



Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. prima karya

Wahyu Andi Prastiyo, Hasan Ubaidillah*

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Jl. Mojopahit No.666 B Sidoarjo, Jawa Timur, 61215 Indonesia

*Penulis korespondensi, Surel: Ubaid@umsida.ac.id

Paper received: 5-8-2022; revised: 25-8-2022; accepted: 28-8-2022

Abstract

This study aims to describe and explain the influence of motivation, work discipline, and work safety on employee performance on CV. Prima Works. This research uses a type of quantitative research, which is in a CV. Prima Karya in Subdistrict. Wringinanom, Gresik, East Java. By using a Likert scale. The population in this study is all CV employees. Prima Karya with a total of 50 employees. This study used a saturated sample with the number of employees studied by 50 people, a sampling technique from the entire population. The source of the data is primary data obtained through interviews, observations, and dissemination of questionnaires, which are then handled using SPSS version 22. Data analysis techniques use data quality tests, classical assumption tests, multiple-line regression analyses, and hypothesis tests. The results of the study showed that motivation partially influenced the positive and significance of employee performance on the CV. Prima Karya, work discipline partially affects the positive and significant performance of employees on the CV. Prima Karya, work safety partially has a positive and significant effect on employee performance on the CV. Prima Karya, and simultaneously motivated, disciplined, and simultaneously motivated work discipline and work safety have a positive and significant effect on employee performance on the CV. Prima Works.

Keywords: motivation; work discipline; work safety; employee performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan tentang adanya pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Prima Karya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yang berlokasi di CV. Prima Karya di Kecamatan. Wringinanom, Gresik, Jawa Timur. Dengan menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan CV. Prima Karya dengan jumlah 50 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah karyawan yang diteliti 50 orang, teknik pengambilan sampel dari keseluruhan jumlah populasi. Sumber data adalah data primer yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner yang kemudian diolah menggunakan SPSS versi 22. Teknik analisis data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Prima Karya, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Prima Karya, keselamatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Prima Karya, dan secara simultan motivasi, disiplin kerja, dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Prima Karya.

Kata kunci: motivasi; disiplin kerja; keselamatan kerja; kinerja karyawan

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi ini dapat diketahui bahwa, Sumber daya dapat dikatakan penting ketika dalam perusahaan terdapat orang-orang yang memberikan bakat, tenaga, dan kreatifitas dalam setiap usaha mereka terhadap organisasi. Pengelolaan (SDM) Sumber Daya Manusia yang baik dan benar akan menciptakan suatu lingkup dimana dalam perusahaan

tersebut mempunyai individu yang berkualitas, hal tersebut juga merupakan bentuk untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Dalam sumber daya manusia (SDM) yang baik pastinya diperlukan kinerja karyawan yang baik pula agar dapat menciptakan hubungan yang positif dalam suatu perusahaan. Bangun (2012) dalam [1] menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah suatu bentuk pencapaian seseorang berdasarkan aturan pekerjaan atau standar kerja dimana hal tersebut merupakan tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan dari hasil kerja tertentu untuk dapat diselesaikan dan terus diperbandingkan dalam target atau tujuan yang ingin dicapai.

Kinerja karyawan menjadi bentuk utama yang dapat dilihat oleh suatu perusahaan dalam melakukan evaluasi dan bentuk penilaian, dengan hal itu kinerja karyawan dianggap suatu bagian terpenting dalam perusahaan karna dalam topik penelitian ini kinerja karyawan mempunyai sangkut paut secara langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan dalam adanya sumber daya manusia yang merupakan inti utama dalam suatu unit perusahaan. Karyawan juga dapat memperoleh suatu bentuk upaya secara langsung dan demikian pula melalui hal tersebut karyawan dapat memberikan timbal balik yang positif terhadap sebuah perusahaan.

Dalam suatu motivasi perusahaan harus dapat mengetahui sisi kelemahan dan kelebihan pada setiap individu karyawan dalam suatu perusahaan dimana hal tersebut pasti berbeda satu dengan yang lain, dengan itu motivasi harus diberikan secara baik dan benar agar setiap individu tetap menjalankan pekerjaannya sebagai semestinya dengan prosedur yang telah diberikan oleh perusahaan. Motivasi kerja [2] merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Dengan adanya perilaku yang dilakukan sesuai dorongan dalam diri seseorang dan kekuatan pendorong, dan suatu keinginan yang kedepannya menjadi salah satu bentuk acuan dalam termotivasinya seorang individu. Seorang pemimpin dalam perusahaan juga harus mampu memberikan suatu motivasi pada setiap karyawannya guna perusahaan yang lebih maju dan berkembang. Dalam penelitian kali ini bertujuan untuk mengetahui secara langsung apakah adanya motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di CV. Prima Karya. Secara terencana dan terukur motivasi ialah bentuk pendorong dalam membentuk adanya semangat dari diri seseorang, dimana individu tersebut dapat melakukan kerjasama dan dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien dalam tujuan pencapaian kinerja karyawan yang unggul [3].

