



Journal Economic Insights

Journal homepage: <https://jei.uniss.ac.id/index.php/v1n1>
ISSN Online : 2809-4360

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP HASIL KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT.Waskita Karya (Persero) Proyek Simpang-Susun Akses Kawasan Industri Terpadu Batang Tahun 2021)

Muhammad Fauzi⁽¹⁾, Suprihono Setyawan⁽²⁾, Wawan Irfian⁽³⁾

⁽¹⁾Universitas Selamat Sri, ⁽²⁾Universitas Selamat Sri, ⁽³⁾Universitas Selamat Sri

⁽¹⁾fauzinahrowisaid@gmail.com, ⁽²⁾wawan.suprihonosetyawan@gmail.com, ⁽³⁾Wawanirfian@gmail.com

INFO ARTIKEL A B S T R A K

Kata Kunci:
**Motivasi kerja, Disiplin
Kerja, Penerapan
Keselamatan Dan
Kesehatan Kerja Dan
Kinerja**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT.Waskita Karya (Persero) proyek simpang-susun akses Kawasan Industri Terpadu Batang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 responden kemudian diambil sampelnya sebanyak 30 responden menggunakan rumus Taro Yamane,

Berdasarkan hasil regresi diperoleh persamaan $Y = 16,789 + 0,231 X_1 + 0,174 X_2 + 0,334 X_3$. Berdasarkan uji t diketahui bahwa secara parsial variable motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan memiliki nilai $t_{hitung} 2,561 > t_{tabel} 1,706$ dengan taraf signifikan $0,049 < 0,05$, variable disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap hasil kinerja yang memiliki nilai $t_{hitung} 2,427 > t_{table} 1,706$ dengan taraf signifikan $0,033 > 0,05$, Kesehatan dan keselamatan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap hasil kinerja dan memiliki nilai $t_{hitung} 2,115 > t_{tabel} 1,706$ dengan taraf signifikan $0,004 < 0,005$. Berdasarkan uji F Secara simultan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap hasil kinerja yang memiliki $F_{hitung} = 3,068 > F_{tabel} 2,98$ dengan taraf signifikan $0,047 < 0,05$. Koefisien determinasi (Adjusted R^2) = 0,814 artinya motivasi kerja, disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja mampu memberikan pengaruh positif terhadap variabel hasil kinerja karyawan sebesar 81,4 % sedangkan sisanya sebesar 18,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini pembangunan infrastruktur berkembang sangat pesat, pemerintah berupaya untuk membangun perekonomian dengan tujuan menyerap tenaga kerja dan menarik investor asing guna berinvestasi di Indonesia guna membuka lapangan kerja sebanyak banyaknya, dengan adanya pembangunan diberbagai wilayah diindonesia salah satunya pembukaan kawasan industri baru yang luasnya 4300 Hektar berlokasi dikabupaten batang jawa tengah (KITB) dan akses yang mudah dijangkau yang terhubung langsung ke jalan Toll Batang –semarang tepatnya berada di KM 371 desa Ketanggan kecamatan Gringsing kabupaten Batang Jawa tengah

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku akerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182). Kinerja karyawan dapat ditunjang dengan penerapan kesehatan dan keselamatan kerja, yang jika hal ini diterapkan, itu menandakan sikap disiplin kerja yang sangat baik yang membuat motivasi karyawan akan semakin meningkat dan apabila hal tersebut tidak terlaksana dengan baik, maka akan sangat berdampak pada pelaksanaan dan penyelesaian kinerjanya yang akan terganggu

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan tertentu. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan berasal dari unsur-unsur yang timbul dari karyawan itu sendiri sebagai aktualisasi diri seperti, minat pekerja, kemauan, kemampuan dan tanggung jawab. sedangkan faktor eksternal motivasi kerja karyawan berupa kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, pendidikan, penghargaan, pelatihan kerja dan masih banyak lainnya. Selain faktor-faktor diatas penempatan karyawan pada posisi yang tepat dan pemberian deskripsi pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab karyawan pun menjadi faktor yang ikut mempengaruhi motivasi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan sebagai tanggung jawab karyawan. Pemberian motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan yang dapat dilihat dari

aspek-aspek atau dimensi kepuasan kerja, budaya organisasi dan pola kepemimpinan yang yang diperoleh. Hal ini diharapkan dapat menciptakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang nantinya mempengaruhi kinerja. Adapun faktor faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan PT.Waskita Karya (Persero) diantaranya gaji/upah, tunjangan bulanan,fasilitas kesehatan, dan promosi jabatan penempatan proyek selanjutnya.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006:172), dengan kata lain kedisiplinan itu sendiri akan menjadi acuan atau memacu seluruh karyawan untuk dapat mematuhi peraturan yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan, sehinggakinerja yang dihasilkan dapat sesuai dengan keinginan perusahaan. Persepsi tentang disiplin kerja ini masih terdapat perbedaan pendapat dari beberapa peneliti. Setiawan (2013) menyatakan dalam hasil penelitiannya, jika disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan, sedangkan Syavrina (2017) menyatakan dalam hasil penelitiannya, jika disiplin kerja dapat berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.

