

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN
KEBAYORAN LAMA KOTA JAKARTA SELATAN**

Fadilah Ahrojul Rizal¹, Haidilia Maharani²

Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

fadilahahrojul13@gmail.com, , dosen02006@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of occupational health safety (K3) and work motivation on employee performance at the Kebayoran Lama District Office, South Jakarta City both partially and simultaneously. The method used is quantitative method. The sampling technique used was a saturated sample of 61 respondents. Data analysis of the correlation coefficient, analysis of the coefficient of determination and hypothesis testing. The result of this study is that occupational health safety has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 23.039 + 0.403X_1$, a correlation value of 0.364 means that the two variables have a low level of relationship with a coefficient of determination of 13.3%. Hypothesis testing obtained t count $>$ t table or $63.004 > 2,0018$. Work Motivation has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 25.875 + 0.312X_2$ the correlation value of 0.290 means that the two have a low level of relationship with a coefficient of determination of 8.4%. Hypothesis testing obtained t count $>$ t table or $2.325 > 2,0018$. Occupational Health Safety and Work Motivation have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 23.708 + 0.109X_1 + 0.342X_2$ correlation value of 0.755 means that the independent variable with the dependent variable has a low level of relationship with a coefficient of determination of 14.7% while the remaining 85.3% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained F value $>$ F table or $4,992 > 3,16$.

Keywords: Occupational Health Safety (K3), Work Motivation, and Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kebayoran Lama Kota Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 61 responden. Analisis data koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 23,039+0,403X_1$, nilai korelasi sebesar 0,364 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah dengan koefisien determinasi sebesar 13,3%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $63,004 > 2,0018$. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 25,875+0,312X_2$ nilai korelasi sebesar 0,290 artinya kedua memiliki tingkat hubungan yang rendah dengan koefisien determinasi sebesar 8,4%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $2,325 > 2,0018$. Keselamatan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 23,708+0,109X_1+0,342X_2$ nilai korelasi sebesar 0,755 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang rendah dengan koefisien

Article history

Received: Agustus 2025

Reviewed: Agustus 2025

Published: Agustus 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

determinasi sebesar 14,7% sedangkan sisanya sebesar 85,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $4,992 > 3,16$.

Kata kunci : Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses krusial yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian terkait dengan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta pelepasan SDM untuk mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Menurut Veithzal Rivai (2020:23), tujuan organisasi hanya dapat tercapai jika memiliki SDM berkualitas dan kinerja pegawai yang baik. Kinerja pegawai yang baik akan berdampak positif pada produktivitas, kualitas layanan, kepuasan pelanggan, efisiensi operasional, dan profitabilitas perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk dapat menimbulkan masalah seperti penurunan produktivitas, peningkatan biaya, dan penurunan kualitas layanan, yang pada akhirnya dapat mengancam keberlangsungan perusahaan.

Untuk mencapai kinerja yang optimal, lingkungan kerja yang kondusif sangatlah penting. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya terkait fasilitas fisik, tetapi juga aspek psikologis seperti rasa aman dan nyaman. Karyawan yang merasa aman dan terlindungi cenderung lebih produktif, kreatif, dan loyal (Daryanto, 2016:20). Salah satu upaya untuk menciptakan rasa aman ini adalah melalui penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). K3 merupakan sistem manajemen yang terintegrasi untuk melindungi pekerja dari berbagai bahaya kerja, seperti faktor fisik, kimia, biologis, ergonomi, dan psikologis. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 tahun 1992 pasal 23, K3 wajib diselenggarakan di semua tempat kerja, terutama yang memiliki risiko bahaya kesehatan.

Hasil observasi terhadap K3 di Kantor Kecamatan Kebayoran Lama menunjukkan bahwa penerapan program ini belum mencapai standar ideal. Berdasarkan pra survei, aspek seperti kebersihan lingkungan, sirkulasi udara, dan pencahayaan masih di bawah target yang diharapkan. Misalnya, beberapa area kerja masih berantakan, ruangan terasa pengap, dan penerangan kurang memadai. Selain itu, faktor motivasi kerja juga menjadi perhatian utama. Menurut Hasibuan (2019:201), motivasi adalah dorongan yang memengaruhi seseorang untuk bekerja lebih giat. Motivasi ini bisa datang dari fasilitas yang memadai, kepemimpinan yang baik, gaji kompetitif, dan hubungan antar rekan kerja. Namun, hasil observasi (Tabel 1.2) menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di kantor ini juga belum optimal. Kebutuhan penghargaan, pengakuan prestasi, dan kesempatan pengembangan karier dinilai rendah. Minimnya apresiasi, keterbatasan pelatihan, dan kurangnya dukungan atasan menjadi faktor-faktor yang berpotensi menurunkan semangat kerja pegawai.