Disiplin kerja merupakan suatu perantara dalam melakukan komunikasi antar pegawai dengan perusahaan sebagai bentuk kesediaan untuk mengembangkan perilaku pegawai dalam meningkatkan nilai norma-norma dan tingkat kesadaran pegawai dalam suatu perusahaan [4]. Kedisiplinan juga merupakan bentuk antusias bagaimana karyawan tersebut menghargai pekerjaannya, bahwa mereka mempunyai tanggung jawab yang harus dilaksanakan sebab mereka bekerja dalam satu pimpinan perusahaan. Dengan itu pula para karyawan membutuhkan perhatian dalam permasalahan kedisiplinan yang berguna untuk meningkatkan kinerja dari setiap karyawan di dalam perusahaan. Disamping itu kedisiplinan mempunyai manfaat untuk mengubah kepribadian seseorang dalam mematuhi dan menghargai setiap kebijakan yang sedang berlaku agar tercipta kinerja karyawan yang baik pula.

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat kerja, lingkungan kerja, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Pernyataan tersebut menekankan bahwa perusahaan perlu menyediakan perlengkapan atau peralatan yang dapat digunakan sebagai pertolongan, pencegahan, dan perlindungan [5]. Dengan melihat standar keselamatan tersebut karyawan lebih terjaga keselamatannya dibandingkan karyawan yang menghiraukan adanya standar keselamatan yang ada di perusahaan demikian pula hal tersebut dapat menjadi salah satu nilai positif bagi karyawan maupun perusahaan dalam menciptakan kinerja yang lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Metode

Jenis penelitian merupakan bentuk penelitian eksplanatori yang menjelaskan hubungan sebab akibat variabel melalui pengujian hipotesis. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dimana penelitian ini menitik beratkan kepada status kelompok peristiwa atau objek pada masa saat ini. Tujuannya ialah membuat gambaran atau kondisi secara deskripsi, factual, akurat, dan sistematis berdasarkan adanya fakta dan sifat-sifat hubungan setiap fenomena yang diteliti.

Penelitian ini mempunyai sifat ilmiah dimana pokok pikiran yang dilakukan, dikemukakan, dan disimpulkan berdasarkan prosedur yang sistematis dengan adanya bukti kuat yang dapat meyakinkan. Maksud dari penelitian ini untuk menguji hipotesis yang telah dibangun. Pengumpulan data dilakukan menggunakan data primer dan sekunder berdasarkan teori-teori yang telah dikumpulkan diawal. Data-data tersebutlah yang kedepannya akan digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Prima Karya.

Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi penelitiannya adalah CV. Prima Karya yang terletak di Dsn. Sidowaras, RT.03, RW.02, Ds. Lebaniwaras, Kecamatan. Wringinanom, Gresik, Jawa Timur.

Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bentuk upaya perusahaan dalam menekan peningkatan kualitas kinerja seorang karyawan dalam pekerjaannya yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Disiplin kerja yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan bentuk perilaku karyawan taat pada aturan dalam menjalankan pekerjaannya dimana perilaku tersebut memperlihatkan atas adanya kesadaran dan tingkat kesungguhan dalam menjalankan tugasnya berdasarkan norma-norma yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

Keselamatan kerja dalam penelitian ini mengacu pada tingkat kewaspadaan perusahaan bagi karyawan bahwa ketika menjalankan tugas pekerjaannya karyawan tetap merasa aman dan juga meminimalisir resiko terjadi kecelakaan dalam perusahaan.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini merupakan suatu bentuk hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau individu berdasarkan tugas atau peran individu dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Tabel 1. Indikator Variabel

| Variabel | Indikator | Skala Ukuran |
|---|---|--------------|
| Motivasi (X1) George & Jones (2005) | Perilaku Karyawan. Usaha Karyawan. Kegigihan Karyawan. | Skala Likert |
| Disiplin Kerja (X2) Siswanto (dalam Sinambela 2016) | Frekuensi Kehadiran. Tingkat Kewaspadaan. Ketaatan pada standar kerja. Ketaatan pada peraturan kerja. Etika kerja. | Skala Likert |
| Keselamatan Kerja (X3) Sedarmayanti (2009) | Manusia (karyawan) yang meliputi : Fisik dan mental. Pengetahuan dan keterampilan. Sikap. Alat dan mesin kerja yang meliputi : Penerangan yang kurang Mesin yang tidak terjaga Kerusakan teknis. | Skala Likert |
| Kinerja Karyawan (Y) Afandi (2018) | Kuantitas hasil kerja Kualitas hasil kerja. Efisiensi dalam melaksanakan tugas. inisiatif. Ketelitian. Kejujuran. Kreativitas. | Skala Likert |

Populasi adalah keseluruhan dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan digunakan dalam mencari kesimpulannya [6]. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang ada di CV. Prima Karya dengan jumlah total 50 orang karyawan.

