

DOI: <https://doi.org/10.70285/p7gg7517>

Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Radjasya Galuh Pratama Majalengka

Nabila Utami Aulia^{1*}, M. Anton Nurhidayat²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia ^{1,2}nabilautamiaulia29@gmail.com *

Received 29/03/2026 | Revised 23/04/2026 | Accepted 23/05/2026

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Radjasya Galuh Pratama Majalengka. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisa statistik seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan bantuan program statistical Product and services solution (SPSS) versi 25. Berdasarkan hasil penelitian di PT. Radjasya Galuh Pratama Majalengka, terbukti bahwa variabel Kesehatan & Keselamatan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Secara parsial, variabel X1 menunjukkan pengaruh positif melalui persamaan regresi linier sederhana $\hat{Y} = 17,138 + 0,250X_1$, di mana konstanta 17,138 menunjukkan nilai awal Kinerja Karyawan saat X1 bernilai nol, dan koefisien 0,250 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satuan pada X1 akan meningkatkan Y sebesar 0,250 satuan. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung 3,015 > t tabel 1,676 dan signifikansi $0,004 < 0,1$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Begitu pula dengan variabel X2, yang melalui persamaan $\hat{Y} = 6,763 + 0,481X_2$ menunjukkan konstanta 6,763 serta koefisien regresi 0,481 yang berarti peningkatan satuan pada Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,481 satuan; dengan thitung 2,487 > ttabel 1,676 dan signifikansi $0,06 < 0,1$ maka H_0 kembali ditolak dan H_a diterima. Secara simultan kedua variabel tersebut berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sebagaimana terlihat dalam persamaan regresi berganda $\hat{Y} = 0,802 + 0,446X_1 + 0,256X_2$, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,524, yang berarti 52,4% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh X1 dan X2, sementara itu berarti 47,6% mempengaruhi faktor lain di luar penelitian. Uji F menunjukkan nilai Fhitung 15,471 > Ftabel 3,183 dan signifikan

Kata Kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja ; Motivasi Kerja ; Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of Occupational Safety and Health (X1) and Work Motivation (X2) on employee performance (Y) at PT. Radjasya Galuh Pratama Majalengka. This study uses a quantitative method with an associative approach and a sample of 53 respondents. This study uses statistical analysis methods such as validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple regression analysis, correlation coefficient tests, determination coefficient tests and hypothesis tests with the help of the statistical Product and services solution (SPSS) version 25 program. Based on the results of the study at PT. Radjasya Galuh Pratama Majalengka, it is proven

that the variables of Occupational Health & Safety (X1) and Work Motivation (X2) have a partial or simultaneous effect on Employee Performance (Y). Partially, variable X1 shows a positive influence through a simple linear regression equation $\hat{Y} = 17.138 + 0.250X_1$, where the constant 17.138 indicates the initial value of Employee Performance when X1 is zero, and the coefficient 0.250 indicates that each unit increase in X1 will increase Y by 0.250 units. The t-test results show a calculated t value of $3.015 > t \text{ table } 1.676$ and a significance of $0.004 < 0.1$ so that H_0 is rejected and H_a is accepted. Likewise with variable X2, which through the equation $\hat{Y} = 6.763 + 0.481X_2$ shows a constant of 6.763 and a regression coefficient of 0.481 which means that a unit increase in Work Motivation will increase Employee Performance by 0.481 units; with a calculated t value of $2.487 > t \text{ table } 1.676$ and a significance of $0.06 < 0.1$ then H_0 is again rejected and H_a is accepted. Simultaneously, both variables have a positive effect on Employee Performance, as seen in the multiple regression equation $\hat{Y} = 0.802 + 0.446X_1 + 0.256X_2$, with a coefficient of determination (R^2) value of 0.524, which means that 52.4% of the variation in Employee Performance can be explained by X1 and X2, while it means that 47.6% influences other factors outside the study. The F test shows that the F count value is $15.471 > F \text{ table } 3.183$ and is significant.