Menurut Purnomo, dkk (2017:29) ada hubungan yang erat antara motivasi dan kinerja. Rendahnya motivasi dapat menyebabkan ketidakpuasan, yang berujung pada peningkatan absensi, penurunan kualitas kinerja, keluhan, dan kurangnya apresiasi terhadap perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakmampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan pegawai dapat memengaruhi kinerja mereka secara negatif. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian lebih pada motivasi agar kinerja pegawai dapat optimal sesuai target. Dengan motivasi yang baik, pegawai akan lebih semangat dan termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya, yang pada akhirnya membantu organisasi mencapai tujuannya secara maksimal.

Data kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kebayoran Lama dari tahun 2020 hingga 2025, menunjukkan bahwa pencapaian kinerja belum mencapai target ideal, yaitu 100. Nilai kinerja tertinggi hanya mencapai 85,21. Fluktuasi dan ketidakmampuan untuk mencapai target maksimal ini mengindikasikan adanya kesenjangan kinerja yang perlu ditangani. Gap ini menunjukkan perlunya perbaikan pada program K3, peningkatan motivasi kerja, dan perbaikan manajemen kinerja secara keseluruhan agar target dapat tercapai.

Berdasarkan uraian di atas, ditemukan adanya kesenjangan antara kondisi ideal dengan kondisi aktual terkait K3, motivasi kerja, dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kebayoran Lama. K3 yang belum optimal, motivasi kerja yang rendah, dan kinerja pegawai yang tidak mencapai target menjadi masalah utama. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara lebih dalam mengenai “Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kebayoran Lama Kota Jakarta Selatan”.

TINJAUAN PUSTAKA

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut (Sedarmayati, 2017) dalam Vani Kenanga (2020) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan pengawasan terhadap manusia, mesin, material, dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera.

Motivasi Kerja

Menurut Suparyadi (2015:417) “Motivasi kerja adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu”.

Kinerja Karyawan

Menurut Hariandja (2019:55) mengemukakan “kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Lokasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:13) berpendapat “tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif”. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Kebayoran lama di alamat Jl. Ciputat Raya No. 01. RT:005 RW:01 Kebayoran Lama, Kota Jakarta Selatan, Jakarta, dengan kode pos 12240.

Populasi dan Sampel

Populasi

Dalam penelitian ini populasi diperoleh dari seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Kebayoran Lama Kota Jakarta Selatan yang berjumlah 61 pegawai.

Sampel

Penelitian ini memperoleh sampel yang didapatkan dari seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Kebayoran Lama Kota Jakarta Selatan yang berjumlah 61 pegawai.

Teknik Pengambilan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan ilmiah untuk mengumpulkan data yang valid melalui metode pengumpulan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari sumber asli melalui dua teknik utama. Pertama, observasi, di mana peneliti melakukan pengamatan langsung di Kantor Kecamatan Kebayoran Lama untuk memperoleh data faktual yang relevan dengan pokok permasalahan. Kedua, kuesioner, yaitu dengan menyebarkan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden, terutama yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, untuk mendapatkan informasi yang efisien. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari sumber yang sudah ada. Metode yang digunakan meliputi dokumentasi, yaitu mengumpulkan catatan atau dokumen historis seperti data pegawai, dan studi kepustakaan, yang melibatkan pengkajian berbagai literatur ilmiah, buku, dan referensi teoritis terkait topik penelitian untuk membangun landasan teori yang kuat.

