

KINERJA KARYAWAN: KESELAMATAN KESEHATAN KERJA(K3) DAN KOMPENSASI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING STUDI PADA PT BPP SUNGAI AUR KABUPATEN PASAMAN BARAT

Ilfiana¹, Suharno Pariwosumarto², Lusiana³
ilfi3682@gmail.com¹, Suharno@upiptyk.ac.id², lusiana070977@gmail.com³
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar Pengaruh Keselamatan kesehatan kerja(K3) dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT BPP Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 103 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur menggunakan SMARTPLS 4. Hasil penelitian didapatkan Keselamatan Kesehatan Kerja(K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada karyawan di PT BPP Sungai Aur Pasaman Barat. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan di PT BPP Sungai Aur Pasaman Barat. Keselamatan Kesehatan Kerja(K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan di PT BPP Sungai Aur Pasaman Barat. Kompensasi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan di PT BPP Sungai Aur Pasaman Barat. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada karyawan di PT BPP Sungai Aur Pasaman Barat. Keselamatan Kesehatan Kerja(K3) Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan di PT BPP Sungai Aur Pasaman Barat. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan di PT BPP Sungai Aur Pasaman Barat.

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

ABSTRACT

This Research aims to test how much influence occupational safety and health(K3) and compensation have on employee performance with work motivation as an intervening variable at PT BPP Sungai Aur, West Pasaman Regency. The data collection method is through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 103 respondents. The analysis method used is path analysis using SMARTPLS 4. The Research result showed that Occupational Health Safety (K3) had a positive and significant effect on work motivation among employees at PT BPP Sungai Aur West Pasaman. Compensation had a significant effect on work motivation among employees at PT BPP Sungai Aur West Pasaman. Occupational Health Safety (K3) has a significant effect on the performance of employees at PT BPP Sungai Aur West Pasaman. Compensation has an influence and is not significant on employee performance for employees at PT BPP Sungai Aur West Pasaman. Work motivation has a significant influence on employee performance of employees at PT BPP Sungai Aur West Pasaman. Occupational Health Safety (K3) has a significant influence on employee performance through work motivation of employees at PT BPP Sungai Aur West Pasaman. Compensation has a significant effect on employee performance through work motivation of employees at PT BPP Sungai Aur West Pasaman.

Keyword: Occupational Health Safety(K3), Compensation, Performance Employees and Work Motivation.

PENDAHULUAN

Kinerja menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi. Karena dengan hasil kinerja yang baik dari karyawan perusahaan dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak semua kinerja yang dihasilkan oleh karyawan selalu mendapatkan hasil yang baik, karena tingkat

kinerja setiap karyawan berbeda-beda, dan setiap karyawan juga punya cara tersendiri untuk meningkatkan kinerjanya (Ramawati & Tridayanti, 2020).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Angeline et al., 2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi. Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan, keterampilan (skill), kompetensi, kompensasi, motivasi, kepemimpinan, semangat, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja (Yunus et al., 2022).

Kinerja suatu lembaga tidak terlepas dari kinerja pegawainya (Idris, 2020). Begitu juga dengan PT BPP Sungai Aur, Pasaman Barat, kinerjanya sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah yang bersangkutan. Tugas dan fungsi Lingkungan pada PT BPP hanya bisa terlaksana dengan baik mana kala kinerja aparaturnya tinggi. Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang menjalankan aktivitas dan juga sebagai komponen utama yang berkaitan langsung dengan penyelenggaraan kegiatan instansi/organisasi. Keberhasilan pemerintah dalam mewujudkan tujuan, salah satunya ditentukan oleh sejauh mana usaha pegawai dalam memaksimalkan kemampuannya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut (Islami & Mayliza, 2020). Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu organisasi. Sedangkan Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Putri et al., 2022).

Suatu organisasi memerlukan pegawai yang memiliki kinerja baik, dengan kinerja tersebut seorang pegawai dapat melaksanakan semua tugas dan pekerjaan secara maksimal. Tanpa hal tersebut, seorang pegawai akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja menunjukkan kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaannya, artinya seorang pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sesuai dengan tugas yang telah ditentukan menurut tugas pokok dan fungsinya (Tupoksi) sesuai dengan program dan kegiatan yang telah direncanakan tepat waktu, menunjukkan pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya pegawai yang bekerja lambat, membutuhkan waktu lama, tidak terencana dan sistematis serta menghasilkan kualitas pekerjaan yang rendah, maka pegawai tersebut berkinerja rendah (Arismunandar & Khair, 2020).

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi, komitmen organisasi, motivasi kerja, sikap dan disiplin kerja. Sedangkan faktor eksternal adalah kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi, iklim kerja yang terdapat dan berlaku pada suatu organisasi. Namun berdasarkan pengamatan awal terhadap hasil kerja karyawan PT BPP Sungai Aur tergolong belum optimal, hal tersebut dapat dilihat dari Rekapitulasi Kinerja Karyawan di PT. Bakrie Pasaman Plantations dalam bentuk tabel mulai dari tahun 2021-2023 yang dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1 Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantations Periode 2021-2023

N0	Kegiatan	Target	Pencapaian Tahun		
			2021	2022	2023
1	Pembibitan	100%	90%	87%	72%
2	Penanaman	100%	80%	75%	60%
3	Hasil Panen	100%	70%	60%	50%
4	Pengolahan	100%	90%	70%	60%

(Sumber: PT Bakrie Pasaman Plantation)

Berdasarkan tabel rekapitulasi kinerja karyawan dari tahun 2021- 2023 yaitu pada kegiatan pembibitan mengalami penurunan dari 90% menjadi 72%, kegiatan penanaman mengalami penurunan dari 80% menjadi 60%, dan hasil panen dari 70% menjadi 50%, dan juga pengolahan mengalami penurunan dari 90% menjadi 60% selalu tidak pernah pencapaian target namun dapat di indikasikan bahwa kinerja karyawan dari tahun ke tahun masih belum optimal. Rendahnya kinerja karyawan PT BPP Sungai Aur diduga karena beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yang dijelaskan sebelumnya.