Keywords: Occupational Health And Safety ; Work Motivation ; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah hal esensial dalam organisasi karena sumber daya manusia memiliki tenaga, kecakapan, dan jiwa kreatif dimana perusahaan sangat membutuhkan itu agar tujuannya dapat dicapai. Kecanggihan teknologi maupun perkembangan informasi dengan sumber dana maupun material yang melimpah, tanpa adanya Sumber Daya Manusia suatu organisasi akan susah untuk mencapai tujuannya. Sebaik apapun tujuan dan perencanaan organisasi, semuanya akan sia-sia jika sumber daya manusia tidak dianggap penting dan tidak di hargai (Kevin Rei Samahati, 2020)

Pembangunan di era globalisasi saat ini, ditandai dengan kemajuan bisnis baik bisnis yang bergerak di bidang industri maupun jasa. Hal ini tentu dapat membantu pertumbuhan ekonomi nasional secara menyeluruh dan dapat memberikan dampak positif serta menguntungkan bagi semua pihak, terutama dalam hal perluasan lapangan kerja. Adanya sector industri dan jasa saat ini, tidak terlepas dari peran sumber daya manusia atau tenaga kerja, karena tenaga kerja merupakan faktor penting dalam menjalankan kegiatan bisnis atau usaha. Dengan demikian perusahaan perlu memiliki manajemen yang baik dalam menangani sumber daya manusia atau tenaga kerjanya.

Penyelenggaraan kesehatan dan keselamatan kerja bertujuan untuk membentuk area kerja yang sehat, aman, dan bersih dari pencemaran lingkungan, sehingga kecelakaan dan penyakit akibat kerja dapat diminimalisir, dan hingga akhirnya efisiensi, kinerja, dan produktivitas karyawan mengalami peningkatan. Dengan melindungi kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, mereka akan merasa nyaman dalam bekerja dan tidak memiliki kekhawatiran pada pekerjaan dan mempunyai fokus saat bekerja sehingga produktivitas dan prestasi karyawan dapat meningkat.

Kesehatan Keselamatan Kerja menjadi aspek penting bagi setiap individu yang beroperasi dalam lingkungan kerja. Keharusan bagi setiap perusahaan untuk terus meningkatkan standar K3 tidak dapat di hindari. Dengan memperhatikan dan meningkatkan tingkat Kesehatan Keselamatan Kerja, perusahaan tidak hanya mengurangi risiko kecelakaan kerja, tetapi juga membuka peluang untuk meningkatkan produktivitas dan keuntungan. Investasi dalam upaya K3 yang efektif tidak hanya melindungi karyawan, tetapi juga merupakan strategi jangka panjang untuk memastikan keberlanjutan dan keberhasilan perusahaan.

Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja

dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan. Karyawan yang bekerja memiliki hak atas kesehatan dan keselamatan kerja yang pelaksanaannya dilandasi oleh peraturan perundang-undang. Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang dijadikan sebagai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi asset perusahaan yang bertujuan sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindungi Sumber Daya Manusia.

Menurut Sumakmur dalam Larasati (2018) Keselamatan Kesehatan Kerjamerupakan melindungi pekerja atau masyarakat agar mendapatkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.baik fisik,mental maupun sosial dalam usaha melakukan pencegahan terhadap adanya penyakit ataupun kendala kesehatan yang disebabkan oleh faktor pekerjaan, lingkungan kerja, penyakit umum, sehingga menghasilkan atmosfer kerja yang aman serta tentram bagi karyawan.

Maka dari itu, penulis melakukan pra survei terhadap karyawan PT. Radjasya Galuh Pratama Majalengka perihalKeselamatan dan Kesehatan Kerja yang terdapat di Perusahaan tersebut. Sebanyak 75% responden menyatakan bahwa keadaan tempat atau lingkungan kerja tidak memenuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kondisi lingkungan kerja yang berisiko atau tidak layak, seperti ventilasi yang kurang, kebersihan yang tidak terjaga, atau pengaturan area kerja yang tidak ergonomis. Mayoritas responden (85%) menyatakan bahwa penerangan di tempat kerja tidak memadai. Penerangan yang buruk dapat menyebabkan kelelahan mata, kesalahan kerja, hingga risiko kecelakaan akibat keterbatasan visibilitas. Ini menunjukkan perlunya perbaikan signifikan dalam sistem pencahayaan kerja. Sebanyak 80% responden tidak menggunakan peralatan kerja sesuai prosedur atau alat pelindung diri (APD) yang seharusnya. Ini merupakan indikator bahwa kesadaran atau kepatuhan terhadap penggunaan peralatan K3 masih rendah, yang berpotensi meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Sebagian besar responden (65%) mengaku kondisi fisik dan mental mereka tidak dalam keadaan optimal untuk bekerja. Hal ini bisa disebabkan oleh kelelahan, stres, beban kerja berlebih, atau kurangnya dukungan psikososial. Faktor ini sangat penting karena kondisi fisik dan mental pegawai sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan keselamatan kerja. Dari hasil pra survei ini dapat disimpulkan bahwa aspek keselamatan dan kesehatan kerja di tempat yang disurvei masih sangat memprihatinkan. Keempat indikator menunjukkan hasil yang dominan negatif, menandakan adanya kebutuhan mendesak untuk perbaikan lingkungan kerja, penerangan, edukasi penggunaan alat kerja, dan dukungan kesejahteraan fisik-mental karyawan.