Teknik Analisis Data

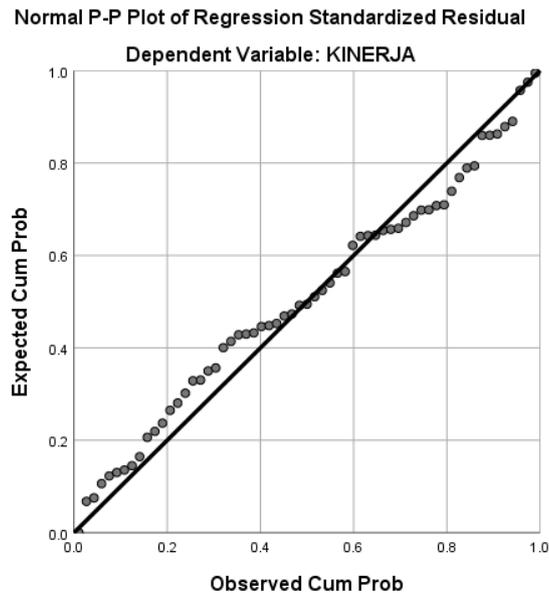
Teknik analisis data yang digunakan yaitu Uji Asumsi Klasik, Analisis Kuantitatif dan Uji Hipotesis, Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Probability Plot

Pada gambar di atas dapat diamati bahwa grafik normal probability plot memperlihatkan pola grafik yang bersifat normal. Hal tersebut ditunjukkan oleh titik-titik yang tersebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	K3	.734	1.362
	MOTIVASI	.734	1.362

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan data menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, diperoleh nilai tolerance untuk variabel Keselamatan Kesehatan Kerja sebesar 0,734 dan untuk variabel Motivasi Kerja rendah sebesar 0,734, di mana kedua nilai tersebut kurang dari 1. Adapun nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel

Keselamatan Kesehatan Kerja sebesar 1,362 dan untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 1,362, di mana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian, model regresi ini tidak mengalami gangguan multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 2. Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.443	4.314		2.189	.033
	K3	-.041	.112	-.057	-.369	.713
	MOTIVASI	.019	.106	.027	.178	.859
	KINERJA	-.151	.091	-.231	-1.665	.101

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, uji Glejser terhadap model pada variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X1) menunjukkan nilai probabilitas signifikansi (Sig.) sebesar 0,713, pada variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,859, dan pada variabel Kinerja (Y) sebesar 0,101, di mana ketiga nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian, model regresi pada data ini tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak digunakan sebagai data penelitian.

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.383 ^a	.147	.117	4.311	1.853

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, K3

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, model regresi ini tidak mengalami autokorelasi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,853 yang berada dalam rentang 1,550 – 2,460.

2. Analisis Kuantitatif

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.258	5.663		3.577	.001
	K3	.324	.157	.293	2.068	.043
	MOTIVASI	.150	.152	.139	.982	.330

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 20,258 + 0,324X1 + 0,150X2$$

Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan:

- Nilai konstanta sebesar 20,258 diartikan bahwa jika variabel K3 (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tidak ada, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 20,258 poin.
- Nilai koefisien regresi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) sebesar 0,324 menunjukkan bahwa dengan asumsi variabel Motivasi Kerja(X2) tetap, setiap peningkatan 1 unit pada variabel K3 akan menyebabkan peningkatan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,324 poin.
- Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,150 menunjukkan bahwa dengan asumsi variabel K3 (X1) tetap, setiap peningkatan 1 unit pada variabel Motivasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,150 poin. Namun, karena nilai signifikansi sebesar 0,330 > 0,05, pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai tidak signifikan secara statistik.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.383 ^a	.147	.117	4.311

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, K3

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,383 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,200–0,399, artinya variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Motivasi mempunyai tingkat hubungan yang rendah terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.383 ^a	.147	.117	4.311
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, K3			

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,147, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 14,7%, sedangkan sisanya sebesar $(100 - 14,7\%) = 85,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.039	4.902		4.700	.000
	K3	.403	.134	.364	3.004	.004
a. Dependent Variable: KINERJA						

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai thitung > ttabel yaitu $(3,004 > 2,0018)$. Hal ini juga didukung dengan nilai p value < Sig. 0,05 yaitu $(0,004 < 0,05)$. Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.875	5.105		5.069	.000
	MOTIVASI	.312	.134	.290	2.325	.024
a. Dependent Variable: KINERJA						

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($3,004 > 2,0018$). Hal ini juga didukung dengan nilai p value $< Sig.$ 0,05 yaitu ($0,004 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja pegawai..