Disiplin kerja memang harus diterapkan pada suatu perusahaan. Disiplin kerja memiliki kaitan untuk mempermudah dan melancarkan karyawannya dalam mencapai tujuannya, baik tujuan dari karyawan itu sendiri maupun tujuan dari perusahaan. Disiplin kerja merupakan sikap yang tertanam pada diri karyawan dan kesediaan untuk mematuhi semua peraturan yang ada dalam sebuah organisasi guna untuk memajukan perusahaan. Kedisiplinan harus ditegaskan. Tanpa adanya dukungan disiplin yang baik dari karyawan, akan sulit sebuah organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. dalam hal ini PT.Waskita Karya (Persero) mengutamakan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, Hal-hal yang menjadi permasalahan kedisiplinan diantaranya absensi, Tidak masuk kerja tanpa keterangan, dan tidak

disiplin menjalankan tugas masing masing bagian, misalnya tidak tercapainya target harian yang telah ditentukan.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya, Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat lah berdampak positif terhadap angka kecelakaan saat bekerja dalam hal ini PT. Waskita Karya (Persero) dengan nama besarnya di dunia konstruksi di Indonesia tentunya mengutamakan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan melakukan tindakan tegas terhadap karyawan yang tidak mematuhi program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan melaksanakan denda bagi karyawan yang tidak taat peraturan, ataupun tindakan tegas lainnya apabila kecelakaan kerja yang dibuat atas kelalaian dan ketidakseriusan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang ada pada perusahaan, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul analisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap hasil kinerja karyawan PT. Waskita Karya (Persero) proyek simpang-susun akses kawasan industri terpadu Batang (KITB) Jawa Tengah.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini didasarkan hasil pada data kuesioner yang diedarkan kemudian dianalisis menggunakan bantuan program SPSS untuk membuktikan adanya hubungan-hubungan antar variabel yang diteliti. Penelitian ini dilakukan pada PT. Waskita karya (Persero) Proyek simpang-susun akses kawasan industri terpadu Batang pada bulan Juni 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan proyek PT. Waskita Karya (Persero) Proyek simpang-susun akses kawasan industri terpadu Batang Jawa Tengah. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Waskita Karya berjumlah 30 responden, Sumber data yang dikumpulkan penulis dapat

dibedakan menjadi 2 yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah yang diperoleh melalui pengamatan langsung terhadap responden yang dalam hal ini karyawan. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada di perusahaan tersebut, dan hasil penelitian dari instansi lainnya yang terkait.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah observasi, kuesioner dan studi pustaka. Observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang tertulis kepada responden untuk dijawab. Penelitian mengajukan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup dan terbuka kepada responden. Pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup diukur dengan menggunakan skala interval 1-5 dari sangat tidak setuju hingga setuju. Studi Pustaka merupakan melakukan pencarian informasi atau data-data dari buku-buku, literature, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Metode analisis data dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda. Sebelum melakukan analisis dilakukan pengujian dengan uji asumsi klasik untuk memastikan apakah model regresi digunakan tidak terdapat masalah normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto dalam Priyatno (2013) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2013) Suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi

hasil ukuran yang sama. Metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah *Cronbach's Alpha*.

3. Uji Normalitas Data

Peneliti menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* untuk menguji normalitas data. Apabila probabilitas $> 0,05$ maka distribusi data normal dan dapat digunakan regresi berganda. Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan melakukan analisis grafik normal probability plot dan grafik histogram.

4. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multikolinieritas adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF).

5. Uji Heteroskedastisitas

Metode pengujian yang dilakukan adalah uji glejser. Uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas. Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan

α = Konstanta

- Y = Produktivitas
- X₁ = Semangat Kerja
- X₂ = Lingkungan Kerja
- β₁ = Koefisien Regresi X₁
- β₂ = Koefisien Regresi X₂
- e = Variabel pengganggu

7. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Tingkat signifikansinya (Sig t) masing-masing variabel independen dengan taraf sig $\alpha = 0,05$. Apabila tingkat signifikansinya (Sig t) lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$, maka hipotesisnya diterima yang artinya variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya.

8. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara serempak atau bersama-sama variabel independen (semangat dan lingkungan) terhadap variabel dependen (produktivitas). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table (Kuncoro.2011:98)

9. Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk variasi variabel dependen (Kuncoro, 2011:20).