Selain keselamatan & kesehatan kerja, Faktor lain yang dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan adalah motivasi, motivasi juga menjadi salah satu permasalahan dalam suatu organisasi. Motivasi menurut”Hasibuan & Handayani, (2017)”dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Melihat pentingnya motivasi kerja bagi para pegawai yang terkadang masih menunda- nunda waktu dalam penyelesaian pekerjaannya dan menjalankan pekerjaan yang masih kurang maksimal. Pemberian motivasi kerja dan perhatian perlu dilakukan agar kinerja karyawan semakin baik. Dengan memperhatikan motivasi diharapkan dapat menambah semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dari Perusahaan. Maka dari itu motivasi juga termasuk dalam bagian yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja pada PT. Radjasya Galuh Pratama Majalengka masih memiliki kendala yang terjadi antara lain kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, serta kebutuhan perwujudan diri.

Keberhasilan sebuah organisasi bergantung kepada bagus atau tidaknya kinerja pegawai dari Perusahaan atau organisasi tersebut. KinerjaPerusahaan atau organisasi bergantung pada pegawainya, Dimana setiap pegawai adalah penggerak suatu Perusahaan atau organisasi. Sesuatu yang baik dari pegawai akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh organisasi

tersebut. Kinerja pegawai merupakan masalah yang penting untuk setiap organisasi, karena kinerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan untuk pencapaian tujuan Perusahaan atau organisasi.

Begitu Juga dengan PT. Radjasya Galuh Pratama Majalengka yang bergerak di bidang Pembangunan, Perdagangan dan Jasa, dengan maksud dan tujuan untuk melaksanakan kegiatan usaha yaitu menjalankan usaha-usaha di bidang pembangunan jaringan dan instalasi-instalasi listrik (elektronikal), mesin (mekanikal), perangkat telekomunikasi, pembangunan sarana pra sarana jaringan telekomunikasi termasuk multimedia serta kegiatan usaha terkait dalam mencapai tujuan Perusahaan sangat bergantung pada beberapa faktor salah satunya adalah kinerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tujuan yang hendak dicapai.

Data yang didapatkan terjadi penurunan kinerja karyawan pada tahun 2021 hingga 2023. Target yang diharapkan pada tiap indikator berbeda-beda seperti dalam indikator kualitas kerja yang diharapkan karyawan dapat mencapai 100% sedangkan dalam penelitian tersebut karyawan hanya mencapai 79% pada tahun 2021-2022 dan 80% pada tahun 2023. Pada indikator Kuantitas kerja hanya mencapai 77 % pada tahun 2021 dan 2023 serta 78% pada tahun 2022. Pada Indikator ketetapan waktu hanya mengalami penurunan tiap tahunnya. Pada indikator efektivitas pada tahun 2021 mencapai 78%, pada 2022 mengalami kenaikan hingga 80% akan tetapi pada 2023 mengalami penurunan hingga 79%. Dan pada indikator kemandirian pada tahun 2021 mencapai 78%, pada 2022 mengalami kenaikan hingga 80% akan tetapi pada 2023 mengalami penurunan hingga 70%.