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 11. Hasil Uji F (Uji Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.874	2	14.937	14.113	.003 ^b
	Residual	7.409	7	1.058		
	Total	37.282	9			

a. Dependent Variable: ROA

b. Predictors: (Constant), TATO, DER

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,325 > 2,0018$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< Sig.$ 0,05 atau ($0,024 < 0,05$). Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 23,039 + 0,403X_1$. Koefisien korelasi sebesar 0,364 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Keselamatan Kesehatan Kerja dan Kinerja Pegawai tergolong rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 13,3%, artinya kontribusi Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 13,3%, sedangkan sisanya sebesar 86,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung $> t$ tabel atau ($63,004 > 2,0018$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kebayoran Lama Kota Jakarta Selatan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh persamaan regresi $Y = 25,875 + 0,312X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,290 menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai tergolong rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 8,4%, yang berarti Motivasi Kerja memberikan kontribusi sebesar 8,4% terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 91,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung $> t$ tabel atau ($2,325 > 2,0018$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kebayoran Lama Kota Jakarta Selatan.

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, diperoleh persamaan regresi $Y = 20,258 + 0,324X_1 + 0,150X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,383 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Keselamatan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai tergolong rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 14,7%, yang berarti kontribusi kedua variabel secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai sebesar 14,7%, sedangkan sisanya sebesar 85,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Uji hipotesis menunjukkan bahwa F hitung $> F$ tabel atau ($4,992 > 3,16$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Keselamatan Kesehatan

Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kebayoran Lama Kota Jakarta Selatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 23,039 + 0,403X_1$, nilai korelasi sebesar 0,364 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah dengan koefisien determinasi sebesar 13,3%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($63,004 > 2,0018$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 25,875 + 0,312X_2$, nilai korelasi sebesar 0,290 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah dengan koefisien determinasi sebesar 8,4%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($2,325 > 2,0018$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Keselamatan Kesehatan Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,383 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang rendah dengan koefisien determinasi sebesar 14,7% sedangkan sisanya sebesar 85,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($4,992 > 3,16$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Keselamatan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kebayoran Lama Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. M. S. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bintoro, T., & Daryanto. (2017). Manajemen pemasaran dan kinerja pegawai. Yogyakarta: Gava Media.
- Dahlan, S. (2018). Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern. Yogyakarta: Deepublish.
- Daryanto. (2016). Motivasi kerja: Teori dan aplikasinya. Yogyakarta: Gava Media.
- Feriyanto, N., & Triana, D. (2015). Metode penelitian kuantitatif: Dilengkapi perbandingan perhitungan manual & SPSS. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Gering, N. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. (2018). Manajemen kinerja. Jakarta: Grasindo.
- Larasati, R. (2018). Motivasi dan kinerja pegawai dalam organisasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Nugraha, A. (2019). Keselamatan dan kesehatan kerja. Yogyakarta: Deepublish.
- Purnomo, H., Widodo, T. W., & Supriyanto. (2017). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Yogyakarta: Andi.
- Rivai, V. (2020). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rohimah, L. (2019). Keselamatan dan kesehatan kerja. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sucipto. (2014). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). Manajemen sumber daya manusia: Strategik untuk keunggulan kompetitif organisasi. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Supomo, B., & Nurhayati. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-2). Jakarta: Kencana.
- Suwardi, & Daryanto. (2018). Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Yogyakarta: Gava Media.

JURNAL

- Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat.
- Gardjito, A. H. (2014). Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjajono., Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Karmand Andalan Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1).
- Gesi, A. H., Kurniawan, R., & Permata, D. R. (2019). Manajemen dan eksekutif: Konsep dan penerapan fungsi manajemen dalam organisasi modern. Yogyakarta: Deepublish..
- Maulana, R., & Syukri, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Penta Artha Impresi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(1), 104-109.
- Mooy, D., Fanggidae, R. E., Salean, D. Y., & Nursiani, N. P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Oesao. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 4(1), 1–15.
- Mursalina, A. (2025). PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DIVISI FITTING PT SURYA TOTO INDONESIA Tbk. *Jurnal Menara*, 2(1), 1-17.
- Mustovani, I., & Suhermin, S. (2019). Pengaruh K3, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(8).
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63.
- Novriansyah, Y., & Angraini, M. (2021). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta motivasi dalam meningkatkan kinerja Pegawai PT Tembesu Jaya Kabupaten Tebo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(2), 113–120.

- Qurbani, D., & Selviyana, U. (2018). Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Universitas Pamulang*, 1(3), 110–129.
- Sandika, I. K. W., Widnyana, I. W., & Sukadana, I. M. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Motivasi Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT BPR Jaya Kerti Denpasar). *EMAS*, 4(10), 2416–2433.
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.

UNDANG-UNDANG

- Indonesia. (1992). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 100. Jakarta: Sekretariat Negara.