

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA, KOMPENSASI,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
INTIDAYA DINAMIKA SEJATI**

Rafillah Daffa
rafillahdaffa7@gmail.com
Universitas Muhammadiyah
Jember

M Naely Azhad
naelyahzad52@gmail.com
Universitas Muhammadiyah
Jember

Ira Puspitadewi
irapuspita@unmuhjember.ac.id
Universitas Muhammadiyah
Jember

ABSTRACT

This research aims to determine the influence variables of occupational health and safety (X1), work compensation (X2), and work motivation (X3), on employee performance (Y) at PT. Intidaya Dinamika. PT. Intidaya Dinamika Sejati is a company that operates in the fields of Design, Engineering and Service in the industrial and general business sectors. If you look at its business activities, this company is a service company, because the main activity of this company is machine servicing. This research uses quantitative research with a descriptive approach. The population in this research is 120 employees and the sample taken was 96 employees using a simple random sampling technique and determined using the Slovin formula. Data collection methods using questionnaires, observation and interviews. The results of this research at a significance level of 0.05% can be partially concluded that work health and safety, work compensation, and work motivation have a significant effect on the performance of PT employees. The Core of True Dynamics. This can be seen based on the results of the coefficient of determination test (R2) that the three independent variables influence the performance of PT employees. Dinamika Sejati's core power is 91.4% and the remaining 8.6% is influenced by other variables such as workload, leadership style and work discipline.

Keywords: *Occupational health and safety, work compensation, work motivation*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016) sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang berperan penting di dalam suatu organisasi. Dalam suatu organisasi tidak semua kinerja yang dihasilkan karyawan memperoleh hasil yang baik, sebab tingkat kinerja setiap orang itu berbeda-beda yang mana karyawan mempunyai cara sendiri untuk meningkatkan kinerjanya masing-masing.

Menurut Veithzal Rivai zainal dkk. (2015) pengertian kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat penting untuk diterapkan di perusahaan, khususnya pada bagian produksi agar terciptanya rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2016), istilah K3 mencakup dua hal yaitu risiko keselamatan dan risiko kesehatan. Sedangkan menurut Wirawan (2015), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin

dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Kinerja karyawan akan sangat menentukan kemajuan perusahaan, karena kondisi pekerjaan yang maksimal akan mempengaruhi hasil kerjanya. Terlebih perusahaan memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan kesehatan kerja (K3), dan fasilitas yang memadai dapat membuat karyawan dapat bekerja dengan tenang dan dapat mengerjakan tanggung jawabnya dengan baik dan maksimal.

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Dalam konteks sebuah organisasi modern, lingkungan eksternal dan internal diperlukan agar organisasi yang bersangkutan memiliki kemampuan adaptasi dan integrasi. Salah satu lingkungan internal yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah motivasi dari para pekerja. Motivasi merupakan dorongan yang dapat menggerakkan dan menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauan dalam proses menjalankan pekerjaan secara maksimal agar dapat pencapaian yang maksimal.

PT. Intidaya Dinamika Sejati adalah perusahaan yang berdiri sejak 52 tahun yang lalu, tepatnya pada tahun 1969. Perusahaan ini didirikan oleh bapak Herman Kartawidjaya berlokasi di jalan MH. Thamrin KM 1, Kecamatan Ajung, Kabupaten Jember yang memiliki luas 7000 m², Seiring dengan berjalannya waktu perusahaan ini telah berkembang dan semakin mendalami dalam berbagai pekerjaan. Head Office perusahaan ini berada di Kota Surabaya, dan saat ini memiliki cabang di Semarang, dan Jakarta.

Kesehatan dan keselamatan kerja pada karyawan nya kurang nya penerapan yang dilakukan oleh PT.Intidaya Dinamika Sejati sehingga berdampak kurang optimal dalam melakukan pekerjaannya. Kecelakaan kerja yang terjadi pada umumnya disebabkan oleh karyawan tidak memenuhi aturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak menggunakan pelindung. Sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi kerja.

Berdasarkan fenomena yang ada maka PT.Intidaya Dinamika Sejati akan menambahkan jumlah alat-alat dan sarana perlindungan diri bagi tenaga kerja seperti topi, masker, sarung tangan, baju pengaman, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman, menunjuk tenga pengawas atau staff keselamatan dan kesehatan kerja, mengadakan pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja umumnya dan pada tenaga kerja baru khususnya.

2. KERANGKA TEORITIS Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Hasibuan (2017 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Kinerja Karyawan

Menurut Wulandari et. al (2022) kinerja karyawan adalah suatu pencapaian seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dan juga dalam situasi serta periode tertentu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja menurut Mathis dan Jackson (2015:105) merupakan kondisi di tempat kerja yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian terhadap penggunaan mesin,

peralatan, bahan-bahan dan proses pengelolaan, lantai tempat bekerja dan lingkungan kerja serta metode kerja. Resiko keselamatan kerja dapat terjadi karena aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, sengatan arus listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, serta kerusakan anggota tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Elmi (2017), kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan yang dapat bersifat financial maupun non-financial pada periode yang tetap. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut.