Sampel penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif yaitu minimal adalah 30, dan apabila populasi kurang atau sama dengan 100 maka disarankan diambil seluruhnya sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100 yaitu dengan jumlah karyawan yang diteliti 50 orang, oleh karena itu Teknik pengambilan sampel yaitu dari keseluruhan jumlah populasi.

Sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi dua jenis yaitu:

Data primer merupakan bentuk hasil yang didapatkan secara langsung dari sumbernya. Data dalam penelitian ini didapatkan dari adanya wawancara, observasi, dan penyebaran kuisisioner terhadap responden yaitu seluruh karyawan CV. Prima Karya.

Data sekunder merupakan bentuk hasil yang didapatkan dan dikumpulkan oleh peneliti dengan adanya berbagai sumber yang diketahui seorang peneliti. Perolehan data dalam

penelitian ini berdasarkan dari adanya jurnal penelitian, karya ilmiah, dan buku, yang berhubungan dengan permasalahan yang ada dalam penelitian ini.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

3.1.1. Analisa Deskriptif

Berdasarkan data dari 50 responden melalui daftar pernyataan didapat kondisi responden tentang jenis kelamin, usia, pendidikan. Penggolongan yang dilakukan kepada responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian ini.

3.1.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase (%) |
|---------------|--------|----------------|
| Laki - laki | 50 | 100% |
| Perempuan | - | - |
| Jumlah | 50 | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa keseluruhan responden berjenis kelamin laki - laki, hal tersebut karena seluruh populasi yang ada di CV. Prima Karya berjenis kelamin laki - laki.

3.1.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3. Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah | Presentase (%) |
|---------------------|--------|----------------|
| >19 Tahun | - | - |
| 20 Tahun - 35 Tahun | 24 | 48% |
| 36 Tahun - 55 Tahun | 23 | 46% |
| >56 Tahun | 3 | 6% |
| Jumlah | 50 | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3 dilihat bahwa responden yang berusia 20 - 35 tahun sebanyak 24 orang dengan persentase 48%, usia 36 - 50 tahun sebanyak 23 orang dengan persentase 46%, dan usia >56 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 6%.

3.1.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Pendidikan | Jumlah | Presentase (%) |
|-------------------|--------|----------------|
| SMP | 5 | 10% |
| STM/SMK/SMU | 43 | 86% |
| Sarjana / Diploma | 2 | 4% |
| Jumlah | 50 | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa rata – rata responden memiliki tingkat pendidikan paling banyak yaitu STM/SMK/SMU dengan jumlah 43 orang dengan persentase 86% sedangkan untuk Sarjana/Diploma sebanyak 2 orang dengan persentase 4%.

3.1.2. Hasil Penelitian

3.1.2.1. Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item Variabel | Correlation (r-hitung) | r-kritis | Keterangan |
|-------------------|---------------|------------------------|----------|------------|
| Motivasi Kerja | X1.1 | 0,681 | 0,3 | Valid |
| | X1.2 | 0,431 | | Valid |
| | X1.3 | 0,609 | | Valid |
| | X1.4 | 0,702 | | Valid |
| | X1.5 | 0,704 | | Valid |
| | X1.6 | 0,680 | | Valid |
| Disiplin Kerja | X2.1 | 0,504 | 0,3 | Valid |
| | X2.2 | 0,608 | | Valid |
| | X2.3 | 0,435 | | Valid |
| | X2.4 | 0,526 | | Valid |
| | X2.5 | 0,407 | | Valid |
| | X2.6 | 0,447 | | Valid |
| | X2.7 | 0,653 | | Valid |
| | X2.8 | 0,657 | | Valid |
| | X2.9 | 0,670 | | Valid |
| | X2.10 | 0,526 | | Valid |
| Keselamatan Kerja | X3.1 | 0,526 | 0,3 | Valid |
| | X3.2 | 0,471 | | Valid |
| | X3.3 | 0,630 | | Valid |
| | X3.4 | 0,602 | | Valid |
| | X3.5 | 0,526 | | Valid |
| | X3.6 | 0,711 | | Valid |
| | X3.7 | 0,514 | | Valid |
| | X3.8 | 0,442 | | Valid |
| Kinerja Karyawan | Y.1 | 0,519 | 0,3 | Valid |
| | Y.2 | 0,675 | | Valid |
| | Y.3 | 0,515 | | Valid |
| | Y.4 | 0,544 | | Valid |
| | Y.5 | 0,425 | | Valid |
| | Y.6 | 0,632 | | Valid |
| | Y.7 | 0,540 | | Valid |
| | Y.8 | 0,710 | | Valid |
| | Y.9 | 0,682 | | Valid |
| | Y.10 | 0,727 | | Valid |
| | Y.11 | 0,588 | | Valid |
| | Y.12 | 0,531 | | Valid |
| | Y.13 | 0,697 | | Valid |
| | Y.14 | 0,695 | | Valid |