Kompensasi sebagai salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dengan indikator upah/gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung(Rahayu & Juhaeti, 2022).Kompensasi merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Kompensasi sangatlah penting bagi karyawan,karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri.Apabila kompensasi diberikan secara tepat. Kompensasi sangatlah penting bagi karyawan,karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja lebih giat agar tujuan perusahaan dapat tercapai(Perkasa et al., 2019).

Kompensasi merupakan faktor penentu yang memengaruhi kinerja karyawan.Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu (Purba & Sudibjo, 2020), (Wahyuati & Johansyah, 2020),menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan(Jailani et al., 2020), telah menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini, ada empat penelitian yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja, namun ada tiga penelitian yang menyatakan kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja.Berdasarkan uraian diatas,penelitian ini ingin menguji kembali apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya faktor yang di duga mempengaruhi kinerja pegawai adalah Kesehatan keselamatan kerja(K3).Kesehatan keselamatan kerja(K3) dapat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Fenomena menunjukkan bahwa pada PT BPP Sungai Aur berdasarkan laporan tahunan BPJS ketenagakerjaan pada tiga tahun terakhir,data jumlah kecelakaan kerja(termasuk diantaranya penyakit akibat kerja diketahui terus meningkat.Tinggi rendahnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh Keselamatan kesehatan kerja di dukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Suratman & Supriyantiningih, 2019),(Apriliyani & Permatasari, 2021),(Okikiola & Joseph, 2021),menemukan bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun,penelitian oleh (Ekowati & Amin, 2019) menemukan hasil bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini ingin menguji kembali apakah kesehatan keselamatan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, Motivasi kerja juga sangat berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Fenomena menunjukkan bahwa motivasi kerja pada PT BPP Sungai Aur menurun karena kurangnya upaya pimpinan dalam melakukan pembinaan kepada bawahannya,serta kurangnya jaminan keselamatan kesehatan kerja(k3) di tempat kerja.Motivasi merupakan penggerak yang memicu gairah kerja pada seseorang,yang dapat mengarahkan mereka untuk mau bekerja sama,efektif dan memiliki integritas dengan segala usaha kerja mereka untuk

memenuhi tujuan pekerjaan mereka (Kurnia et al., 2019). Motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi kejiwaan juga sikap mental seorang manusia yang mewujudkan energi pendorong untuk melakukan kegiatan bahkan menggerakkan dan mengarahkan perilaku ke arah yang lebih baik dalam mencapai kebutuhan yang dapat mengurangi ketidakseimbangan (Hadi & Jufrizen, 2021).

Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Siddiqui, 2019), memberikan kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian yang telah dilakukan (Syafuddin et al., 2021), memberi kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat memengaruhi dan tidak dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi dan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan (Syamsuddin et al., 2021), memberikan kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Selain itu dalam jurnal internasional (Putu et al., 2019) menyebutkan dalam penelitiannya *Occupational health safety has a positive and significant effect on employee performance and work motivation has a positive and significant effect on employee performance.*

Dapat diketahui bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta dalam jurnal internasional selanjutnya oleh (Djanuar et al., 2024) menyebutkan dalam penelitiannya *Compensation has a positive and significant effect on performance and has a positive relationship between occupational health safety and work motivation.* Dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan memiliki hubungan positif antara keselamatan kesehatan kerja dan motivasi kerja.

Alasan yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada PT. BPP Di Kec. Sungai Aur Kab. Pasaman Barat Di Kec. Sungai Aur Kab. Pasaman Barat yang belum optimal. Belum adanya evaluasi kinerja karyawan, sehingga untuk memperoleh target sesuai ketetapan perusahaan sangatlah sulit, Untuk membangkitkan kinerja karyawan, diperlukan Keseimbangan antara Kompensasi, serta Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan guna memicu motivasi kinerja karyawan dalam pencapaian kinerja yang optimal.

Tabel 2 Tabel Research GAP

No	Uji Pengaruh	Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Keselamatan Kesehatan Kerja(K3) terhadap kinerja Karyawan	(Suratman & Supriyantiningih, 2019)	Keselamatan Kesehatan Kerja(K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
		(Putu et al., 2019)	<i>Occupational health safety has a positive and significant effect on employee performance</i>
		(Ekowati & Amin, 2019)	Keselamatan kesehatan kerja(K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	(Purba & Sudibjo, 2020)	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
		(Djanuar et al., 2024)	<i>Compensation has a positive and significant effect on performance</i>

		(Jailani et al., 2020)	Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	(Siddiqui, 2019)	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
		(Syafuruddin et al., 2021)	Motivation has a negative and significant effect on employee performance

Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti menemukan adanya indikasi antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3),Kompensasi, Kinerja dan Motivasi Kerja.Serta penulis memilih objek tersebut sesuai berdasarkan permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Kinerja Karyawan: Keselamatan Kesehatan Kerja(K3) dan Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT Bpp Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Lingkungan pemerintah kabupaten Pasaman Barat khususnya pada PT. BPP Di Kec. Sungai Aur Kab. Pasaman Barat, yang berlokasi di Jalan Perkebunan Kec. Sungai Aur, Kabupaten Pasaman Barat, Provinsi Sumatera Barat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