HASIL

1. Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas seluruh variable menunjukkan bahwa dari seluruh butir pernyataan yang terdapat pada variabel penelitian yang menunjukkan seluruh pernyataan dinyatakan valid yang dibuktikan dari nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,361 dan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan data pada uji reliabilitas semua variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 dan bisa digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama serta akan menghasilkan data yang sama pula (konsisten).

3. Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas diperoleh nilai sig sebesar $0,200 > 0,05$, artinya seluruh data dari variabel penelitian berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas variabel Motivasi kerja (X_1), Disiplin kerja, (X_2) dan penerapan K3 (X_3) masing-masing nilai *tolerance* pada setiap variabel tersebut $> 0,10$ dan nilai *VIF* pada setiap variabel tersebut < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas (X) dalam model regresi.

5. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji glajser terlihat bahwa nilai signifikansi dari semua variabel independen Variabel Motivasi Kerja (X_1) $0,965 > 0,05$, Disiplin Kerja (X_2) $0,173 > 0,05$, dan Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja $0,795 > 0,05$ (X_3) Maka dapat disimpulkan tidak ada terjadi heteroskedastisitas terhadap data penelitian

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Konstanta sebesar 16,798, menyatakan bahwa jika variabel independen nilainya adalah 0 (nol), maka hasil kinerja karyawan PT. Waskita Karya (Persero)

Proyek simpang akses kawasan industri terpadu Batang berada pada angka 16,798.

Koefisien regresi motivasi (X1) sebesar 0,231 menyatakan bahwa jika variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka hasil kinerja akan naik sebesar 0,231.

Koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,174 menyatakan bahwa jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 1% maka Hasil kinerja akan turun sebesar - 0,174.

Koefisien regresi keselamatan dan kesehatan kerja (X3) sebesar 0,334 menyatakan bahwa jika variable penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mengalami kenaikan 1% maka Hasil kinerja akan naik 0,334

7. Uji t (Parsial)

Variabel Motivasi (X1) Nilai t_{hitung} Motivasi adalah sebesar 2,561 dan nilai t_{tabel} 1,706 dengan nilai signifikan $0,049 < 0,05$. Dapat dikatakan ada pengaruh dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Variabel Disiplin kerja (X2) Nilai t_{hitung} disiplin kerja adalah sebesar 2,427 dan nilai t_{tabel} 1,706 dengan nilai signifikan $0,033 < 0,05$. dapat dikatakan berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja

Variabel Keselamatan dan kesehatan kerja (X3) Nilai t_{hitung} adalah sebesar 2,115 dan nilai t_{tabel} 1,706 dengan nilai signifikan $0,044 < 0,05$. Dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja

8. Uji F (Simultan)

Berdasarkan analisis pada uji f (Simultan) maka dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 3,088 > F_{tabel} 2,98$ dengan tingkat sig. $0,049 < 0,05$ maka dapat disimpulkan secara simultan variabel X1, X2, dan X3 mempunyai pengaruh

terhadap variabel Y.

9. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi R Square atau kemampuan motivasi kerja, disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, dalam menjelaskan atau memprediksi variabel kinerja karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Proyek simpang-susun akses kawasan industri terpadu Batang 0,814 atau 81,4%. Hal ini berarti variabel-variabel independen motivasi kerja, disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 81,4% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain sebesar 18,6%. Akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung $2,561 > t$ tabel $1,706$ dan nilai sig. $0,049$ lebih kecil dari $0,05$ artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis I diterima.

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sahzadi dan Javed, et al (2014) yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja memiliki nilai t hitung $2,427 > t$ tabel $1,706$ dengan nilai sig. $0,033$

lebih kecil dari 0,05 artinya Disiplin Kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis II diterima.,

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Syavira (2017) yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

3. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)
Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, Keselamatan dan kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki nilai t hitung $2,115 > t$ tabel $1,706$ dengan nilai sig. $0,004$ lebih kecil dari $0,05$ artinya Keselamatan dan kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis III diterima.
4. Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Putri dan Triatmanto (2017) yang menyatakan Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
5. Pengaruh Motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan keselamatan dan kesehatan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung $= 3,068 > F$ tabel $2,98$ dengan tingkat sig. $0,047$ lebih kecil dari $0,05$ maka dapat disimpulkan secara simultan variabel X1, X2 dan X3 mempunyai pengaruh terhadap variabel Y.

