2018), kinerja merupakan kompetensi yang dimiliki oleh suatu karyawan dalam melaksanakan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan tersebut. Motivasi dibangun berdasarkan atas dukungan perusahaan sedangkan

kemampuan merupakan sebuah potensi yang melekat dalam diri karyawan (Aviana 2019).

Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kesehatan kerja dan keselamatan kerja (K3). Menurut (Arifin & Nurcaya, 2018) salah satu bentuk pemeliharaan agar setiap karyawan memiliki kinerja yang baik adalah dengan memperhatikan kesehatan kerja dan keselamatan kerjanya. Kesehatan kerja dan keselamatan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan perlindungan terhadap karyawan untuk terhindar dari kecelakaan dan lingkungan kerja yang kurang sehat. Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang berarti dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja sedangkan keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja (Wibowo & Slamet, 2021). Masalah yang timbul dalam proses produksi pada PT. Asahimas Chemical adalah resiko kecelakaan kerja yang menyebabkan terganggunya proses produksi dan menimbulkan kerugian yang berdampak pada perusahaan dan para pegawai.

Apabila perusahaan memperhatikan aspek – aspek kesehatan dan keselamatan karyawannya dalam bekerja, tentu saja karyawan yang bekerja akan lebih termotivasi dalam bekerja lebih giat lagi. Sehingga, dengan karyawan yang termotivasi maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berikut data kecelakaan kerja yang terjadi pada PT. Asahimas Chemical.

Tabel 1
Data Kecelakaan Kerja Tahun 2018-2020

Tahun	Kejadian	Jumlah Kejadian	Jumlah Korban		
			Luka Ringan	Luka Berat	Meninggal Dunia
2018	Pipa Bocor	5	-	-	-
2019	Tanki Bocor	2	3	-	-

2020	Tidak Menggunakan Alat Pelindung Diri (APD)	6	7	-	-
------	---	---	---	---	---

Sumber: PT. Asahimas Chemical

Tabel 2

Data Gangguan Kesehatan Karyawan Tahun 2018-2020

Tahun	Ringan	Sedang	Berat	Total
2018	60	17	7	84
2019	70	16	9	95
2020	50	19	30	99

Sumber: PT. Asahimas Chemical

Tabel diatas menunjukkan kondisi Kesehatan kerja dan keselamatan kerja masih belum mencapai standar yang diharapkan. Kecelakaan terjadi karena kelalaian karyawan dan kurang teliti karyawan Ketika bekerja, dan karena pelanggaran yang dilakukan karyawan dalam bentuk standar operasional prosedur (SOP) dengan tidak menggunakan alat pelindung diri seperti sarung tangan, masker, dan sepatu *safety* ketika sedang menggunakan peralatan. PT. Asahimas Chemical sendiri sudah memberikan peralatan kerja atau alat pelindung diri yang lengkap, dan dalam kondisi baik bagi seluruh karyawan khususnya karyawan bagian produksi. Namun, kesadaran dari karyawan dinilai masih kurang memakai kelengkapan kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan menurut (Ikaningtyas et al., 2019) penyebab terjadinya kecelakaan kerja karena kondisi fisik dan mental karyawan yang tidak stabil, kepribadian yang rapuh, cara berfikir rendah, sikap karyawan yang ceroboh, dan kurang cermat dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko berbahaya.

Tabel 3
Data Absensi Karyawan dari tahun 2018-2020

Tahun	Total Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Total Jumlah Hari Kerja	Ketidakhadiran			Total Karyawan Tidak Hadir	Persentase Kehadiran (%)
				Absen	Izin	Sakit		
2018	100	236	23600	60	30	35	125	47,03%
2019	95	240	22800	50	65	35	150	34,21%
2020	80	239	19120	60	70	40	170	11,09%

Sumber: PT. Asahimas Chemical

Dari data yang terdapat pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa kecelakaan kerjaterjadi pada setiap tahunnya dan menimbulkan korban terbanyak pada tahun 2020. Jika setiap tahunnya masih ditemukan kecelakaan kerja, dapat menimbulkannya resiko korban jiwa. Jumlah kecelakaan kerja pun meningkat antara tahun 2019 – 2020. Pada data tabel 2 menunjukkan bahwa terjadinya peningkatan jumlah karyawan yang mempunyai gangguan kesehatan disetiap tahunnya.