1. Profil Objek Penelitian

Pabrik Minyak Kelapa Sawit PT. Bakrie Pasaman Plantations merupakan perusahaan pengelolaan kalapa sawit yang beroperasi sejak tahun 2000an. Pabrik Minyak Kelapa Sawit PT. Bakrie Pasaman Plantations ini sendiri terletak di Air Balam Pasaman Barat, Sumatera Barat. Untuk menjaga keberlangsungan usaha menghadapi kompetitor lain yang ada di Pasaraman Barat. Perusahaan Pabrik Minyak Kelapa Sawit PT. Bakrie Pasaman Plantations memfokuskan strategi usaha pada upaya peningkatan produktivitas, meningkatkan efisiensi di semua lini, serta di versifikasi usaha pada sektor-sektor prospektif yang terkait dengan usaha inti di bidang perkebunan dan pengelolaan kelapa sawit. Namun tidak hanya strategi ini saja yang harus di perhatikan oleh Pabrik Minyak Kelapa Sawit PT. Bakrie Pasaman Plantations melainkan Sumber Daya Manusia nya juga. Untuk dapat menciptakan keseimbangan antara strategi dan realisasi. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas di Pabrik Minyak Kelapa Sawit PT. Bakrie Pasaman Plantations akan lebih menunjang produksi. Namun akan berbanding terbalik apabila Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh Pabrik Minyak Kelapa Sawit PT. Bakrie Pasaman Plantations yang tidak berkualitas akan menurunkan produksinya. Berkualitasnya Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dapat di ukur berdasarkan target yang di berikan perusahaan dan realisasi yang dapat oleh karyawan perusahaan. Karyawan harus mampu memberikan hasil yang maksimal dalam pencapaian target yang di berikan Pabrik Minyak Kelapa Sawit PT. Bakrie Pasaman Plantations.

2. Deskripsi Penelitian

Jumlah kuesioner yang dibagikan pada semua bidang adalah sebanyak 103 kuesioner, dari jumlah total kuesioner yang disebar tersebut telah disi dan dikembalikan semuanya sebanyak 103 kuesioner.

Tabel 1 Perhitungan Hasil Penyebaran Kuesioner

No.	Kuesioner	Jumlah	Persentase%
1	Kuesioner yang didistribusikan	103	100
2	Kuesioner yang tidak Kembali	0	0
3	Kuesioner yang salah isi (cacat atau rusak)	0	0
4	Kuesioner yang layak untuk olah data	103	100

Sumber: Hasil Survey, tahun 2024

Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden penelitian merupakan profil yang ada pada objek penelitian, meliputi jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	86	83.5
Perempuan	17	16.5
Total	103	100.0

Sumber: Observasi Lapangan, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh data responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 86 orang dengan persentase sebesar 83,5%, yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 16,5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas jenis kelamin pada penelitian ini adalah laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden penelitian merupakan profil yang ada pada objek penelitian, meliputi usia sebagai berikut:

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
≥ 20-30 tahun	15	14.6
> 31-40 tahun	79	76.7
> 40 tahun	9	8.7
Total	103	100.0

Sumber: Observasi Lapangan, 2024

Berdasarkan usia, responden yang yang berumur ≥ 20-30 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 14,6%, yang berumur > 31-40 tahun sebanyak 79 orang dengan persentase sebesar 76,7% dan yang > 40 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 8,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini dominan berumur > 31-40 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden penelitian merupakan profil yang ada pada objek penelitian, meliputi pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
SLTA/Sederajat	81	78.6
D3	3	2.9
S1	19	18.4
Total	103	100.0

Sumber: Observasi Lapangan, 2024

Selanjutnya jika ditinjau dari sisi pendidikan terakhir yang menunjukkan yang berpendidikan SLTA/Sederajat sebanyak 81 orang dengan persentase 78,6%, yang berpendidikan D3

sebanyak 3 orang dengan persentase 2,9% dan yang berpendidikan S1 sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 18,4%. Hal ini menunjukkan mayoritas responden pada penelitian ini adalah berpendidikan SLTA/Sederajat.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden penelitian merupakan profil yang ada pada objek penelitian, meliputi lama bekerja sebagai berikut:

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

≥ 1-5 tahun	5	4.9
> 6-10 tahun	30	29.1
> 10 tahun	68	66.0
Total	103	100.0

Sumber: Observasi Lapangan, 2024

Berikutnya, yang bekerja selama ≥ 1-5 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 4.9%, yang bekerja selama > 6-10 tahun sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 29.1% dan yang bekerja selama > 10 tahun sebanyak 68 orang dengan persentase sebesar 66.0%. Hal ini menunjukkan mayoritas responden pada penelitian ini adalah bekerja selama > 10 tahun.

Analisis Deskriptif TCR

1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari perhitungan jawaban responden terhadap instrumen penelitian sebagaimberikut:

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)

Kode	JawabanResponden					Total JawabanResponden					N	Total	TCR	Kriteria TCR
	STS	TS	N	S	SS	1	2	3	4	5				
Y.1	1	3	20	46	33	1	6	60	184	165	103	416	80,78	Baik
Y.2	0	4	22	41	36	0	8	66	164	180	103	418	81,17	Baik
Y.3	1	3	27	43	29	1	6	81	172	145	103	405	78,64	Cukup Baik
Y.4	0	4	19	44	36	0	8	57	176	180	103	421	81,75	Baik
Y.5	0	4	17	48	34	0	8	51	192	170	103	421	81,75	Baik
Y.6	1	2	24	47	29	1	4	72	188	145	103	410	79,61	Cukup Baik
Y.7	0	4	16	47	36	0	8	48	188	180	103	424	82,33	Baik
Y.8	0	4	16	50	33	0	8	48	200	165	103	421	81,75	Baik
Y.9	0	4	14	47	28	0	8	42	228	140	103	418	81,17	Baik
Y.10	0	4	17	69	13	0	8	51	276	65	103	400	77,67	Cukup Baik

Sumber: Olahan Data Primer, tahun 2024

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban dengan kategori “Setuju” dan nilai TCR di atas 80%. Maka dapat di simpulkan bahwa variabel kinerja karyawan baik.

2. Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X1)

Dari perhitungan jawaban responden terhadap instrumen penelitian variable sebagai berikut:

Tabel 7 Distribusi Frekuensi Keselamatan Kesehatan Kerja(X1)

Kode	JawabanResponden					Total JawabanResponden					N	Total	TCR	Kriteria TCR
	STS	TS	N	S	SS	1	2	3	4	5				
X1.1	1	2	5	83	12	1	4	15	332	60	103	412	80	Baik
X1.2	1	2	4	76	20	1	4	12	304	100	103	421	81,75	Baik
X1.3	3	0	12	48	40	3	0	36	192	200	103	431	83,69	Baik
X1.4	2	2	11	41	47	2	4	33	164	235	103	438	85,05	Baik
X1.5	3	7	26	42	25	3	14	78	168	125	103	388	75,34	Cukup Baik
X1.6	1	2	13	46	41	1	4	39	184	205	103	433	84,08	Baik

Sumber: Olahan Data Primer, tahun 2024

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban dengan kategori “Setuju” dan nilai TCR di atas 80%, maka variabel Keselamatan Kesehatan Kerja baik.