Dalam hal pencapaian kinerja karyawan sebuah perusahaan seperti data Perusahaan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel antara lain variabel motivasi kerja, disiplin, kepemimpinan, lingkungan kerja, Pendidikan dan pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan lainnya. PT. Radjasya Galuh Pratama Majalengka yang beralamat di Kp. Munjul Kabupaten Majalengka Jawa Barat berdiri sejak tahun 2018 adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang Pembangunan, Perdagangan dan Jasa, dengan maksud dan tujuan untuk melaksanakan kegiatan usaha yaitu menjalankan usaha-usaha di bidang pembangunan jaringan dan instalasi-instalasi listrik (elektronikal), mesin (mekanikal), perangkat telekomunikasi, pembangunan sarana pra sarana jaringan telekomunikasi termasuk multimedia serta kegiatan usaha terkait. Bertindak sebagai pengembang, pemborongan pada umumnya (general contractor) yaitu pembangunan kawasan perumahan (real estate rumah susun, kawasan industri (industrial estate gedung, perkantoran dan apartemen, kondominium kawasan perbelanjaan (mall dan plaza), Rumah sakit, gedung pertemuan, rumah ibadah dan lain-lain. Menjalankan usaha di bidang perdagangan, bertindak sebagai Grossier, levaransier, dan commission house serta kegiatan usaha terkait. Distributor, agen dan sebagai perwakilan dari badan-badan perusahaan. Distributor atau perwakilan dari badan, perusahaan barang-barang engineering (teknik). Bertindak sebagai agen, grosir, supplier, leveransir, warabala, dan commission house untuk barang-barang engineering (teknik). Menjalankan usaha di bidang jasa, yang meliputi jasa konsultasi bidang kelistrikan sereta kegiatan usaha terkait. Konsultasi bidang teknik engineering antara lain kegiatan rekayasa dan teknik. Penyelenggara usaha tehnik meliputi pemasaran/perakitan, perbaikan dan pemeliharaan (perawatan) serta instalasi alat-alat tehnik, instalasi peralatan untuk air, gas telekomunikasi, electrical.

Usaha perusahaan dalam meminimalisir kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yaitu dengan membentuk program keselamatan dan kesehatan kerja yang dinamakan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) di PT. Radjasya Galuh P. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) RI Nomor PER.04/MEN/1987 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) adalah orang-orang atau tim yang diberi tugas oleh perusahaan dalam mengidentifikasi dan mengevaluasi masalah keselamatan dan kesehatan kerja serta merekomendasikan prioritas yang perlu dilakukan dalam menyelesaikan permasalahan.

METODE

Dalam melakukan penelitian terhadap masalah yang akan dibahas, peneliti memilih jenis penelitian kuantitatif yang merupakan salah satu penelitian yang spesifiknya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Radjasya Galuh Pratama Majalengka.

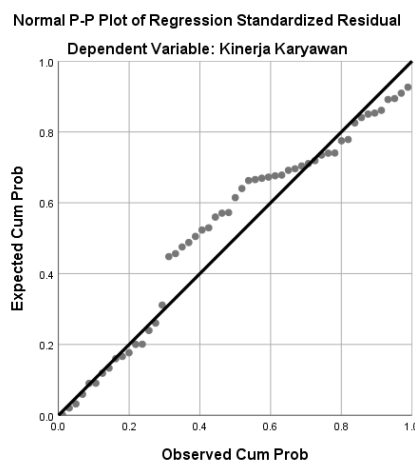
Penelitian ini dilaksanakan di Kantor PT. Radjasya Galuh Pratama Majalengka yang beralamat di Jendral Sudirman No 59 Babakansaari Bantarujeg Kabupaten Majalengka Jawa Barat. Lokasi tersebut peneliti pilih dikarenakan memiliki segala aspek yang mendukung peneliti ini agar dapat berjalan dengan baik dan terutama mempunyai permasalahan kinerja yang perlu di selesaikan. Adapun waktu penelitian yang dilaksanakan di Kantor PT. Radjasya Galuh Pratama Majalengka dalam menyelesaikan penelitian ini yaitu di dimulai pada tanggal 09 September – 10 Desember 2024.

Berdasarkan judul penelitian ini, maka populasi yang nantinya akan diambil pada dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Radjasya Galuh Pratama Majalengka 113 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin. Karena jumlah populasi yang relatif kecil, maka peneliti dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan teknik perhitungan sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 53 orang responden,

HASIL dan PEMBAHASAN

HASIL

Uji Normalitas



Gambar 4. 1 Grafik normalitas P-P Plot
Sumber: Data olahan dengan SPSS versi 25

Berdasarkan gambar normalitas P-P Plot di atas dapat dijelaskan bahwa pola penyebaran data dimana yang terbentuk titik atau lingkaran kecil menyebar mengikuti garis lurus diagonal disekitar diagram. Maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. 1 Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