Motivasi Kerja

Menurut (Damayanti and Syahrian 2022), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Menurut Sedarmayanti (2017:154) dalam (Anandita, Saropah, and Mahendri 2021), menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau

tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif.

3. METODE PENELITIAN

Populasi

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan serta staf yang berada di PT. Intidaya Dunamika Sejati total keseluruhan 120 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila subjek jumlahnya lebih dari 100 populasi maka sampel yang diambil hanya 5% sampai 10% dari jumlah populasi tersebut (Rachmad, 2018). Dari populasi yang ada pada PT. INTIDAYA DINAMIKA SEJATI peneliti memutuskan untuk menggunakan rumus Slovin untuk menentukan ukuran sampel pada penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2018) terdiri atas observasi, wawancara, angket dan dokumentasi. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan teknik wawancara dan

dokumentasi. Menurut Sugiyono (2018), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut Sugiyono (2018:229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Menurut Sugiyono (2018:152) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Teknik Analisis Data

- Uji Instrumen Penelitian (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)
- Analisis Regresi Linier Berganda
- Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas dan Uji Heteroskedastisitas)
- Uji Hipotesis (Uji T)

Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk tujuan penelitian yaitu menganalisis pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja. Digunakan program SPSS dalam menganalisis data. Model regresi linear berganda ditunjukkan oleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \text{ dimana}$$

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kesehatan dan Keselamatan

X2 = Kompensasi

X3 = Motivasi Kerja

a = konstanta
 $\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefisien Regresi
e = error

Uji T Parsial

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Uji parsial menggunakan uji t, yaitu untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05. Pengambilan keputusan didasarkan nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS Statistika Parametrik sebagai berikut:

H_0 = Variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H_a = Variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan:

Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Nilai probabilitas dari uji t dapat dilihat dari hasil pengolahan program SPSS pada tabel COEFFICIENT kolom sig atau *significance*.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) Menurut Ghazali (2018) uji koefisien

determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam hal ini, variabel independen menerangkan variabel dependen dengan nilai nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Jika nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (Kesehatan, Keselamatan, Kompensasi, dan Motivasi) dalam menjelaskan variabel dependen (Kinerja Karyawan) sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen (Kesehatan, Keselamatan, Kompensasi, dan Motivasi) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Kinerja Karyawan).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil dari analisis regresi linear berganda, diperoleh regresi sebagai berikut:

$$Y = 5.076 + 0,238X_1 + 0,478X_2 + 0,438X_3 + e$$

Berdasarkan model regresi linear berganda diatas, didapatkan informasi sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta

Persamaan tersebut dapat dijelaskan apabila konstanta sebesar positif 5.076 yang artinya apabila keselamatan dan Kesehatan kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi (X_3) nilainya tetap (konstan) atau tidak terdapat perubahan, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 5.076.

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1)

Koefisien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) bernilai positif sebesar 0,238 menyatakan bahwa setiap unit peningkatan pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1), ketika variabel independen lainnya tetap, akan diikuti oleh peningkatan sebesar 0.238 pada nilai kinerja karyawan (Y).

3. Kompensasi (X2)

Koefisien regresi variabel kompensasi (X2) bernilai positif sebesar 0,478 menyatakan bahwa setiap unit peningkatan pada variabel kompensasi (X2), ketika variabel independen lainnya tetap, akan diikuti oleh peningkatan sebesar 0.478 pada nilai kinerja karyawan (Y).

4. Motivasi (X3)

Koefisien regresi variabel motivasi (X3) bernilai positif sebesar 0,438 menyatakan bahwa setiap unit peningkatan pada variabel motivasi (X3), ketika variabel independen lainnya tetap, akan diikuti oleh peningkatan sebesar 0.438 pada nilai kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji T Parsial

Sumber: Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diperoleh hasil uji t (Parsial) sebagai berikut:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)

Berdasarkan perhitungan dengan

menggunakan SPSS, diperoleh nilai t hitung sebesar 2.095. Dengan rumus $df = n - k - 1$. Dimana (n) adalah jumlah sampel, dan (k) adalah jumlah variabel dan tingkat signifikan 0,05 jadi $df = 96 - 3 - 1 = 92$, maka diperoleh t tabel sebesar 1.986. Jadi nilai t hitung 2.095 lebih besar dari t tabel 1.986. Nilai signifikansi dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) 0,039 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Intidaya Dinamika Sejati.

2. Kompensasi (X2)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS, diperoleh nilai t hitung sebesar 2.550. Dengan rumus $df = n - k - 1$. Dimana (n) adalah jumlah sampel, dan (k) adalah jumlah variabel dan tingkat signifikan 0,05 jadi $df = 96 - 3 - 1 = 92$, maka diperoleh t tabel sebesar 1.986. Jadi nilai t hitung 2.550 lebih besar dari t tabel 1.986. Nilai signifikansi dari variabel kompensasi (X2) 0,017 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Intidaya Dinamika Sejati.