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat pada tahun 2020 persentase ketidakhadiran karyawan karena absen, izin, dan sakit dengan puncak ketidakhadiran tertinggi dimana sebanyak 170 orang atau 11,09% karyawan tidak hadir untuk bekerja dan terendah pada tahun 2018 sebanyak 125 orang atau 47,03%. Berdasarkan data tingkat kehadiran karyawan dapat disimpulkan bahwa terjadi fluktuatif, sebagian karyawan masih belum memiliki kinerja sesuai dengan standart perusahaan. Permasalahan penurunan kinerja yang terjadi berdasarkan hasil observasi karyawan disebabkan karena beberapa karyawan tidak menggunakan waktunya dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, ketaatan karyawan dalam bekerja seperti masih adanya Tindakan *indisipliner* yang dilakukan karyawan dengan tidak mematuhi SOP yang berlaku dengan tidak menggunakan alat

pelindung diri Ketika melaksanakan tugas dan keterlambatan pada jam masuk istirahat, kurang dorongan dan semangat karyawan dalam bekerja, dan sebagian karyawan dinilai belum mampu untuk bekerja sama dengan karyawan lainnya mengingat dalam menghasilkan output sangat dibutuhkan kerja sama antar karyawan. Menurut (Saragih & Massora, 2021) kinerja merupakan hasil kerja berupa kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mengerjakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Berdasarkan hasil data mengenai kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Asahimas Chemical belum sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Standar yang dimaksud adalah belum tercapainya peningkatan hasil kinerja produksi setiap tahunnya. Untuk mendapatkan hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas yang diinginkan sangat dipengaruhi oleh beberapa factor.

Dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terjadinya masalah pada aspek kesehatan kerja dan keselamatan kerja pada PT. Asahimas Chemical. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui kondisi kesehatan kerja dan keselamatan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Asahimas Chemical untuk mengetahui pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Asahimas Chemical.

Berdasarkan dengan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asahimas Chemical “**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi. Sebagai berikut :

1. Masih terdapat karyawan yang tidak mentati aturan keselamatan bekerja.
2. Persentase kinerja karyawan dari tahun ke tahun menurun.
3. Perusahaan masih kurang dalam memberikan ilmu tentang keselamatan kerja.
4. Masih terdapat karyawan yang kurang termotivasi, sehingga kinerja karyawan menurun.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Menurut masalah yang ada dala penelitian ini, serta mengingat munculnya beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Asahimas Chemical. Maka peneliti mebatasi masalah dengan menentukan hanya ada dua faktor yaitu kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan motivasi kerja.

1.2.3 Perumusan Masalah

Seperti yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Asahimas Chemical?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asahimas Chemical?
3. Bagaimana pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamaan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kineja Karyawan PT. Asahimas

Chemical?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asahimas Chemical.
2. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asahimas Chemical.
3. Mengetahui pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3) dan bagaimana perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawannya.
2. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan terhadap upaya penangan K3.
3. Bagi akademisi Hasil Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa dan generasi penerus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA

atau 2%, tidak setuju sebanyak 0 responden yang memilih, netral sebanyak 5 orang atau 5%, setuju sebanyak 47 orang atau 47%, dan sangat setuju sebanyak 46 orang atau 46%. Jadi dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden memilih setuju sebanyak 47 orang atau 47% pada pernyataan saya setuju sudah mencapai kualitas dan kuantitas yang baik dalam bekerja untuk mencapai kinerja karyawan.