Sumber : Output Data SPSS, 22

Berdasarkan dari hasil pengujian validitas diketahui bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel (X) Dan variabel (Y) memiliki nilai korelasi diatas r_{kritis} 0,30 ($>0,30$) sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuesioner dari variable (X) dan variabel (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam mengukur variabel yang akan diteliti.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

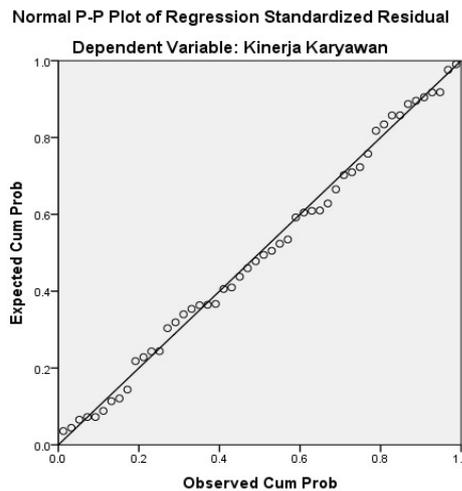
| Variabel | Cronbach's Alpha | Nilai Kritis | Hasil |
|-------------------|------------------|--------------|----------|
| Motivasi | 0,700 | | Reliabel |
| Disiplin Kerja | 0,744 | 0,60 | Reliabel |
| Keselamatan Kerja | 0,676 | | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,868 | | Reliabel |

Sumber: Output Data SPSS, 22

Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa pengujian reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach alpha* pada variabel motivasi (X1) sebesar 0,700, variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,744, variabel keselamatan kerja (X3) sebesar 0,676, dan variabel (Y) sebesar 0,868. Dari semua variabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 maka butir pernyataan dari semua variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel.

3.1.2.2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Output Data SPSS, 22

Dari hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa grafik *Normal Probability Plot* menunjukkan adanya data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka hasil tersebut dapat dikatakan memenuhi syarat *Normal Probability Plot*. Dengan begitu penelitian ini memang benar berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

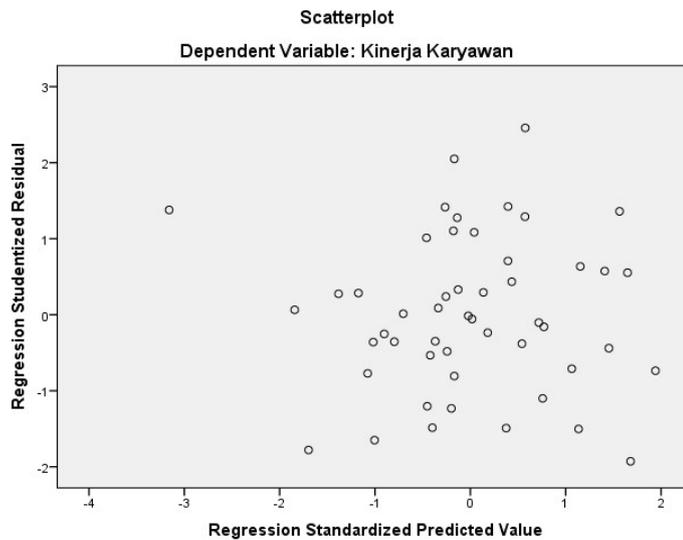
| Model | | Coefficients ^a | |
|-------|-------------------|---------------------------|-------|
| | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Motivasi | .725 | 1.380 |
| | Disiplin Kerja | .774 | 1.293 |
| | Keselamatan Kerja | .904 | 1.106 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output Data SPSS, 22

Dari hasil uji multikolinieritas diperoleh nilai VIF dari variabel motivasi sebesar 1,380 (<10), variabel disiplin kerja 1,293 (<10), dan variabel keselamatan kerja sebesar 1,106 (<10), dan nilai tolerance dari variabel motivasi, disiplin kerja, dan keselamatan kerja tersebut (>0,1). Maka dari adanya hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Output Data SPSS, 22

Berdasarkan dari Gambar 2 dapat diketahui bahwa titik-titik dari data tersebut yang telah digunakan pada penelitian ini menyebar secara acak baik di bagian atas angka nol atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu *vertical* atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3.1.2.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 (Constant) | .761 | 8.839 | | .086 | .932 |
| Motivasi | .952 | .239 | .467 | 3.975 | .000 |
| Disiplin Kerja | .384 | .161 | .271 | 2.384 | .021 |
| Keselamatan Kerja | .526 | .200 | .277 | 2.631 | .012 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output Data SPSS, 22

Adapun persamaan regresi linier yang didapatkan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,761 + 0,952X_1 + 0,384X_2 + 0,526X_3$$

Konstanta Kinerja Karyawan (a)

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 0,761 artinya apabila nilai variabel independen (Motivasi, Disiplin Kerja, dan Keselamatan kerja) sama dengan nol maka besarnya variabel dependen kinerja karyawan sebesar konstanta 0,761.