3. Variabel Kompensasi (X2)

Dari perhitungan jawaban responden terhadap instrumen penelitian variable sebagai berikut:

Tabel 8 Distribusi Frekuensi Kompensasi (X2)

Kode	JawabanResponden					Total JawabanResponden					N	Total	TCR	Kriteria TCR
	STS	TS	N	S	SS	1	2	3	4	5				
X2.1	2	3	17	58	23	2	6	51	232	115	103	406	78,83	Cukup Baik
X2.2	1	4	15	54	29	1	8	45	216	145	103	415	80,58	Baik
X2.3	2	3	12	51	35	2	6	36	204	175	103	423	82,14	Baik
X2.4	2	3	16	48	34	2	6	48	192	170	103	418	81,17	Baik
X2.5	2	2	15	48	36	2	4	45	192	180	103	423	82,14	Baik
X2.6	1	3	17	53	29	1	6	51	212	145	103	415	80,58	Baik
X2.7	0	4	10	55	34	0	8	30	220	170	103	428	83,11	Baik
X2.8	1	3	11	55	33	1	6	33	220	165	103	425	82,52	Baik

Sumber: Olahan Data Primer, tahun 2024

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban dengan kategori “Setuju” dan nilai TCR di atas 80%. Maka dapat di simpulkan variabel kompensasi baik.

4. Variabel Motivasi Kerja (Z)

Dari perhitungan jawaban responden terhadap instrumen penelitian variable sebagai berikut:

Tabel 9 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (Z)

Kode	JawabanResponden					Total JawabanResponden					N	Total	TCR	Kriteria TCR
	STS	TS	N	S	SS	1	2	3	4	5				
Z.1	4	0	15	36	48	4	0	45	144	240	103	433	84,08	Baik
Z.2	3	1	19	52	28	3	2	57	208	140	103	410	79,61	Cukup Baik
Z.3	2	2	12	51	36	2	4	36	204	180	103	426	82,72	Baik
Z.4	2	2	13	45	41	2	4	39	180	205	103	430	83,5	Baik
Z.5	4	1	17	47	34	4	2	51	188	170	103	415	80,58	Baik
Z.6	4	0	10	51	38	4	0	30	204	190	103	428	83,11	Baik
Z.7	3	1	8	53	38	3	2	24	212	190	103	431	83,69	Baik
Z.8	3	1	16	51	32	3	2	48	204	160	103	417	80,97	Baik

Sumber: Olahan Data Primer, tahun 2024

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban dengan kategori “Setuju” dan nilai TCR di atas 80%. Maka dapat di simpulkan variabel motivasi kerja baik.

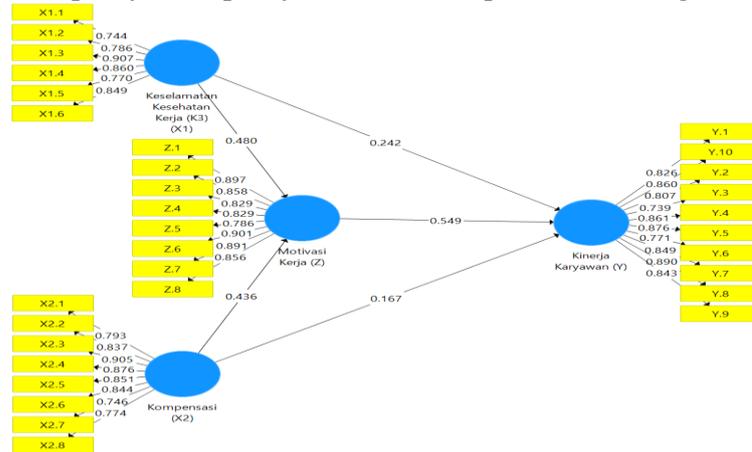
Analisis Data Penelitian

1. Menilai Outer Model atau Measurement Model

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7.

1) Pengujian Outer Model (Structural Model)

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

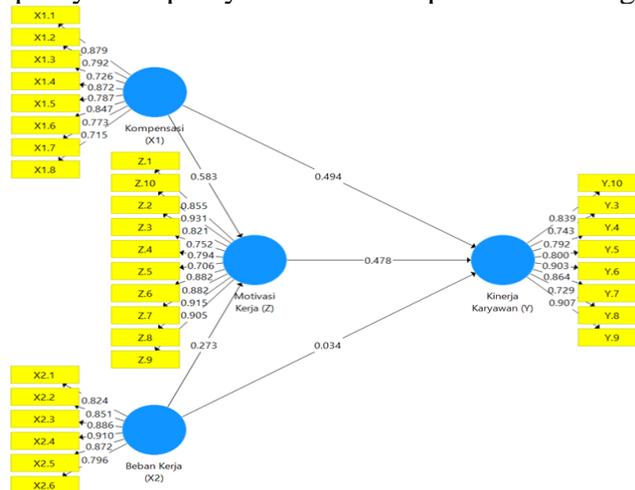


Gambar 7 Outer Loadings Sebelum Eliminasi

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7.

2) Pengujian Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 1 Outer Loadings Outer Model

Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7, terdapat beberapa indikator yang tereliminasi dari variable penelitian.

1. Pengujian Outer Model Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian convergent validity sebagai berikut:

Tabel 11 Outer Loadings Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
Y.1	0,826	Valid
Y.2	0,807	Valid
Y.3	0,739	Valid
Y.4	0,861	Valid
Y.5	0,876	Valid
Y.6	0,771	Valid
Y.7	0,849	Valid
Y.8	0,890	Valid
Y.9	0,843	Valid
Y.10	0,860	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2024

Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7 dengan demikian kinerja karyawan valid.