Tabel 47

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Variabel Kinerja Karyawan (Y)	Jumlah Jawaban Responden	Rata-rata
1	Saya mampu bekerja mencapai target yang telah diberikan oleh perusahaan.	443	4,43
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	447	4,47
3	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.	447	4,47
4	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu.	462	4,62
5	Saya pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur.	438	4,38

6	Saya cepat dalam bertindak / mengambil keputusan.	441	4,41
7	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien.	449	4,49
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.	437	4,37
9	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan.	441	4,41
10	Saya sudah mencapai kualitas dan kuantitas yang baik dalam bekerja untuk mencapai kinerja karyawan.	437	4,37
Rata-rata		4442 (444,2)	44,42 (4,442)

Sumber: Output SPSS 25

- 1) Dari tabel diatas diketahui bahwa poin tertinggi indikator kinerja karyawan berada pada pernyataan ke 4 dengan jumlah jawaban responden 462 dan nilai rata-rata 4,62 yaitu “Saya datang ke kantor dengan tepat waktu” dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Asahimas Chemical setuju untuk datang ke kantor dengan tepat waktu.

2) Kemudian poin terendah berada pada poin ke 8 dan poin 10 dengan jumlah jawaban responden 437 dengan nilai rata-rata 4,37 yaitu “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi, saya sudah mencapai kualitas dan kuantitas yang baik dalam bekerja untuk mencapai kinerja karyawan”. Jadi dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa karyawan PT Asahimas Chemical tidak setuju untuk menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi dan mencapai kuantitas kualitas dan kuantitas yang baik dalam bekerja untuk mencapai kinerja karyawan.

3) Tanggapan dari responden secara menyeluruh terhadap variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan bahwa karyawan PT Asahimas Chemical adalah baik, dilihat dari rata-rata jawaban responden sebesar 88,84% ($4,442/5 \times 100\%$)

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas residual digunakan untuk menguji residual terdistribusi secara normal atau tidak. Berikut hasil perhitungan menggunakan SPSS 25.

Tabel 48

Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>
--

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		94
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.81827725
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.104
	<i>Positive</i>	.085
	<i>Negative</i>	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.014 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.247
Point Probability		.000

a. *Test distribution is Normal.*

b. *Calculated from data.*

c. *Lilliefors Significance Correction.*

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 48 bahwa hasil pengolahan data menunjukkan nilai dari uji normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah 0,247. Maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal dengan menggunakan pendekatan exact karena 0,247 yang berarti lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 ($0,247 > 0,05$)

4.2.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji apakah ditemukannya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik itu apabila model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Uji ini dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Dan jika nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas dalam data (Ghozali, 2018).

Tabel 49

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	6.270	3.867		1.621	.108		
	Total_X1	.282	.095	.225	2.960	.004	.723	1.383
	Total_X2	.579	.068	.645	8.477	.000	.723	1.383

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance kesehatan kerja dan keselamatan kerja (K3) 0,723 dan motivasi kerja 0,723, yang berarti dari kedua variabel tersebut memiliki nilai yang lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai Value Inflation Factor (VIF) yang berarti dari kedua variabel tersebut memiliki nilai lebih kecil dari 20. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadinya ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Apabila varian residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dapat dikatakan sebagai homoskedastisitas dan dapat dikatakan heteroskedastisitas apabila varian dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lain berbeda. Cara mendeteksi terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan metode Spearman's rho yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas, dan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka akan terjadinya heteroskedastisitas. Berikut merupakan hasil dari uji heteroskedastisitas.

Tabel 50
Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Correlations			
		K3	Motivasi Kerja	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	K3	Correlation Coefficient	1,000	.645**	0,089
		Sig. (2-tailed)		0,000	0,394
		N	94	94	94
Motivasi Kerja		Correlation Coefficient	.645**	1,000	0,068
		Sig. (2-tailed)	0,000		0,512
		N	94	94	94
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	0,089	0,068	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,394	0,512	
		N	94	94	94

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

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,394 > 0,05$. Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,512 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi ini.