Motivasi (X1)

Koefisien bernilai positif (0,952) antara variabel motivasi (X₁) dan variabel kinerja karyawan (Y) dengan artian variabel mempunyai hubungan yang positif. Maka disimpulkan bahwa variabel motivasi (X₁) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y). Dimana jika variabel motivasi mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,952.

Disiplin Kerja (X2)

Koefisien bernilai positif (0,384) antara variabel disiplin kerja (X₂) dan variabel kinerja karyawan (Y) dengan artian variabel tersebut mempunyai hubungan yang positif. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X₂) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y). Dimana jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,384.

Keselamatan Kerja (X3)

Koefisien bernilai positif (0,526) antara variabel keselamatan kerja (X₃) dan variabel kinerja karyawan (Y) dengan artian variabel tersebut mempunyai hubungan yang positif. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja (X₃) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y). Dimana jika variabel keselamatan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,526.

3.1.2.4. Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1022.399 | 3 | 340.800 | 18.013 | .000 ^b |
| | Residual | 870.321 | 46 | 18.920 | | |
| | Total | 1892.720 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber: Output Data SPSS, 22

Dari Tabel 9 menunjukkan hasil dari uji simultan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 18,013 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan signifikansi yaitu sebesar 5% (0,05) dan df sebesar $k=3$ dan $df_2 = n-k-1$ (50-3-1+46) maka didapat nilai F_{tabel} sebesar 2,81. Dengan begitu F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} 2,81 dan pada tabel uji simultan diatas menunjukkan bahwa nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari α 0,05.

Oleh dengan itu dapat diartikan bahwa variabel bebas (motivasi, disiplin kerja, dan keselamatan kerja) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji T)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|------|---------------------------|------|--|
| Model | Unstandardized Coefficients | | | Standardized Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | |
| 1 (Constant) | .761 | 8.839 | | .086 | .932 | |
| Motivasi | .952 | .239 | .467 | 3.975 | .000 | |
| Disiplin Kerja | .384 | .161 | .271 | 2.384 | .021 | |
| Keselamatan Kerja | .526 | .200 | .277 | 2.631 | .012 | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output Data SPSS, 22

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha=0,05$) dan degree of freedom sebesar $k=3$ dan $df_2= n-k-1$ (50-3-1=46) sehingga dapat diperoleh nilai t tabel sebesar 1,678866. Berdasarkan hasil uji parsial dapat disimpulkan sebagai berikut :

1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

$H_0 : b_1 = 0$, dimana variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

$H_1 : b_1 > 0$, dimana variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas uji t diperoleh t hitung sebesar 3,975 lebih besar dari t tabel 1,67866 dan tabel uji parsial diatas juga menunjukkan bahwa nilai sig = 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa secara parsial variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di CV. Prima Karya.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

$H_0 : b_2 = 0$, dimana variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

$H_2 : b_2 > 0$, dimana variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas uji t diperoleh t hitung sebesar 2,384 lebih besar dari t tabel 1,67866 dan tabel uji parsial diatas juga menunjukkan bahwa nilai sig = 0,021 dimana nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya bahwa secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di CV. Prima Karya.

3) Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

$H_0 : b_3 = 0$, dimana variabel keselamatan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

$H_3 : b_3 > 0$, dimana variabel keselamatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas uji t diperoleh t hitung sebesar 2,631 lebih besar dari t tabel 1,67866 dan tabel uji parsial diatas juga menunjukkan bahwa nilai sig = 0,012 dimana nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya bahwa secara parsial variabel keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di CV. Prima Karya.

Koefisien Korelasi Berganda (R)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda (Uji R)

| Model Summary | | | | | | | | |
|---------------|-------------------|------------|-------------------|-------------------|--------|--------|-----|--------|
| | | | | Change Statistics | | | | |
| Model | R | Adjusted R | Std. Error of the | R Square | F | Sig. F | | |
| | Square | Square | Estimate | Change | Change | df1 | df2 | Change |
| 1 | .735 ^a | .540 | 4.350 | .540 | 18.013 | 3 | 46 | .000 |

a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber : Output Data SPSS, 22

Berdasarkan Tabel 11 dapat dilihat bahwa hasil uji R adalah sebesar 0,735 artinya bahwa hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) sangat kuat, dimana hasil dari uji R mendekati angka 1.

Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (Uji R²)

| Model Summary | | | | | | | | | |
|---------------|-------------------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|--|
| Model | R | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | |
| | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | |
| 1 | .735 ^a | .540 | 4.350 | .540 | 18.013 | 3 | 46 | .000 | |

a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber: Output Data SPSS, 22

Berdasarkan Tabel 12 dapat dilihat bahwa hasil uji R² sebesar 0,540 atau 54%, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi (X₁), disiplin kerja (X₂), dan keselamatan kerja (X₃) dapat menjelaskan tentang variabel kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini dan sisanya sebesar 46% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijadikan objek pada penelitian ini.

3.2. Pembahasan

Berdasarkan dari hasil yang telah dilakukan oleh peneliti maka hasil yang diperoleh melalui program aplikasi SPSS *statistic* versi 22, bahwa variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Prima Karya sebagai berikut :

3.2.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu bahwa Semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan yang ditunjukkan [7]. Dengan adanya motivasi karyawan akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan baik [8]. Motivasi kerja sebagai salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan dan hal tersebut sebagai bentuk perhatian dari seorang pimpinan yang memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk berprestasi dan mengembangkan potensi-potensi yang ada pada diri karyawan [9].

Sebaliknya sebagai acuan hasil penelitian ini tidak bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan adanya variabel lain yang lebih dominan untuk mempengaruhi kinerja karyawan [10], mengingat bahwa tidak semuanya mempunyai pengaruh positif seperti pada penelitian dari Lestari dan Widiandhono dengan beberapa alasan yang bisa mempengaruhi sehingga motivasi tersebut tidak bersifat positif.

Dari hasil Analisa yang dilakukan peneliti di objek penelitian, mayoritas responden menjawab bahwa setiap karyawan mempunyai perilaku saling menghormati dan senantiasa memfokuskan diri dalam penyelesaian pekerjaan yang ada. Para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya juga bisa saling memberi masukan terhadap kendala yang dihadapi. Sedangkan pada deskripsi pernyataan kinerja karyawan bahwa karyawan dapat memberikan suatu inovasi dalam perusahaan. Dengan adanya hal tersebut dapat dilihat motivasi mempunyai pengaruh yang positif bagi perusahaan maupun bagi karyawan dalam menjalankan setiap aktivitas terutama dalam ruang lingkup di CV. Prima Karya, dengan kata

lain apabila motivasi semakin meningkat maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan meningkat pula.

Motivasi mempunyai kegunaan dalam berafiliasi bahwa hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dan keinginan untuk menjalin interaksi dengan rekan kerja menjadi salah satu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja [11]. Motivasi karyawan merupakan termasuk kategori tinggi dalam sebuah perusahaan, dimana karyawan selalu berusaha dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan adanya motivasi tersebut menjadikan karyawan mempunyai rasa tanggung jawab yang besar, [8].

3.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis kedua. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bahwa penerapan adanya disiplin kerja memberikan dampak yang baik terhadap kinerja yang akan dihasilkan dan pula memberikan nilai plus terhadap perusahaan apabila kinerja karyawan semakin meningkat, hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu penelitian dari : Syafrina (2017); Ekshan (2021); Dhasa Eka (2021); Nurjaya (2021); dan Nadratan Surura, Achmad Gani (2020).

Dari hasil Analisa yang dilakukan peneliti di objek penelitian, mayoritas karyawan setuju dengan pernyataan bahwa karyawan senantiasa taat pada standar kerja yang berlaku seperti salah satunya penggunaan kaca mata ketika menggunakan alat las, hal tersebut merupakan suatu kondisi dimana disiplin kerja perlu diterapkan guna keselamatan para pekerja dan karyawan menjawab setuju mengenai ketepatan waktu saat jam kerja akan dimulai, dengan ketepatan waktu tersebut menjadikan karyawan mempunyai tanggung jawab yang ada dalam dirinya. Sedangkan deskripsi pernyataan tentang variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa dengan disiplin yang diterapkan karyawan dapat memberikan hasil kerja yang baik pula dimana hasil dari pekerjaan tersebut dapat diterima dengan baik oleh konsumen. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam individu karyawan menjadikan suatu pekerjaan tersebut lebih baik terutama dalam penyelesaian hasil akhir sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di CV. Prima Karya.

Disiplin pula merupakan bentuk dari kesadaran dan keikhlasan seorang individu dalam mentaati adanya aturan-aturan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi [12]. Bahkan dengan adanya disiplin tersebut menjadikan karyawan terutama yang ada di CV. Prima Karya menjadikan dirinya semakin lebih baik kedepannya. Adanya disiplin kerja pada setiap pegawai dapat meningkatkan kesadaran diri untuk dapat lebih mematuhi peraturan yang ada pada perusahaan. Apabila karyawan bersikap tegas pada diri sendiri dan lebih mematuhi peraturan yang dibuat perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja agar lebih baik lagi [13].