3. Motivasi (X3)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS, diperoleh nilai t hitung sebesar 3.996. Dengan rumus $df = n - k - 1$. Dimana (n) adalah jumlah sampel, dan (k) adalah jumlah variabel dan tingkat signifikan 0,05 jadi $df = 96 - 3 - 1 = 92$, maka diperoleh t tabel sebesar 1.986.

Jadi nilai t hitung 3.996 lebih besar dari t tabel 1.986. Nilai signifikansi dari variabel motivasi (X_3) 0,010 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Intidaya Dinamika Sejati.

Hasil Koefisien Determinasi

Nilai R sebesar 0,807 yang berarti kemampuan menjelaskan variabel kesehatan dan keselamatan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, maka diperoleh nilai Adjusted R -Square sebesar 80,7%, ini berarti bahwa ketiga variabel independen yaitu kesehatan dan keselamatan kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi kerja (X_3) memiliki Tingkat keberhasilan sebesar 80,7% terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Intidaya Dinamika Sejati, dan 15.3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis pada Uji t terhadap hipotesis pertama (H_1) telah membuktikan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi yang dihasilkan

sebesar $0,039 > 0,05$ sedangkan nilai $t_{hitung} 2.095 < t_{tabel} 1,986$ yang berarti maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka variabel keselamatan dan kesehatan memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya bahwa kesehatan dan keselamatan kerja yang meliputi kesehatan lingkungan pekerjaan, jaminan kesehatan dan siklus udara hingga pencahayaan yang ada berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keselamatan kerja menurut Mathis dan Jackson (2015:105) merupakan kondisi di tempat kerja yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian terhadap penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengelolaan, lantai tempat bekerja dan lingkungan kerja serta metode kerja Artinya, aspek-aspek kesehatan dan keselamatan kerja, seperti kesehatan lingkungan pekerjaan, jaminan kesehatan, dan faktor-faktor lainnya yang mencakup siklus udara hingga pencahayaan, memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis ini memberikan dasar empiris bagi perusahaan untuk lebih memprioritaskan investasi dan upaya dalam meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja. Perusahaan dapat mempertimbangkan pengembangan program kesehatan, pelatihan keselamatan kerja, dan peningkatan fasilitas kerja untuk mendukung karyawan dalam mencapai potensi maksimal mereka.

Selain itu, pemahaman bahwa kesehatan dan keselamatan kerja tidak hanya sebatas kepatuhan regulasi, tetapi juga memiliki dampak langsung pada kinerja karyawan, dapat menjadi

landasan bagi perusahaan untuk mengembangkan budaya kerja yang proaktif terhadap aspek ini. Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung kesejahteraan dapat meningkatkan kepuasan karyawan, mengurangi tingkat absensi, dan pada gilirannya, berpotensi meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis pada Uji t terhadap hipotesis kedua (H_2) telah membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0.017 > 0,05$ sedangkan nilai $t_{hitung} 2.550 > t_{tabel} 1,986$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya bahwa kompensasi yang meliputi *salary* yang diterima sesuai dengan harapan, bonus yang di berikan sesuai dengan ekspektasi, dan tunjangan yang diterima sesuai dengan resiko pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan dapat diartikan sebagai investasi yang bernilai bagi perusahaan. Kebijakan kompensasi yang baik tidak hanya menciptakan kepuasan dan motivasi karyawan, tetapi juga dapat membentuk citra positif perusahaan di mata karyawan dan calon karyawan. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang adil cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi dan berkontribusi lebih maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis pada Uji t terhadap hipotesis ketiga (H_3) telah membuktikan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,010 > 0,05$ sedangkan $t_{hitung} 3.996 < t_{tabel} 1,986$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa motivasi yang diberikan dorongan dan semangat, semangat kerja keras, serta memberikan *reward*. Hasil ini menegaskan bahwa motivasi kerja yang mencakup dorongan dan semangat, semangat kerja keras, serta pemberian *reward*, mampu menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor- faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan, seperti memberikan pengakuan atas prestasi, menyediakan peluang pengembangan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan memahami

dan mengelola motivasi karyawan dengan baik, perusahaan dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kesehatan dan Keselamatan kerja, Kompensasi kerja, Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan interpretasi yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dengan mengacu beberapa teori maka diperoleh sebagai berikut :

1. Hasil analisis pada Uji t terhadap hipotesis pertama (H_1) telah membuktikan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik keselamatan dan kesehatan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
2. Hasil analisis pada Uji t terhadap hipotesis kedua (H_2) telah membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
3. Hasil analisis pada Uji t terhadap

hipotesis ketiga (H_3) telah membuktikan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel penelitian supaya mendapatkan gambaran yang lebih lengkap, sehingga hasil penelitian yang akan datang dapat lebih sempurna dari penelitian ini.

Contoh variabel seperti : Kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. Indonesia Fakultas Ekonomi Yogyakarta, 1–12.
- Anandita, Septian Ragil, Saropah, and Wisnu Mahendri. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Smp Islam Mbah Bolong Jombang." *Jurnal Inovasi Penelitian* 2(4): 1247.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Bumi Aksara. Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara

- Hasibuan, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Bandung: CV Alfabet.