4.2.4.4 Rangkuman Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang telah diperoleh dari penelitian dapat disimpulkan bahwa data memnuhi normalitas dan layak untuk dipakai. Untuk memperjelas maka dilakukan uji statistik *Kolomogorov Smirnov* dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas dnengan menggunakan pendekatan exact dengan perolehan nilai 0,247 dan lebih besar dari pada nilai signifikansi yaitu 0,05 ($0,247 > 0,05$). Untuk uji multikolinearitas dapat diinterpretasikan nilai *tolerance* sebesar $0,723 > 0,10$. Hasil perhitungan VIF sebesar $1,383 < 10$ maka tidak terjadi

multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Sedangkan untuk uji heteroskedastisitas, dapat disimpulkan bahwa model merupakan heteroskedastisitas sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh kesehatan kerja dan keselamatan kerja (K3) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3) (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Analisis ini juga untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen berhubungan positif atau negatif. Hasil persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini diuraikan dalam bentuk sebagai berikut.

4.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Variabel Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3) (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Analisis ini juga untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen berhubungan positif atau negatif. Hasil persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini diuraikan dalam bentuk sebagai berikut:

Tabel 51

Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.270	3.867		1.621	.108	
	Total_X1	.282	.095	.225	2.960	.004	.723
	Total_X2	.579	.068	.645	8.477	.000	.723

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Output SPSS 25

Hasil uji regresi linier dari tabel 51 diatas menunjukkan persamaan regresi:

$$\hat{Y} = 6.270 + 0,282 X_1 + 0,579 X_2$$

1. Nilai konstanta (C) diperoleh sebesar 6.270, yang apabila variabel bebas yakni Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3) (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) bernilai 0 maka Kinerja Karyawan bernilai sebesar 6270.
2. Koefisien yang diperoleh untuk variabel Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja yakni positif sebesar 0.282, hal tersebut menjelaskan bahwa variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja memiliki hubungan yang searah terhadap kinerja karyawan.
3. Koefisien yang diperoleh variabel Motivasi Kerja yakni positif sebesar 0.579, hal tersebut menggambarkan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja karyawan.

4.2.6 Pengujian Hipotesis

4.2.6.1 Uji t (Regresi Parsial)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan taraf nilai signifikansi $< 0,05$. Uji

ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X1 (kesehatan kerja dan keselamatan kerja (K3) dan X2 (motivasi kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Tabel 52
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		<i>Unstandardized B</i>	<i>Coefficients Std. Error</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	t	Sig.
1	(Constant)	6.270	3.867		1.621	.108
	X1	.282	.095	.225	2.960	.004
	X2	.579	.068	.645	8.477	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan hasil analisis dengan tingkat kepercayaan uji sebesar 5%, sebagai berikut:

1. Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3)

Variabel Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3) menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni sebesar $2.960 > (0.025;91) = 1.98638$, dengan nilai signifikansi variabel $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja (K3) memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Motivasi Kerja

Variabel Motivasi Kerja menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni sebesar $8.477 > (0.025;91) = 1.98638$. Nilai signifikansi yang diperoleh variabel motivasi kerja sebesar $0.000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap

variabel kinerja karyawan.

4.2.6.2 Uji *f* (Regresi Secara Simultan)

Uji *f* ini digunakan untuk melihat apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yang diuji menggunakan nilai signifikansi 0,05. dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$.

Tabel 53
Hasil Uji *f*
ANOVA^a

Model	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	
1	<i>Regression</i>	1,200.947	2	600.474	73.975	.000 ^b
	<i>Residual</i>	738.670	91	8.117		
	<i>Total</i>	1,939.617	93			

- Dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)
- Predictors:* (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (X1)

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis menyatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni sebesar $73.975 > (2;92) = 3,10$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) terdapat pengaruh secara simultan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.2.6.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk menganalisis apakah adanya pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati satu, maka terdapat pengaruh yang besar antara

variabel dependen dengan variabel independen. Dan apabila nilai koefisien determinasi mendekati nol, maka terdapat pengaruh yang kecil antara variabel dependen dengan variabel independen. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini dalam bentuk sebagai berikut:

Tabel 54
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.611	2.849

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diperoleh nilai R Square sebesar 0,619. Hal tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3). Motivasi Kerja secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 61,9%

4.3 Pembahasan Umum

4.3.1 Pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial yang diolah menggunakan SPSS 25.0 menyatakan bahwa nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ yakni sebesar $2.960 > (0.025;91) = 1.98638$ dengan nilai signifikansi $0.004 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kesehatan kerja dan keselamatan kerja (K3) terdapat pengaruh parsial dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Juniarti dan Halin, 2017) mengemukakan bahwa

perusahaan harus melaksanakan program kesehatan kerja dan keselamatan kerja yang bertujuan untuk terciptanya sistem kesehatan kerja dan keselamatan kerja (K3) dengan melibatkan lingkungan kerja yang terintegrasi yang dapat mengurangi kecelakaan kerja.