<i>Unstandardized Residual</i>

<i>N</i>		53
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	550.961.082
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.100
	<i>Positive</i>	.044
	<i>Negative</i>	-.100
<i>Test Statistic</i>		.100
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		
<i>Sumber: Data olahan dengan SPSS versi 25</i>		

Berdasarkan tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test di atas maka diketahui nilai probabilitas (Sig.) $0,200 > 0,1$ Maka dapat disimpulkan bahwa baik menggunakan metode P-P Plot maupun Kolmogorov-Smirnov Test data residu dari variabel independen Keselamatan & Kesehatan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal. Dengan demikian uji normalitas menunjukkan terpenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 2 Output Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>							
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i> <i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>	10.876	4.428		2.456	.018	
	Keselamatan & Kesehatan Kerja	-.307	.170	-.274	-1.810	.076	.558 1.793
	Motivasi Kerja	.637	.129	.747	4.936	.000	.558 1.793

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan dengan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel sebelumnya diketahui variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) menunjukkan nilai tolerance $0,558 > 0,10$ dan nilai VIF $1.793 < 10$ maka dapat disimpulkan pada data tersebut terjadi gejala multikolinearitas antar variabel pada model regresi dibuktikan dengan data tersebut.

Uji Autokorelasi**Tabel 4. 3 Uji Auto Korelasi**

<i>Model Summary^b</i>					
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.601 ^a	.361	.335	561.872	1.572
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Keselamatan & Kesehatan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data olahan dengan SPSS versi 25

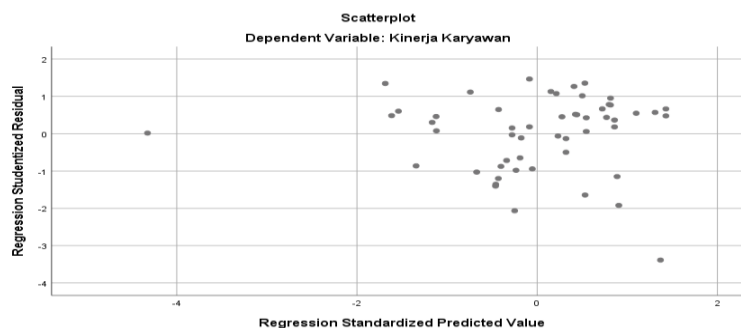
Berdasarkan hasil pengujian tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, dibuktikan dari nilai Durbin-Watson sebesar 1,572 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460 artinya”Tidak ada autokorelasi”

Uji Heterokedastisitas**Tabel 4. 4 Hasil Output Uji Glesjer**

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	1.581	2.560		.618	.539
	Keselamatan & Kesehatan Kerja	.146	.098	.275	1.488	.143
	Motivasi Kerja	-.051	.075	-.128	-.690	.493
a. <i>Dependent Variable: ABS RES</i>						

Sumber: Data olahan dengan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, tidak ada gangguan heteroskedastisitas, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (sig.) variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja (X1) yaitu 0,143 > 0,1 dan nilai signifikansi (sig.) variabel Motivasi Kerja (X2) yaitu 0,493 > 0,1.



Gambar 4. 2 Output Uji heteroskedastisitas Scatter Plot

Berdasarkan gambar 4.3 Sebelumnya, scatter pllot menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa pada model ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier sederhana

Tabel 4. 5 Hasil Output Regresi Linier Sederhana X1 terhadap Y

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.138	5.122		3.346	.002
	Keselamatan & Kesehatan Kerja	.250	.153	.223	1.632	.109

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Dengan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel di atas maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana antara variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) $\hat{Y} = 17,138 + 0,250 X1$. Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 17,138 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Keselamatan & Kesehatan Kerja (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 17,138. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,250 (Positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan seleksi sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,250.

Tabel 4. 6 Hasil Output Regresi Linier Sederhana X2 terhadap Y

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.763	3.885		1.741	.088
	Motivasi Kerja	.481	.098	.565	4.889	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Dengan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel di atas maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) $\hat{Y} = 6,763 + 0,481 X2$. Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 6,763 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Motivasi Kerja (X2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 6,763. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,481 (Positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan seleksi sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,481.