2. Pengujian Outer Model Kompensasi (X1)

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian convergent validity sebagai berikut:

Tabel 12 Outer Loadings Keselamatan Kesehatan Kerja (X1)

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X1.1	0,744	Valid
X1.2	0,786	Valid
X1.3	0,907	Valid
X1.4	0,860	Valid
X1.5	0,770	Valid
X1.6	0,849	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2024

Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7 dengan demikian keselamatan kesehatan kerja valid.

3. Pengujian Outer Model Kompensasi (X2)

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian convergent validity sebagai berikut:

Tabel 13 Outer Loadings Kompensasi (X2)

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X2.1	0,793	Valid
X2.2	0,837	Valid
X2.3	0,905	Valid
X2.4	0,876	Valid
X2.5	0,851	Valid
X2.6	0,844	Valid
X2.7	0,746	Valid
X2.8	0,774	Valid

Sumber: OlahanSmartPLS, tahun 2024

Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7 dengan demikian kompensasi valid.

4. Pengujian Outer Model Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian convergent validity sebagai berikut:

Tabel 14 Outer Loadings Motivasi Kerja (Z)

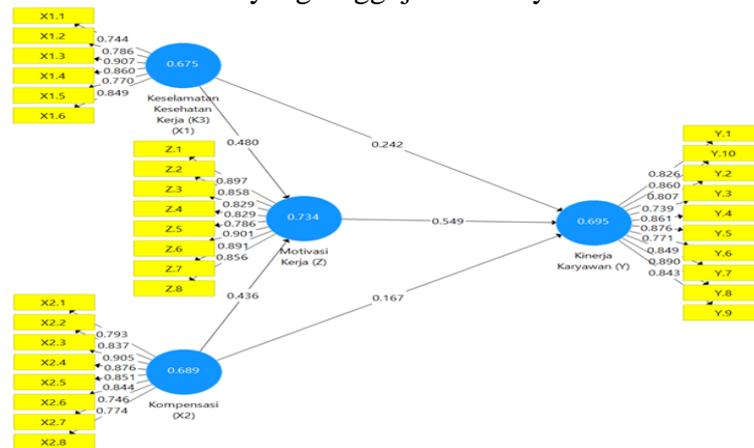
Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
Z.1	0,897	Valid
Z.2	0,858	Valid
Z.3	0,829	Valid
Z.4	0,829	Valid
Z.5	0,786	Valid
Z.6	0,901	Valid
Z.7	0,891	Valid
Z.8	0,856	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2024

Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7 dengan demikian motivasi kerja valid.

2. Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.



Gambar 12

Nilai Average Variance Extracted (AVE) Selain dari gambar diatas untuk menilai nilai Average Variance Extracted (AVE) harus lebih dari 0,50 sebagai tabel berikut:

Tabel 15 Report Hasil Pengujian AVE

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X1)	0,675
Kinerja Karyawan (Y)	0,695
Kompensasi (X2)	0,689
MotivasiKerja (Z)	0,734

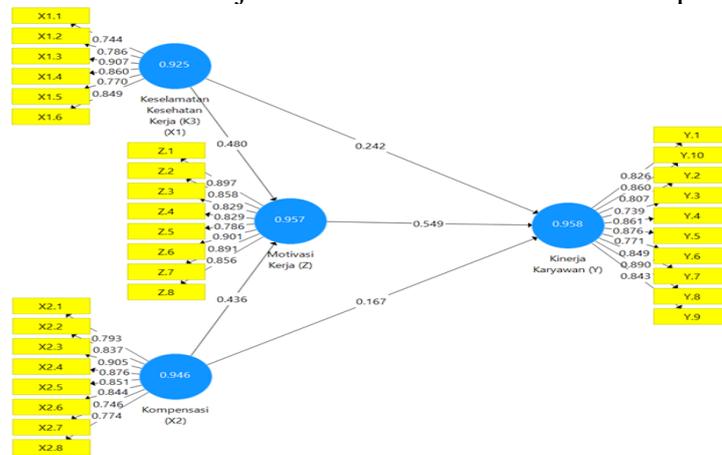
Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

Berdasarkan gambar dan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan bisa untuk tahap berikutnya.

3. Penilaian Reliabilitas

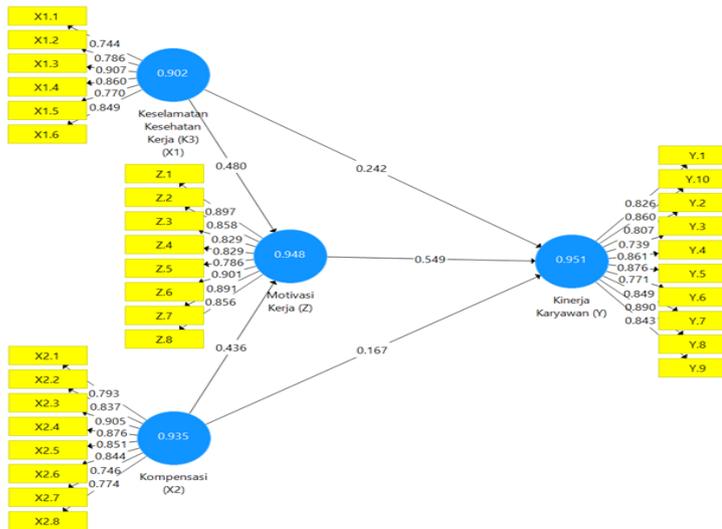
Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan.

Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu convergent validity, discriminant validity dan composite reliability. Penilaian ini dengan melihat nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,70.



Gambar 13 Nilai Composite Reliability

Berdasarkan output SmartPLS pada gambar diatas, telah ditemukan nilai composite reliability masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan tingkat kehadalan data baik atau reliabel.