4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial yang diolah menggunakan SPSS 25.0 menyatakan bahwa nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ yakni sebesar $8.477 > (0.025;91) = 1.98638$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Herlinawati dan Rusvitawati, 2021) mengemukakan bahwa pemberian motivasi kerja kepada karyawan akan menjadikan karyawan lebih giat lagi dalam bekerja supaya dapat meningkatkan kinerja dari masing-masing karyawan demi terwujudnya tujuan pribadi dan tujuan perusahaan.

4.3.3 Pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan yang diolah menggunakan SPSS 25.0 menyatakan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni sebesar $73.975 > (2;92) = 3,10$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) terdapat pengaruh secara simultan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Irawan, 2020) mengemukakan bahwa kesehatan kerja dan keselamatan kerja (K3) dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Semakin tinggi motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka kesehatan kerja dan keselamatan kerja akan terjamin guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari beberapa analisis yang dilakukan di bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan diantaranya:

1. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3) menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni sebesar $2.960 > (0.025;91) = 1.98638$, dengan nilai signifikansi variabel $0,004 < 0,05$. Maka semakin tinggi tingkat kecelakaan kerja, semakin tinggi pula keinginan perusahaan untuk menyediakan peraturan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh (Syaputra Hatifa dan Bahrul Khairul, 2020) yang berjudul Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero UP3 Bengkulu menjelaskan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja terdapat pengaruh secara parsial dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwasannya variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel Motivasi Kerja menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni sebesar $8.477 > (0.025;91) = 1.98638$. Nilai signifikansi yang diperoleh variabel motivasi kerja sebesar $0.000 < 0,05$. Ketika motivasi karyawan itu meningkat, maka keinginan karyawan untuk meningkatkan prestasinya semakin tinggi. Hal tersebut dapat disebabkan karena cara perusahaan untuk memotivasi karyawan agar cepat dalam menyelesaikan target yang telah ditetapkan dengan cara mempromosikan karyawan tersebut. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh (Bayu Dwi Laksono Hanafi dan Corry Yohana, 2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja

terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi Pada PT. BNI Lifeinsurance menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja terdapat pengaruh secara parsial dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja (K3) (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara simultan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni sebesar $73.975 > (2;92) = 3,10$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$. berdasarkan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh (Hidayati Roudhotul, 2020) dengan judul penelitian Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Djombang Baru), menurut hasil penelitian ini mengatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan motivasi kerja berpengaruh simultan dan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil uji koefisien determinasi menghasilkan nilai R Square sebesar 0,619. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja (K3) dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 61,9%.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian yang diperoleh, maka penulis mengajukan saran-saran diantaranya:

1. Bagi PT. Asahimas Chemical

Berdasarkan dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa pada variabel Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3) terdapat skor terendah dengan rata-rata 4,42 pada poin ke-5 dengan pernyataan “Perusahaan menyediakan sarana tempat penyimpanan barang yang baik” yang berarti PT. Asahimas Chemical belum menyediakan tempat penyimpanan barang yang aman. Untuk itu penulis menyarankan agar PT. Asahimas Chemical lebih memperhatikan lagi dalam menyediakan sarana tempat penyimpanan barang yang aman, agar barang yang dimiliki karyawan dapat tersimpan dengan aman. Seperti, menyediakan loker dengan kunci yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, dan lemari yang disediakan ini telah memiliki kriteria yang layak digunakan.