Analisis regresi linier berganda

Tabel 4. 7 Hasil Output Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.802	4.573		.175	.862
	Keselamatan & Kesehatan Kerja (X1)	.446	.197	.365	2.261	.028
	Motivasi Kerja (X2)	.256	.137	.301	1.865	.068

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan Dengan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel Coefficients di atas dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi linier berganda $\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2$ adalah $\hat{Y} = 0,802 + 0,446X_1 + 0,256X_2$. Persamaan ini dapat disimpulkan, terdapat arah positif Keselamatan & Kesehatan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

a.Constant (a) = 0.802 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) bernilai tetap (konstan) tidak ada perubahan atau peningkatan maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0.802.

b.Koefisien (b1) = 0,446dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja (X1) meningkat satu-satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,446 satuan.

c.Koefisien (b2) = 0,256 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Motivasi Kerja (X2) meningkat satu-satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,256 satuan.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 8 Output hasil Uji Koefisien Korelasi secara parsial antara Keselamatan & Kesehatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations		Keselamatan & Kesehatan Kerja		Kinerja Karyawan
Keselamatan & Kesehatan Kerja	Pearson Correlation	1		.582**
	Sig. (2-tailed)			.000
	N	53		53
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.582**		1
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	53		53

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

Sumber: Data Olahan Dengan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat dilihat diperoleh nilai koefisien korelasi pada kolom pearson Correlation variabel seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,582. Hal ini berarti nilai tersebut berada pada interval antara 0,41-0,70 yang memiliki arti antara kedua variabel secara parsial memiliki tingkat hubungan korelasi sedang.

Tabel 4. 9 Output hasil Uji Koefisien Korelasi secara parsial antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	1	.565**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
	<i>N</i>	53	53
Kinerja Karyawan	<i>Pearson Correlation</i>	.565**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	<i>N</i>	53	53

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

Sumber: Data Olahan Dengan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat dilihat diperoleh nilai koefisien korelasi pada kolom pearson Correlation variabel Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,565. Hal ini berarti nilai tersebut berada pada interval antara 0,41-0,70 yang memiliki arti antara kedua variabel secara parsial memiliki tingkat hubungan korelasi sedang.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.505	414.325
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Keselamatan & Kesehatan Kerja				

Sumber: Data Olahan Dengan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel menunjukkan nilai koefisien determinasi R Square 0,524 ($0,524 \times 100\%$) = 52,4% maka dapat disimpulkan variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 52,4% dan sisanya 47,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji T (Uji Statistik t)

Tabel 4. 11 Output Hasil Uji T Keselamatan & Kesehatan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	.802	3.430		.234	.816
	Keselamatan & Kesehatan Kerja	.446	.148	.427	3.015	.004
	Motivasi Kerja	.256	.103	.352	2.487	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Dengan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja memiliki nilai T hitung $3,015 > t$ tabel $1,676$ dan nilai sig $0,004 < 0,1$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa Kesehatan & Keselamatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama terhadap kinerja karyawan, sesuai yang telah ditunjukkan. Sedangkan pada variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung sebesar $2,487 > 1,676$ dan nilai signifikansi $0,06 < 0,1$ maka pada variabel ini dapat disimpulkan H_0 di tolak dan H_a diterima. Bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)**Tabel 4. 12 Output Hasil Uji Hipotesis Simultan F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9 44.277	2	472.139	15.471	.000 ^b
	Residual	1.525.911	50	30.518		
	Total	2.470.189	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Keselamatan & Kesehatan Kerja

Sumber: Data Olahan Dengan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji F yang dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 25 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $15,471 > 3,183$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,1$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

PEMBAHASAN**Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Radjasya Galuh Pratama Majalengka**

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel Kesehatan & Keselamatan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Radjasya Galuh Pratama Majalengka dengan hasil persamaan regresi linier sederhana $\hat{Y} = 17,138 + 0,250 X_1$ artinya nilai (a) atau konstanta sebesar $17,138$ nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Keselamatan & Kesehatan Kerja (X_1) bernilai nol maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai $17,138$. Koefisien regresi nilai (b) sebesar $0,250$ (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Keselamatan & Kesehatan Kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar $0,250$ satuan. Berdasarkan tabel t hitung, variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja memiliki nilai sebesar $t 3,015 > t$ tabel $1,676$ dan nilai sig $0,004 < 0,1$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa Kesehatan & Keselamatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama terhadap kinerja karyawan, sesuai yang telah ditunjukkan.