Motivasi kerja sangat penting bagi perusahaan khususnya bagi karyawan. Motivasi kerja merupakan sebuah hasrat atau keinginan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melakukan apa yang dia mau. Tanpa adanya motivasi kerja, para karyawan tidak akan mampu mengembangkan kemampuannya dan tidak akan dapat

memaksimalkan kinerja yang dimilikinya

Penerapan Disiplin kerja yang baik dapat menunjang perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena sikap disiplin dari karyawan akan menjadi tolak ukur seberapa baik kinerja dari karyawan tersebut, khususnya dalam mematuhi segala peraturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan, jika disiplin kerja yang dimiliki karyawan rendah, maka hal tersebut dapat menjadi salah satu faktor penghalang dalam pencapaian tujuan perusahaan, dengan kata lain perusahaan perlu untuk dapat menerapkan sikap disiplin kerja yang sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, hal tersebut akan jelas menunjang kinerja pada para karyawan untuk dapat bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan dan menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikannya, tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan penerapan kedisiplinan yang baik, mulai dari pelaksanaan hingga pengawasan terhadap kedisiplinan, maka perusahaan dapat menjalankan pola disiplin kerja dengan baik yang dapat dipatuhi dan dilaksanakan oleh seluruh karyawan, dengan begitu akan dapat menunjang pencapaian tujuan perusahaan

Dengan terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan, maka karyawan jelas akan semakin merasa nyaman dalam bekerja atau mengerjakan pekerjaannya, dikarenakan mereka merasa aman atas kemungkinan kecelakaan yang dapat terjadi kapan saja pada mereka ketika melaksanakan pekerjaannya, penerapan kesehatan dan keselamatan kerja yang baik juga merupakan salah satu rasa peduli perusahaan untuk dapat menjaga kesehatan dan keselamatan para karyawannya.

Penerapan kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawan yang ditunjang dengan fasilitas dan kelengkapan-kelengkapan kerja yang memadai akan mengurangi resiko kecelakaan kerja, dengan begitu kinerja karyawan dapat digunakan secara maksimal.

KESIMPULAN

1. variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji t dengan t-hitung sebesar 2,561 dan tingkat signifikansi sebesar 0,49 ($P \text{ value} < 0,05$). sehingga hipotesis I diterima

2. variabel disiplin kerjaberpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji t dengan t-hitung sebesar 2,427 dan tingkat signifikansi sebesar 0,033 ($P\ value > 0,05$). sehingga hipotesis II diterima
3. variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable kinerja. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji t dengan t-hitung sebesar 2,115 dan tingkat signifikansi sebesar 0,044 ($P\ value < 0,05$). sehingga hipotesis III diterima
4. Secara simultan, hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi kerja, disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan perusahaan yang dijadikan sampel dapat memotivasi menerapkan aturan kedisiplinan dan melaksanakan program Kesehatan dan keselamatan kerja dengan baik.

SARAN

1. Bagi mahasiswa diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen Sumberdayamanusia. Menjadi bahan kajian dan sumber referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya dalam mengembangkan penelitian tentang hubungan antara variabel-variabel.
2. Bagi perusahaan dengan hasil penelitian ini diharapkan lebih mempertahankan kinerja dan system peraturan dan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dan lebih ditingkatkan kembali guna penerpan diproyek selanjutnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dengan karakteristik yang lebih beragam dari berbagai sektor dan memperpanjang periode penelitian agar tercipta distribusi data yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.

- Fathoni, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Bandung.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. BPEE Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hariandja. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. PT Gramedia Widiasarana. Jakarta.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martinus, Erik dan Budiyanto. 2016. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Devina Surabaya". ISSN : 2461-0593. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Volume 5, Nomor 1
- Mulyono, K. 2013. *Pengaruh Budaya K3 dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Divisi Operasi Tambang di PT. Newtont Nusa Tenggara*. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* 9(1): 711- 81.
- Munparidi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang*. *Jurnal Orasi Bisnis* 7(1): 47-54. 17
- Priansa, D. J. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Putri, D. B. Triatmanto, dan S. Setiyadi. 2017. *The Effect of Occupational Health and Safety, Work Environment and Dicipline on Employee Performance in a Consumer Goods Company*. *International Conference on Industrial and System Engineering* 337(1): 1-5.
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*.
- Rajagrafindo Persada. Bandung. Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama. Bandung.

- Sari, Yanti Komala. 2014. “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai*”. *JURNAL TEPAK MANAJEMEN BISNIS*. Vol. VI No. 2 Mei 2014
- Setiawan, A. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4): 1245-1253.
- Shahzadi, I. J. Ayesha, P. Syed, N. Shagufta, dan K. Farida. 2014. *Impact of Employee Motivation on Employee Performance*. *European Journal of Business and Management*6(23): 159-166.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. *Teori Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta.
- Swasto, B. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press. Malang.
- Syafrina, N. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. *Riau Economics and Busines Reviewe* 8(4): 1-12.