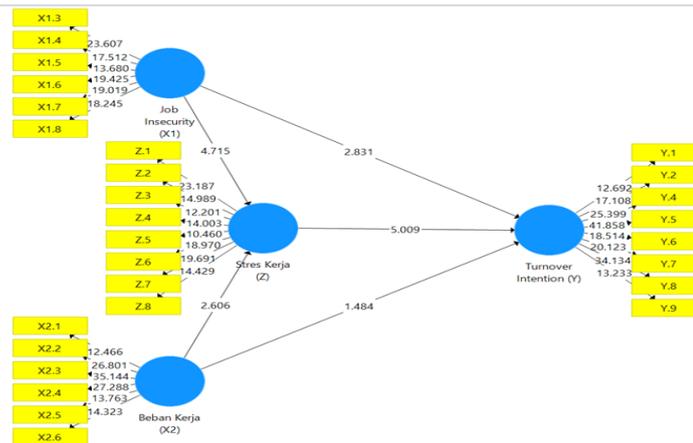


Gambar 14 Cronbach Alpha

Berdasarkan output SmartPLS pada gambar diatas, telah ditemukan nilai Cronbach Alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau handal.

4. Pengujian Inner Model (Structural Model)

Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan SmartPLS:



Gambar 15 Struktural Model Inner

Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

- Model persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk keselamatan kesehatan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Z = 4,715 X1 + 2,606 X2$$

- Model persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk keselamatan kesehatan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

$$Y = 2,831 X1 + 1,484 X2 + 5,009 Z$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model akan dievaluasi melalui nilai R-Squared, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive, berikut estimasi R-Square:

Tabel 16 Evaluasi Nilai R Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,835	0,830
Motivasi Kerja (Z)	0,772	0,768

Pada table diatas terlihat nilai R-Square variabel kinerja karyawan sebesar 0,835 atau sebesar 83,5%, maka kontribusi variabel keselamatan kesehatan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 83,5% sisanya 9,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Nilai R-Square variabel motivasi kerja sebesar 0,675 atau sebesar 77,2%, maka kontribusi variabel Kesehatan keselamatan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 77,2% sisanya 22,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja.

5. Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai tstatistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika tstatistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika tstatistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi pengujian model:

Tabel 17 Direct Effect

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X1) - >MotivasiKerja (Z)	0,480	0,456	0,115	4,188	0,000
Kompensasi (X2) - >MotivasiKerja (Z)	0,436	0,452	0,097	4,500	0,000
Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,242	0,242	0,108	2,240	0,026
Kompensasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,167	0,167	0,110	1,519	0,129
MotivasiKerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,549	0,553	0,103	5,332	0,000

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun2024

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung variabel penelitian

6. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel. 18 Indirect Effect

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X1) - >MotivasiKerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,263	0,256	0,091	2,892	0,004
Kompensasi (X2) - >MotivasiKerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,239	0,249	0,064	3,710	0,000

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistic atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%). Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) dan pengaruh tidak langsung (indirect effect) sebagai berikut:

Tabel 19 Hasil Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T-Statistik	P-Value	Ket
H ₁	Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja.	0,480	4,188	0,000	Diterima
H ₂	Terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap motivasi kerja.	0,436	4,500	0,000	Diterima
H ₃	Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.	0,242	2,240	0,026	Diterima
H ₄	Terdapat pengaruh yang tidak signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan.	0,167	1,519	0,129	Ditolak
H ₅	Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	0,549	5,332	0,000	Diterima
H ₆	Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.	0,263	2,892	0,004	Diterima
H ₇	Terdapat pengaruh yang tidak signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.	0,239	3,710	0,000	Diterima

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS,tahun 2024

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan keselamatan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja. Motivasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya sendiri dengan organisasi dan bagaimana individu tersebut terikat dengan tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi, pengembangan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energy ekstra demi kepentingan organisasi. Komitmen kerja sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi. Penelitian terdahulu oleh (Hasibuan, 2019), (Apriliyani & Permatasari, 2021) memberikan hasil bahwa Kesehatan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa diduga kesehatan keselamatan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja. Kesuksesan seorang pegawai dalam kinerjanya bisa dijelaskan melalui penilaian pegawai terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal. Pegawai yang terkontrol secara internal akan lebih puas dengan pekerjaannya, dikarenakan pegawai tersebut beranggapan bahwa penyebab dan akibat suatu kejadian berada dalam kendali mereka. Pegawai ini merasa kehidupan mereka dikendalikan oleh perilaku, keahlian dan kemampuan mereka sendiri. Sebaliknya, pegawai yang terkontrol secara eksternal merasa penyebab dan akibat suatu peristiwa berada di luar kendali mereka dan memandang penyebab kejadian berasal dari lingkungan luar, sehingga menurunkan kinerja pegawai itu sendiri. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi

Kerja Penelitian yang dilakukan oleh (Wenur et al., 2018), (Subakti et al., 2022) memberikan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan penelitian oleh (Supriyono, 2021) memberikan hasil bahwa kompensasi terhadap motivasi kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan. Berdasarkan penelitian terdahulu, diduga terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja

3. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kinerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Pada dasarnya dampak kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan. Perkembangan dan kemajuan perusahaan meliputi perkembangan teknologi industri serta kemajuan dalam bidang operasional perusahaan. Selain itu dampak utama kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan akan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya untuk mendapatkan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan tercapai. Dengan tercapainya tujuan dari perusahaan maka akan mampu mensejahterakan karyawannya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Apriliyani & Permatasari, 2021), (Syafuruddin et al., 2021) menunjukkan bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa diduga kesehatan keselamatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan dari terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang tidak signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil dari suatu tindakan yang memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Mengelola kinerja pegawai sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Purba & Sudibjo, 2020) (Wahyuati & Johansyah, 2020), (Rahayu & Juhaeti, 2022), serta (Hidayah et al., 2020) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa diduga terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil dari suatu tindakan yang memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Mengelola kinerja pegawai sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Penelitian terdahulu oleh (Siddiqui, 2019), (Suratman & Supriyantiningih, 2019), (Yuningsih et al., 2020) memberikan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu diduga terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

melalui motivasi kerja. Kesehatan keselamatan kerja dan motivasi kerja menjadi hal yang penting sebagai penunjang dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang ituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil dari suatu tindakan yang memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Mengelola kinerja pegawai sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Penelitian terdahulu oleh (Parashakti & Putriawati, 2020), serta (Rahayu & Juhaeti, 2022) memberikan kesimpulan bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa diduga terdapat pengaruh signifikan dari kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

7. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Kinerja merupakan hasil kinerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Pada dasarnya dampak kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan. Perkembangan dan kemajuan perusahaan meliputi perkembangan teknologi industri serta kemajuan dalam bidang operasional perusahaan. Selain itu dampak utama kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya untuk mendapatkan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan tercapai. Dengan tercapainya tujuan dari perusahaan maka akan mampu mensejahterakan karyawannya. Penelitian terdahulu oleh (Syamsuddin et al., 2021),(Gunardi, 2022) memberikan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa diduga terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

SIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan keselamatan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.
7. Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi objek penelitian

a) Peningkatan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Berdasarkan temuan penelitian, K3 memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT BPP disarankan untuk terus meningkatkan program K3, misalnya melalui pelatihan keselamatan yang lebih rutin, peningkatan fasilitas kesehatan kerja, dan inspeksi berkala untuk memastikan kepatuhan terhadap standar keselamatan. Hal ini dapat meningkatkan rasa aman dan nyaman karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada motivasi dan kinerja mereka.

b) Evaluasi dan Penyesuaian Sistem Kompensasi

Kompensasi terbukti menjadi faktor penting yang memengaruhi motivasi kerja. PT BPP disarankan untuk secara berkala mengevaluasi sistem kompensasi agar tetap kompetitif dan sesuai dengan kinerja individu dan tim. Pemberian insentif yang lebih fleksibel dan adil, serta pengakuan non-moneter, juga bisa menjadi bagian dari strategi untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel-variabel independen berkaitan dengan kinerja karyawan seperti komitmen organisasi, dukungan organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan ataupun menambahkan variabel moderating. Dengan harapan sampel dan objek penelitian lebih besar lagi.

c) Peningkatan Program Pengembangan Motivasi Kerja

Mengingat motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening yang kuat, PT BPP disarankan untuk mengembangkan program-program yang dapat meningkatkan motivasi karyawan secara berkelanjutan. Salah satu caranya adalah dengan memperkuat komunikasi internal, memberikan kesempatan untuk pengembangan karir, dan menciptakan suasana kerja yang mendukung inovasi serta kolaborasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

a) Pengembangan Variabel Tambahan

Penelitian di masa mendatang dapat mempertimbangkan penambahan variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau lingkungan kerja. Penambahan ini akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b) Variabel Intervening Lain

Selain motivasi kerja, peneliti selanjutnya dapat mengkaji variabel mediasi lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau keterlibatan karyawan yang mungkin juga memengaruhi hubungan antara K3, kompensasi, dan kinerja karyawan. Studi pada

c) Sektor Lain

Mengingat penelitian ini dilakukan di PT BPP Sungai Aur Pasaman Barat yang bergerak di bidang tertentu, peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian serupa di sektor industri berbeda seperti manufaktur, perbankan, atau layanan publik. Ini akan memberikan pemahaman lebih luas mengenai efek K3, kompensasi, dan motivasi pada kinerja di berbagai jenis industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwi Cahya, Ocsalino Damare, & Catur Harjo. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(2), 105–115. <https://doi.org/10.56338/jsm.v8i2.1645>
- Akhmal, A., & Yuliani, S. Y. (2017). Pengaruh training terhadap kinerja karyawan. 06(01), 13–21.

- Ampnir, D. L., & Perangin-Angin, H. P. (2021). Penerapan dan Penggunaan Alat Pelindung Diri Pada PT Nur Hazanah Karya Abadi. 4(2), 81–82.
- Angeline, J. M., Husniati, R., & Supriadi, Y. N. (2023). The Influence of Knowledge Management and Organizational Culture through Employee Engagement as a Mediation Variable on Millennial Employee Performance at the Center for Education and Training Center for Statistics Indonesia. 3(2), 137–155.
- Apriliyani, W. D., & Permatasari, P. (2021). Pengaruh Program K3 Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor Tahun 2020. 05, 107–111. <https://doi.org/10.20473/jvhs.V5.I2.2021.107-111>
- Ariani, H., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja KaryawanPt. Yamaha Music Indonesia, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, 1(1), 53–66.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi , Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. 3(September), 273–282.
- Azan, K. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. DOTPLUS Publisher.
- Darwin, M. (2021a). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Bandung:Media Sains Indonesia dan Penulis.
- Darwin, M. (2021b). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Media Sains Indonesia dan Penulis.
- Djanuar, T. M., Krisnandi, H., & Digdowiseiso, K. (2024). Effect of Occupational Health Safety , Work Discipline , Motivation , and Work Environment on Employee Performance. 04(01), 236–248.
- Edhie Rachmad, Y. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Sonpedia Publishing indonesia.
- Ekowati, V. M., & Amin, F. M. (2019). The Effects of Occupational Health and Safety on Employee Performance Through Work Satisfaction. 101(Iconies 2018), 242–245.
- Elvina, E., & Mulyeni, S. (2024). Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Industri Farmasi PT X. 2(1), 21–34.
- Fenetruma, Z. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pertanian Kabupaten Mappi). 2(2), 1019–1033.
- Firdaus. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. DOTPLUS Publisher.
- Gunardi, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Minanusa Aurora Tarakan-Kalimantan Utara. 7(11), 3–4.
- Hadi, F. P., & Jufrizen. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. 7(1), 35–54.
- Hasibuan, S. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hermani, W. &. (2017). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. Wicaksono & Hermani, 2(1), 69–88.
- Hidayah, N. A., Hasanati, N., Putri, R. N., Fikri, M. K., Hidayah, Z., & Muin, A. (2020). Analysis Using the Technology Acceptance Model (TAM) and DeLone & McLean Information System (D & M IS) Success Model of AIS Mobile User Acceptance. 1–4.
- Idris, S. (2020). Hubungan Budaya Organisasi Dan Organisasi Pembelajaran : Perbandingan Berdasarkan Gender. 9(1), 17–27.
- Indrayani, Mirza, A., Herius, A., Hasan, A., & Prabudi, D. (2019). Penerapan Standar Operating Procedures Pengendalian Mutu Beton Ready Mix Pada PT Indo Beton. 1–5.
- Islami, R., & Mayliza, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Semen Padang. 2(4), 1–16.
- Jailani, C, L., & Nawangsari. (2020). The Effect of Compensation, Competence, and Leadership on Ministry of Industry's Public Employees Performance. *Dinasti International Journal of Management Science*. 1(4), 598–606. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>