3.2.3. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis ketiga. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bahwa adanya penerapan program keselamatan kerja dapat memberikan dampak yang baik terhadap kinerja yang akan dihasilkan mengingat keselamatan adalah hal utama yang perlu diperhatikan dalam setiap pekerjaan dan pula memberikan nilai plus terhadap perusahaan apabila kinerja karyawan

semakin meningkat, Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya bahwa keselamatan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu penelitian dari : Kartikasari & Swasto (2017); Pakpahan et al., (2021) Marici & Pandapotan (2019). Sebaliknya hasil penelitian ini tidak mendukung bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh positif melainkan memiliki kontribusi negative [5].

Dari hasil Analisa yang dilakukan peneliti di objek penelitian, selain mayoritas karyawan setuju dengan pernyataan bahwa sebelum menjalankan tugas atau pekerjaannya perusahaan selalu mengecek terlebih dahulu apakah terdapat kerusakan pada alat atau mesin yang akan digunakan dan setiap karyawan setuju bahwa mereka senantiasa memperhatikan keselamatan dalam bekerja. Para karyawan juga senantiasa mengingatkan kepada masing-masing rekan kerja bila ada kelengkapan keselamatan kerja yang belum terpenuhi.

Dengan adanya keselamatan kerja yang perlu diperhatikan CV. Prima Karya memberikan program penyediaan fasilitas agar dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan dalam kerja yang berupa peralatan yang harus digunakan dalam bekerja seperti kaca mata las, topi pelindung, sarung tangan, dan peralatan medis lainnya. Perusahaan juga senantiasa memberikan himbuan kepada karyawan agar selalu waspada dalam penggunaan alat kerja dan juga selalu memberikan arahan agar selalu memperhatikan tanda warning yang sudah disediakan oleh CV. Prima Karya. Deskripsi pernyataan tentang variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa karyawan pada CV. Prima Karya senantiasa memberikan arahan ataupun himbuan kepada setiap rekan kerja mereka, dengan artian pekerja tersebut selalu waspada dalam bekerja terutama pada bidang pekerjaan yang mempunyai resiko keselamatan yang tinggi.

Keselamatan kerja secara filosofi diartikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil budaya dan karyanya. Keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan [14].

3.2.4. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis keempat. Motivasi, disiplin kerja, dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bahwa ketiga variabel tersebut adalah sebuah keutamaan agar kinerja karyawan yang ada di CV. Prima Karya semakin berkembang dan meningkat. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dalam setiap peningkatan variabel motivasi, disiplin kerja, dan keselamatan kerja secara Bersama-sama akan meningkatkan nilai kinerja karyawan. Motivasi, disiplin kerja, dan keselamatan kerja mampu dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada di CV. Prima Karya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa motivasi, disiplin kerja, dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu penelitian dari : Ekhsan (2021); Dhasa Eka (2021); Pakpahan et al., (2021); Marpaung et al., (2014); Chilman Suaidi, Ernani Hadiyati (2021); dan Nurjaya (2021) bahwa dalam penelitiannya menyatakan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi, disiplin kerja, dan keselamatan kerja [15].

Dari hasil Analisa yang dilakukan peneliti di objek penelitian, jawaban responden mayoritas pegawai setuju dengan pernyataan bahwa karyawan senantiasa memfokuskan diri dalam menyelesaikan pekerjaannya, dimana karyawan mempunyai kegigihan yang bertujuan memperoleh hasil dari pekerjaan mereka sehingga kinerja yang mereka miliki akan semakin baik pula, mengingat motivasi, disiplin kerja, dan keselamatan kerja yang telah diberikan mempunyai dampak positif bagi karyawan maupun perusahaan. Demikian pula dalam pernyataan kinerja karyawan bahwa karyawan mengutamakan kualitas kerja dimana mereka selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan baik dan benar.

Dari uraian tersebut ketiga variabel yaitu motivasi, disiplin kerja, dan keselamatan kerja mempunyai dampak yang positif dalam pengembangan kinerja karyawan yang ada di CV. Prima Karya. Dengan penerapan yang baik pula akan memberikan suatu kemampuan dalam setiap karyawan dimana ketika karyawan mendapatkan suatu dorongan berupa motivasi dalam bekerja, kedisiplinan yang terus di utamakan, dan tingkat keselamatan yang selalu diperhatikan akan memberikan kenyamanan seorang karyawan sehingga kinerja yang akan dihasilkan mempunyai nilai yang positif terutama bagi setiap individu dan juga bagi perusahaan CV. Prima Karya.

4. Simpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data mengenai motivasi, disiplin kerja, dan keselamatan kerjai terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di CV. Prima Karya maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut: (1) Berdasarkan dari hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa adanya variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Prima Karya. (2) Berdasarkan dari hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa adanya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Prima Karya. (4) Berdasarkan dari hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Prima Karya. (5) Berdasarkan dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Prima Karya.