Lalu pada variabel Motivasi Kerja terdapat skor terendah pada poin ke-5 dengan pernyataan “Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,77 yang berarti PT. Asahimas Chemical harus lebih memuaskan dalam memotivasi karyawannya agar karyawan tidak menunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Seperti, atasan terus memberikan semangat kepada bawahan yang sedang melakukan aktivitas pekerjaan dan atasan juga harus mengapresiasi hasil pekerjaan yang telah diselesaikan oleh bawahannya supaya terus semangat dalam mengerjakan tugas. Sehingga tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat terselesaikan sesuai target.

Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) didapatkan nilai rata-rata terendah senilai 4,37 pada poin ke-8 dengan pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi” yang berarti PT. Asahimas Chemical

harus lebih peduli terhadap karyawannya yang memiliki tingkat ketidaktelitian yang tinggi, karena hal itu dapat menyebabkan selesainya pekerjaan tidak sesuai target yang diinginkan, dan masih banyak ditemukannya karyawan yang tidak teliti dalam menyelesaikan tugasnya. Dan ada juga pada poin ke-10 didapatkan nilai rata-rata sebesar 4,37 dengan pernyataan “Saya sudah mencapai kualitas dan kuantitas yang baik dalam bekerja untuk mencapai kinerja karyawan” yang berarti PT. Asahimas Chemical harus memperhatikan kualitas dan kuantitas karyawan, supaya kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai sebaik mungkin.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian yang dilakukan oleh penulis hanya melibatkan 2 variabel independen saja. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih mengembangkan variabel lainnya untuk penelitian sehingga, para pembaca memperoleh informasi serta wawasan yang lebih luas. Selain itu, metode pengambilan data yang digunakan pada penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode yang lain seperti wawancara.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTeks*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/IPTeks.V4i1.2109>
- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- Al, S., & Barru, G. (2019). Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Pengukuran Kualitas Pelayanan (Perbandingan Antara Ekspektasi /Harapan Dengan Hasil Kerja) Nurlia. In *Meraja Journal* (Vol. 2, Issue 2).
- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727–734.
- Angesti, N. K. D., Wahyuni, M. A., & Yasa, I. N. P. (2018). Pengaruh Presepsi Wajib Pajak Umkm Atas Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2018 Dan Pengetahuan Perpajakan Terhadap Kepatuhan Perpajakan. *Jimat (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Universitas Ganesha*, 9(1), 65–74.
- Anjarwati, R., & Safri. (2022). Pengaruh Pendapatan Dan Beban Operasional Terhadap Laba Bersih (Studi Kasus PT Pegadaian Bekasi Periode 2020). *Jima Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 2(2), 127–136.
- Apriliyani, R., Irian Jaya No, J., Diwek, K., & Jombang, K. (N.D.). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv Surya Kencana Food. In *Bima : Journal Of Business And Innovation Management* (Vol. 4). <https://ejournal.feunhasy.ac.id/bima>
- Ardista, R. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Langit Membiru Wisata Bogor. *Parameter*, 6(1), 38–49. <https://doi.org/10.37751/Parameter.V6i1.160>
- Arianzah, P., Nuryanti, N., & Rifqi, A. (2016). Pengaruh Pengawasan, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Sawit Inti Raya Kec. Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 535–546.
- Arifin, A., & Nurcaya, N. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Prosiding Frima (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1, 728–738. <https://doi.org/10.55916/Frima.V0i1.260>
- As, M., & Reza Hafriansyah, M. (2018). Pengaruh Motivasi, Kesehatan Kerja, Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. X Di Bumi Serpong