- John Fernos, I. Wipi. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu*, 9(1), 2021.
- Kesuma, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendikia Mandiri.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. 1(1), 365–372.
- Muhfizar, D. (2021). *Pengantar Manajemen (Teori dan Konsep)*. Media Sains Indonesia.
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eureka Media Aksara.
- Muryani, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unisma Press.
- Mutiara, S. T., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., & Purwanto, S. (2024). Kinerja Karyawan: Peran Keadilan Distributif, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Burnout (Studi Kasus pada Karyawan Depa Jakarta). *Jurnal Bina Bangsa Indonesia*, 17(2), 1125–1139.
- Okikiola, L., & Joseph, J. (2021). Occupational Health and Safety standards and employee performance in Nigeria : A Theoretical Exposition. 1(1), 3–9.
- Ongky Wijaya, Indah Yuni Astuti, & Endah Kurniawati. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Indonesia Makmur Kediri. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(3), 71–84. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v1i3.449>
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3),Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Perkasa, D. H., Mariah, & Ajiz, A. (2019). Dampak Pemberian Kompensasi, Kepuasan Kerja Motivasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Nusantara Infrastructure Tbk Jakarta). *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 14(2), 114–126.
- Prabowo, C. H., & Widodo. (2018). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan kerja (k3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Rickstar Indonesia. 6(3).
- Pradnyana, N. S., Wisniastini, N. M. A., & Rahmawati, P. I. (2023). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 469–479. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.654>
- Prayudi, A. (2022). Analisis Pengaruh Penggajian, Fasilitas Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai. *Jurnal Manajemen*, 2(3), 17–30.
- Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). The Effects Analysis of Transformational Leadership , Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT . Sago Nauli. 3(3), 1606–1617.
- Putri, D. E., Elfiswandi, & Yulasma. (2022). Pengaruh Kompensasi, Penempatan dan Lingkungan Terhadap Kinerja: Semangat Kerja Sebagai Pemediasi. 7(3), 290–299.
- Putu, N., Sari, R., Bendesa, I. K. G., & Antara, M. (2019). The Influence of Quality of Work Life on Employee s ' Performance with Job Satisfaction and Work Motivation as Intervening Variables in Star-Rated Hotels in Ubud Tourism Area of Bali. 7(1), 74–83. <https://doi.org/10.15640/jthm.v7n1a8>
- Rahayu, S., & Juhaeti. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Aisan Nasmoco Industri di Cikarang Jakarta Barat. 2(3), 176–187.
- Ramawati, D., & Tridayanti, H. (2020). The Effect of Work Communication, Motivation and Discipline on Employee Performance Pt. Seven Surabaya Jaya in Sidoarjo. *IJESS International Journal of Education and Social Science*, 1(1), 1–15.
- Setiabudi, M. L., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2023). Pengaruh kepemimpinan, fasilitas, dan teknologi terhadap kinerja karyawan perusahaan kontraktor. 9(2), 595–603.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Jakarta. 1(1), 279–292.
- Siddiqui, D. A. (2019). Impact of Motivation on Employees Performance in Pakistan. *Business Management and Strategy*, 10(1), 1–22. <https://doi.org/10.5296/bms.v10i1.14448>
- Sidjabat, S. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Unggul*. Lindan Bestari.
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>

- Souhoka, S. dan M. A. (2021). *Pemahaman Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CV Jakad Media Publishing.
- Srutiningsih, N. N., Telagawathi, N. L. W. S., & Trianasari, T. (2023). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Wyndham Garden Kuta Beach Bali). *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 382–400. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.634>
- Subakti, M., Ariza, F., & Rofik, D. ainur. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Karyawan Bank. 1(1), 1–7.
- Sudiri, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Suhendar Dadan A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank bjb Tbk. Cabang Tasikmalaya). *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 182–193.
- Sukmawati, A. S. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Sonpedia Publishing indonesia.
- Supriyono, B. N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. 5(3), 2261–2281.
- Suratman, A., & Supriyantingsih, L. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*. 27(1), 46–60.
- Suryani, N. K. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Syafruddin, Intang, S. N., & Selvia. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi terhadap kinerja karyawan stikes salewangang maros. 6(1), 1–12.
- Syamsuddin, R. A., Pratama, A., Sunarsi, D., & Affandi, A. (2021). TheEffectofCompensationandWorkDisciplineon Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable Kontigensi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 89–94.
- Thian, A. (2022). *Manajemen Kinerja*. ANDI.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276>
- Wahyuati, A., & Johansyah. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hokben di Surabaya. *Ilmu Dam Riset Manajemen*, 9(2), 4–5.
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia(Persero) Tbk Cabang Manado. 6(1), 51–60.
- Widianti, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. NEM-Anggota IKAPI.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pusat pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Yani, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Rizki Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), 5185–5188.
- Yulistiyono, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insania.
- Yuningsih, E., Harini, S., & Rifky, M. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor. *Jurnal Visionida*, 6(1), 47. <https://doi.org/10.30997/jvs.v6i1.2746>
- Yunus, A. I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Yunus, A. I., Setiawan, R., Fauzan, R., & Yunus, A. I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Padang:PT.Global Eksekutif Teknologi.