Berdasarkan hasil penelitian dan evaluasi, maka saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut: (1) Saran Bagi Perusahaan yaitu hasil dari penelitian diatas maka dapat dijadikan sebagai bentuk evaluasi terhadap kinerja karyawan yang ada di CV. Prima Karya. Perusahaan seharusnya selalu memperhatikan terkait adanya motivasi yang mereka berikan kepada setiap karyawan agar karyawan senantiasa selalu semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Kemudian perusahaan juga harus menerapkan kedisiplinan pada setiap karyawannya sehingga dengan itu karyawan tidak hanya sekedar bekerja lalu mendapatkan gaji, namun melainkan individu tersebut menjadi individu yang mempunyai rasa tanggung jawab dalam dirinya terutama pada tugasnya dalam bekerja. Sedangkan dalam konteks keselamatan, perusahaan senantiasa memberikan himbauan mengenai tingkat keselamatan yang harus diperhatikan agar meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja sehingga karyawan merasa nyaman ketika berada dalam perusahaan. Dengan itu karyawan secara otomatis kinerja yang dihasilkan akan lebih baik dan bagus. (2) Saran Bagi Peneliti Selanjutnya yaitu bagi peneliti selanjutnya yaitu diharapkan dapat meneliti adanya faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan memilih atau menambahkan variabel bebas lainnya seperti stress kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, pelatihan kerja, dsb. Serta peneliti

selanjutnya mampu mengembangkan konseptual dan kajian penelitian dengan objek yang lebih luas lagi.

Ucapan Terima Kasih (Opsional)

Atas terselesaikannya penulisan skripsi penelitian ini saya sangat mengucapkan terima kasih banyak kepada: (1) Seluruh Ibu/Bapak Dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang turut memberikan bimbingan serta pengarahan selama penulis sedang melakukan penelitian skripsi dan menuntut ilmu di universitas muhammadiyah Sidoarjo. (2) Kedua orang tua penulis dan keluarga yang telah memberikan doa, nasihat serta memberikan dukungan terhadap penulis. (3) Seluruh teman penulis yang turut memberikan dukungan serta motivasi terhadap penulis selama penulis sedang melakukan penelitian skripsi dan menuntut ilmu di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Daftar Rujukan

- [1] A. Majid, A. L. Hakim, and E. Assadam, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi," *JAS-PT (Jurnal Anal. Sist. Pendidik. Tinggi Indones.*, vol. 5, no. 1, p. 11, 2021.
- [2] H. K. Muhammad Rizki, Husnurofiq, "Analisis Motivasi Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Waroeng Pondok Bahari," *Hokuriku Crop Sci.*, vol. 3, pp. 1-3, 2021.
- [3] M. Ramadhan, "Pengaruh Konsep Eco-office Terhadap Motivasi Kerja Karyawan," *Academia*, 2017.
- [4] A. Budiyanto, "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant," *J. Manaj. Bisnis*, vol. 24, no. 1, pp. 22-43, 2021.
- [5] M. D. Afrizal Firmanzah, Djahur Hamid, "karyawan (Studi Pada Karyawan PT . PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)," *J. Adminitrasi Bisnis*, vol. 42, no. 2, pp. 1-9, 2017.
- [6] N. Syafrina, "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru," *Eko Bisnis*, vol. vol 8, 2017.
- [7] A. F. Y. Mayowan, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB BUMIPUTERA," *J. Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 3, p. 722, 2021, doi: 10.24912/jmk.v3i3.13156.
- [8] T. Wijaya and F. Andreani, "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama," *Agora*, vol. 3, no. 2, pp. 37-45, 2015.
- [9] M. Ekhsan, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Acman Account. Manag. J.*, vol. 1, no. 2, pp. 61-66, 2021, doi: 10.55208/aj.v1i2.20.
- [10] A. I. Lestari and H. Widiandhono, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Surya Yudha Kencana Banjarnegara," *Media Ekon.*, vol. 19, no. 01, p. 202, 2019, doi: 10.30595/medek.v19i01.4888.
- [11] R. A. Nadratan Surura, Achmad Gani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT.Wika Beton.Tbk di Makassar," *Parad. J. Ilmu Ekon.*, vol. 3, no. 1, 2020.
- [12] N. Nurjaya, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona," *J. Maksipreneur Manajemen, Koperasi, dan Entrep.*, vol. 2, no. 2, p. 101, 2021.
- [13] D. D. Pakpahan, N. H. Hutabarat, A. P. Dearn, and C. F. Rostina, "Pengaruh Budayaorganisasi, Keselamatanidankesehatan Kerja Dan Disiplinikerja Terhadap Kinerjalkaryawan Pada Pdam Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan," *JIMEA*, vol. 5, no. 2, pp. 1000-1017, 2021.
- [14] P. A. Rantung, L. O. H. Dotulong, and G. G. Lumintang, "Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 9, no. 4, pp. 241-251, 2021.
- [15] S. M. chilman Suaidi, Ernani Hadiyati, "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Batu," *War. Pendidikan/ e ...*, pp. 50-64, 2021.