- Damai Artikel Info Abstract. *Jurnal Transparansi*, 283(2), 283–293.
[Http://Ojs.Stiami.Ac.Id](http://Ojs.Stiami.Ac.Id)
- Atika, R. (2019). Tinjauan Terhadap Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT Pln (Persero) Area Palembang. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Aviana, I. (2019). Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Pentawira Agra Sakti Tuban) Tujuan Kesehatan Dan Keselamatan. *Jiagabi*, 8(3), 199–205.
- Ayuwardani, R. P., & Isroah, I. (2018). Pengaruh Informasi Keuangan Dan Non Keuangan Terhadap Underpricing Harga Saham Pada Perusahaan Yang Melakukan Initial Public Offering (Studi Empiris Perusahaan Go Public Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015). *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 7(1).
[Https://Doi.Org/10.21831/Nominal.V7i1.19781](https://doi.org/10.21831/Nominal.V7i1.19781)
- Bhastary, M. D., & Suwardi, K. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 47–60.
[Https://Doi.Org/10.33059/Jmk.V7i1.753](https://doi.org/10.33059/Jmk.V7i1.753)
- Chotimah, C. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotus Indah *Textile Industries* Bagian Winding Di Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 6(3), 118–125.
- Denik, K., Musadieg, M. Al, & Djudi, M. (2017). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Taman Rekreasi Sengkaling (Trs). *Administrasi Bisnis*, 50(5), 102–107.
[Http://Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id/Index.Php/Jab/Article/View/2061](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2061)
- Dewi, L., & Nathania, S. (2018). Pengukuran Aspek Kepuasan Konsumen Le Fluffy Dessert. *Jurnal Bisnis Terapan*, 2(01), 61–72.
[Https://Doi.Org/10.24123/Jbt.V2i01.1087](https://doi.org/10.24123/Jbt.V2i01.1087)
- Eka, P. D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 522. [Https://Doi.Org/10.32493/Jee.V3i4.11290](https://doi.org/10.32493/Jee.V3i4.11290)
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Perspektif*, Xvi(1), 77–83.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40–47.
[Http://Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id/Index.Php/Jab/Article/View/2215](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2215)
- Firmanzah, A., Hamid, D., & Djudi, M. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan

- Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pln (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 42(2), 1–9.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (Jpeb)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/Jpeb.005.1.6>
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bpr Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)*, 7(1), 220–237. Pb160910179@Upbatam.Ac.Id
- Hasibuan, R. (2017). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *Jurnal Dimensi*, 6(2), 323–340. <https://doi.org/10.33373/Dms.V6i2.1054>
- Hidayat, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. [http://eprints.unpam.ac.id/8260/3/Bab ii.pdf](http://eprints.unpam.ac.id/8260/3/Bab%20ii.pdf)
- Hidayati, R. (2020). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Djombang Baru). *Bima: Journal Of Business And Innovation ...*, 2(1), 258–270. <https://ejournal.feunhasy.ac.id/bima/article/view/159>
- Ihwanul Muthohirin. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Sketsa Bisnis*, 4(2), 85–96. <https://doi.org/10.35891/jsb.v4i2.1599>
- Ikaningtyas, M., Al Musadieg, M., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh K3 Pada Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Ytl-Paiton-Jawa Timur) (Vol. 13, Issue 1). <https://profit.ub.ac.id>
- Inovasi Penelitian, J., Dirgahayu Erri, O., Puji Lestari, A., Herlan Asymar, H., Bina Sarana Informatika, U., & Kramat Raya, J. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. 1(9).
- Juniarti, N., & Halin, H. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Putera Sriwijaya Mandiri Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(2), 111–116.
- Jusmansyah, M. (2020). Analisis Pengaruh Current Ratio , Debt To Equity Ratio Dan Return On Equity Terhadap Harga Saham. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 9(2), 179–198.
- Kartikasari, R. D., & Swasto, B. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan

- Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Administrasi Bisnis*, 44(1), 1–7.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Marlina, N. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspem Kcu Bandung. 52.
- Marom, E. A., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan PT Lion Metal Works Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(1), 187–194.
- Milawati, S., Zulfadil, & Rosyetti. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Intan Sejati Andalan (Isa) Di Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Ekonomi*, 26(4), 18–33.
- Muqodim. (2019). Pengaruh Kepemilikan Institusional, Leverage, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Penghindaran Pajak (Studi Empiris Pada Perusahaan Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2014-2018). *Journal Unuversitas Islam Indonesia*, 40–48.
- Nikurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya CiPTa*, 2(1), 32–39.
- Nissa, U. N., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 69. <https://doi.org/10.35697/Jrbi.V3i3.946>
- Nurna Dewi, N., & Ekonomi Dan Bisnis, F. (2021). Pengaruh (K3) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan (Vol. 3, Issue 2).
- Oktaviana, Yuli, Drs Noch, And A. K. M. A. (2018). Pengaruh Informasi Akuntansi Diferensial Terhadap Keputusan Alternatif Dan Dampaknya Terhadap Perencanaan Laba (Studi Kasus Pada Salah Satu Industri Keramik Naungan UPTD Litbang Keramik Plered). Diss. Perpustakaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas Bandung. *Metode Penelitian Ilmiah*, 84, 487–492. [Http://ir.obihiro.ac.jp/dspace/handle/10322/3933](http://ir.obihiro.ac.jp/dspace/handle/10322/3933)
- Olivia, J., & Nurfebriaraning, S. (2019). Pengaruh Video Advertising Tokopedia Versi “ Jadikan Ramadan Kesempatan Terbaik ” Terhadap Respon Afektif. *Jurnal Lontar*, 7(1), 16–24.
- Oscar, B., & Sumirah, D. (2019). Pengaruh Grooming Pada Customer Relations Coordinator (Crc) Terhadap Kepuasan Pelanggan Di PT Astra International Tbk Toyota Sales Operation (Auto2000) Pasteur. *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran*, 9(1), 1–11.

- Polignano, M. V. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 64–72.
- Prihono, Budiarta, I. K., & Astika, I. B. P. (2016). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Spiritualitas Pada Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Di Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(7), 2063–2090. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/eeb/article/view/14472>
- Purnamasari, P., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bekasi, P. (2017). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bekaert Indonesia Plant Karawang (Vol. 1, Issue 2).
- Purwanti, L., & Musadieg, M. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Dan Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Operasiddan Pemeliharaan PT Pembangkitan Jawa Bali (Pjb) Unit Pembangkitan Paiton). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 118–126.
- Ridwan, A., Kristanto, Y., & Yanuar, R. (2016). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja. *Biomedika*, 9(2), 193–200.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/Manajemen.V2i1.181>
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 106–117.
- Riyan Heriyana. (2018). Pengaruh Reward Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Suja Tandhika Bandung. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Rusmayani, R., Hendriani, S., & Musfar, T. (2017). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 140–152.
- Sapti, M. (2019). Kemampuan Koneksi Matematis. Kemampuan Koneksi Matematis (Tinjauan Terhadap Pendekatan Pembelajaran Savi), 53(9), 1689–1699.

- Saragih, N., & Massora, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di PT. Jatisari Sri Rejeki. *Jurnal Manajemen Fe-Ub*, 9(1), 102–125.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jagadhita : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 64–75. <https://doi.org/10.22225/Jj.3.2.130.64-75>
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Tridharma Kencana. *Jabe (Journal Of Applied Business And Economic)*, 3(3), 170. <https://doi.org/10.30998/Jabe.V3i3.1768>
- Sofwan, Syifa Vidya Dan Octaviyanti, S. (2020). Pengaruh Pendapatan Asli Daerah Dan Sisa Lebih Pembiayaan Anggaran Terhadap Belanja Modal Badan Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Kota Bandung Periode 2010-2018. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi Unibba*, Vol. 11(3), 120.
- Sopian, D., & Suwartika, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jsma (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 11(2), 40–53. <https://doi.org/10.37151/Jsma.V11i2.5>
- Sri Hartati, S. S. B. (2020). Analisis Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan. *Amanu : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Suwono Amanu : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Amanu : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Suwono Amanu : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 3(1), 55–72.
- Sri Puji Astuti, W. R. (2021). Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Dotcom*, 9(1), 1–8. <http://dx.doi.org/10.35137/Jmbk.V9i1.523>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Syaffilah, D. H., Ketut Surabagiarta, I., & Surabaya, A. (N.D.). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Divisi Personalia Dan K3) Pdam Surya Sembada Kota Surabaya.
- Wibowo, S., & Slamet, G. (2021). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Frasta Survey Indonesia Di Site Kalimantan. *Surakarta Management Journal*, 3(2), 90. <https://doi.org/10.52429/Smj.V3i2.767>
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, Xvii(2), 132–138.
- Windy Helena, Sudarwati, I. (2020). *Edunomika – Vol. 04, No. 02, Tahun 2020*. 04(02), 357–368.