Hal ini sejalan dengan teori menurut Sumakmur dalam Larasati (2018) "Keselamatan Kesehatan Kerja merupakan melindungi pekerja atau masyarakat agar mendapatkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. baik fisik, mental maupun sosial dalam usaha melakukan pencegahan terhadap adanya penyakit ataupun kendala kesehatan yang disebabkan oleh faktor pekerjaan, lingkungan kerja, penyakit umum, sehingga menghasilkan atmosfer kerja yang aman serta tentram bagi

karyawan.”Dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Arifin Arifin, Muh. Hermiraj A.L, Nofal Supriaddin, Muh. Nur (2023) mengemukakan bahwa Keselamatan & Kesehatan Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan yang artinya Keselamatan & Kesehatan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Radjasya Galuh Pratama Majalengka

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Radjasya Galuh Pratama Majalengka dengan hasil persamaan regresi linier sederhana $\hat{Y} = 6,763 + 0,481 X_2$ artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 6,763 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Motivasi Kerja (X2) bernilai nol maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 6,763. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,481 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan pelatihan kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,481 satuan. Berdasarkan tabel T hitung, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,487 > 1,676 dan nilai signifikansi 0,06 < 0,1 maka pada variabel ini dapat disimpulkan H_0 di tolak dan H_a diterima. Bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan teori Menurut Robbins, dalam (Wahjono et al., 2020,148) Menyatakan bahwa:”Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.”Dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyu Eko Bahtiar, Winarningsih 2018 Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Radjasya Galuh Pratama Majalengka

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Radjasya Galuh Pratama Majalengka dengan hasil persamaan regresi linier berganda $\hat{Y} = 0,802 + 0,446X_1 + 0,256X_2$. Persamaan ini dapat disimpulkan terdapat arah positif Keselamatan & Kesehatan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,524 ini memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 52,4% sedangkan sisanya 47,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Serta nilai f hitung (15,471) > (3,183) dan sig. 0,000 < 0,01 yang artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh dari variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Radjasya Galuh Pratama Majalengka Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kinerja karyawan Menurut Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah”hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.”Dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hafriansyah terdapat pengaruh positif dan signifikan Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, penelliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa variabel Kesehatan & Keselamatan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Radjasya Galuh Pratama Majalengka, yang ditunjukkan melalui persamaan regresi linier sederhana $\hat{Y} = 17,138 + 0,250X_1$. Nilai konstanta sebesar 17,138 menunjukkan bahwa ketika variabel X_1 bernilai nol, maka Kinerja Karyawan bernilai 17,138. Koefisien regresi sebesar 0,250 yang bersifat positif menunjukkan adanya pengaruh searah, artinya setiap peningkatan satuan pada variabel Kesehatan & Keselamatan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,250 satuan. Dari hasil uji t, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3,015 lebih besar dari t tabel 1,676 dan nilai signifikansi 0,004 lebih kecil dari 0,1, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel X_1 terhadap Y.

2. Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Radjasya Galuh Pratama Majalengka, yang ditunjukkan melalui persamaan regresi linier sederhana $\hat{Y} = 6,763 + 0,481X_2$. Nilai konstanta sebesar 6,763 menunjukkan bahwa ketika Motivasi Kerja bernilai nol, maka Kinerja Karyawan bernilai 6,763. Koefisien regresi sebesar 0,481 yang bersifat positif menunjukkan pengaruh yang searah, artinya setiap peningkatan satuan pada Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,481 satuan. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 2,487 lebih besar dari t tabel 1,676 dan nilai signifikansi sebesar 0,06 lebih kecil dari 0,1 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Radjasya Galuh Pratama Majalengka, yang ditunjukkan melalui persamaan regresi linier berganda $\hat{Y} = 0,802 + 0,446X_1 + 0,256X_2$. Persamaan ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki arah pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti peningkatan pada variabel X_1 dan X_2 akan meningkatkan variabel Y. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,524 menunjukkan bahwa sebesar 52,4% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, nilai F hitung sebesar 15,471 lebih besar dari F tabel 3,183 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,01, yang secara simultan berarti variabel X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

1. Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
2. Lulu Setiawati. (2024). Strategi Kepemimpinan Tangkas dan Kehidupan Kerja yang Seimbang: Kunci Sukses Karyawan Milenial. Jawa Barat: MEGA PRESS NUSANTARA.
3. Nur Komariah. (2024). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Batam: CV Rey Media Grafika.
4. Irzal, M. (2016). Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Edisi 1. Jakarta: Kencana.
5. Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
6. Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
7. H.Alief Maulana.(2024). PENGENALAN DASAR-DASAR KESEHATAN & KESELAMATAN KERJA Jilid 2. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.
8. H.Alief Maulana. (2024). Pengenalan Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja Jilid-1. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.
9. Jamaludin. (2023). KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) INDUSTRI OTOMOTIF.217 Halaman. RIZMEDIA PUSTAKA INDONESIA.
10. Loureine Patricia S., d. (2024). Ilmu Dasar Manajemen. Cet.1 - Sumatera Barat: CV. Gita Lentera.

11. Mujahida, S. (2018). Pengantar Manajemen. Cet. 1-Makassar: CV Sah Media.
12. Mujito. (2023). PENGANTAR MANAJEMEN: Memahami Konsep Dasar Manajemen Secara Mudah. Jawa Barat: EDU PUBLISHER.
13. Roni Angger Aditama. (2020). Pengantar Manajemen. Malang: AE Publishing.
14. Sartono, P. L. (2019). Manajemen Kinerja, Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja. Cet. - 1 Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
15. Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
16. Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
17. Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
18. Adilah, S. (2023). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Hotel Rizen Premiere Bogor.. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan).
19. Agustriani, R. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.. Jurnal Trias Politika, 6(1), 104-122.
20. Dewi, N. N. (2021). Pengaruh (K3) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. Iqtishadequity Jurnal MANAJEMEN, 3(2), 278-289.
21. Evasari, A. D. (2022). PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA BAGIAN PRODUKSI PT. WONOJATI WIJOYO). JIMBIEN: JURNAL MAHASISWA MANAJEMEN, BISNIS, ENTREPRENEURSHIP, 1(2), 120-128.
22. Fiqri, M. (2024). PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SIGMA CIPTA UTAMA.. Musyatri: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi., 4(4), 61-71.
23. Hasibuan, A., dkk. 2020. Teknik Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. Medan: Yayasan Kita Menulis.
24. Kurniawati, D., & Chairina, R. R. L. 2020. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Villiger Tobacco Di Indonesia. Jurnal Ilmiah Inovasi.
25. Puspita, A. 2018. Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Usaha Tani Maju Kab. Kediri. Simki.Unpkediri.Ac.Id. Hal. 3.
26. Puspitorini Y. A., dkk. 2017. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PTPN XI PG Asembagus Kabupaten Situbondo. Jurnal Ilmiah Inovasi, 17(1), 30-36.
27. Rohimah, A. 2019. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pgt (Pabrik Gondorukem Dan Terpentyn) Sukun, Pulung Ponorogo. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. (Di Publikasi).
28. Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
29. Miranti, M., & Perkasa, D. H. 2023. "Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ridho Sejahtera Jaya." Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 1(1), 35-52.
30. Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & R&D. Cetakan ke 26. Bandung: Alfabeta.
31. Suryadi, S. 2020. "Pengertian Dan Fungsi Kerangka Berpikir Dalam Penelitian." Jurnal Ilmiah Universitas Negeri Yogyakarta 2(1), 1-8.
32. Bima. (2020). Pengaruh K3 dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg Djombang Baru). Journal of Business and inovation Management, Vol 2 Nomor 3.

33. Sandi Puji.(2025). Pengaruh (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT. Prima Komponen Indonesia Juliandika Journal of Research and Publication Innovation Vol. 3, No. 1,
34. Dewi, Isharijadi, Juli Murwani. (2017). Pengaruh (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pln (Persero) Area Ponogoro. Forum ilmiah pendidikan Akuntansi Universitas PGRI Madiun Vol. 5 No. 1 Halaman 633-645
35. Dewi, I,J. (2017). Pengaruh (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pln (Persero) Area Ponogoro. Forum ilmiah pendidikan Akuntansi Universitas PGRI Madiun Vol. 5 No. 1 Halaman 633-645.
36. M. Anton Nurhidayat.(2025).Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Indonesia Agung Kota Tangerang. Jurnal Intelek Insan Cendikia Jil. 2 No. 2
37. Indri Septyarni, (2025) Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tri Mutiara Kirana Jakarta Selatan. Jurnal Katalogis, Vol. 3, No. 1 (2025) Januari