EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.3, No.4, Mei 2024

Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu

Rubiati Ningrum [1], Yuniman Zebua [2], Syukron Arjuna [3]
[1,2,3] Universitas Labuhanbatu, Indonesia
E-mail: rubiatiningrum123@gmail.com

Article History:
Received: 12 Mei 2024
Revised: 28 Mei 2024
Accepted: 30 Mei 2024

Keywords: *motivation, career development, occupational health and safety, performance.*

Abstract: *The purpose of this research is to determine the influence of motivation, career development, and occupational health and safety on the Regional Financial and Asset Management Agency of Labuhanbatu Regency. The population in this study were 42 employees of the Labuhanbatu Regency Regional Financial and Asset Management Agency. And the sample of this study is the entire population. The research results show that it is known that motivation has a positive and significant influence on employee performance. The research results also show that career development has a positive and significant influence on employee performance. The research results also show that occupational health and safety has a positive and significant influence on employee performance.*

PENDAHULUAN

Perusahaan yang selalu menentukan berkembang maju atau tidak, bukan hanya di lihat dari kondisi keuangan dan teknologi yang tersedia di perusahaan tersebut. Faktor lain yang paling penting dalam mencapai visi dan misi perusahaan agar bisa sukses dan terus maju yaitu di lihat dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Permasalahan yang menarik untuk dikaji pada sumber daya manusia yaitu masalah kinerja. Kinerja (*performance*) dimaknai sebagai tingkat pencapaian hasil seseorang pegawai yang sedang berlangsung (Sampe, 2014). Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu dengan tepat dapat membantu suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasinya ataupun proses produksinya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai

tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Peneliti melakukan penelitian pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Peneliti melakukan survey melalui kuesioner terhadap pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu sebanyak 16 orang responden. Dari hasil survey tersebut ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya motivasi, pengembangan karir dan *kesehatan dan keselamatan kerja*. Sehingga diduga yang menjadi penyebab dari naik turun nya kinerja pegawai adalah motivasi, pengembangan karir, dan *Kesehatan dan keselamatan kerja.*

Menurut (Wibowo & Putra, 2016) motivasi adalah dorongan untuk bertindak adalah apa yang kami maksud dengan "motivasi". Dengan adanya motivasi yang dapat memotivasi pegawai untuk menggerakkan lebih banyak tenaga dan gagasan ke arah pencapaian tujuan perusahaan. Memotivasi pegawai merupakan salah satu tanggung jawab perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Pegawai yang termotivasi memilki karakteristik pribadi yang memiliki kekuatan internal dan eksternal yang berkualitas agar dapat berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya. Rendahnya tingkat motivasi pegawai adalah salah satu permasalahan yang sering terjadi pada setiap perusahaan atau instansi. Banyaknya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan. Kurangnya motivasi yang diberikan kepada pegawai, pegawai mudah merasa bosan dan jenuh, yang terlihat dari para pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu masih ada mengobrol (membicarakan hal-hal diluar pekerjaan) dan bercanda dengan rekan kerjanya pada saat jam kerja. Dengan demikian dengan adanya motivasi sangatlah penting bagi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Handoko & Rambe, 2018) disebutkan bahwa pengembangan karir adalah sebuah perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar kualitas pegawai senantiasa dapat terjaga dan mampu meningkatkan semangat kerja untuk selalu melakukan hal-hal yang terbaik demi kelangsungan dan kemajuan hidup perusahaan Pengembangan karir pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu masih belum maksimal apabila setiap pegawai yang ada belum mendapatkan kesempatan yang sama dalam mengembangkan karirnya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sudah sewajarnya instansi membuka peluang untuk pegawai agar dapat mengembangkan karir mereka sesuai dengan jenjang yang ada di instansi. Pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan pegawai dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada saat dibutuhkan organisasi/instansi sudah memiliki pegawai dengan kualifikasi tertentu.

Menurut (Bhastary & Suwardi, 2018) disebutkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan perhatian dan perlindungan yang diberikan perusahaan kepada seluruh karyawannya. Kesehatan dan keselamatan kerja pada kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu dapat terganggu apabila masih kurangnya kesadaran karyawan untuk mempergunakan atribut sesuai dengan *Standart Operational Procedure* (SOP). Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat melindungi dan menghindarkan pekerja dari kecelakaan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas pekerjanya. Kesehatan dan keselamatan kerja ini berhubungan langsung dengan kondisi fisik pegawai. Pegawai dengan kondisi yang sehat dan merasa aman saat bekerja akan memudahkan mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan diatas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut: a. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu?, b. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu?, c. Apakah Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu?, dan Apakah motivasi, pengembangan karir, dan *Kesehatan dan keselamatan kerja* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu?.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul pengaruh motivasi, pengembangan karir dan *Kesehatan dan keselamatan kerja* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang di ajukan pada penelitian ini berdasarkan kerangka berpikir antara lain:

1. H1: Di duga motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2. H2: Di duga pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3. H3: Di duga Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
4. H4: Di duga motivasi, pengembangan karir, kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian yang menggunakan perhitungan statistik dan angka matematis untuk memperjelas dan menganalisis permasalahan. Menurut Sujarweni (2012:13) Populasi adalah wilayah/generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh PNS yang berjumlah 42 pegawai di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Teknik pengumpulan data

Pada penelitian ini penulis menggunakan Skala Likert yang berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert ini digunakan dalam pengisian kuesioner. Data yang telah terkumpul melalui angket atau kuesioner yang diperoleh dalam penelitian ini adalah angket tertutup alasannya yaitu karena jawaban dalam angket ini telah disediakan, kemudian penulis olah kedalam bentuk angka, yaitu dengan cara menetapkan skor jawaban dari pernyataan yang telah dijawab oleh responden, dimana pemberian skor tersebut didasarkan pada ketentuan jumlah jawaban sebagai berikut:

Tabel 1. Pernyataan Responden dan Skor

Pernyataan Responden	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber:(Engkus, 2019)

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

(Shafira & Ghozali, 2017) Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana *instrument* pengukur mampu mengukur apa yang akan diukur. Suatu *instrument* adalah tepat untuk digunakan sebagai ukuran suatu konsep apabila memiliki tingkat validitas yang tinggi, dan sebaliknya apabila validitas rendah mencerminkan bahwa *instrument* kurang tepat untuk diterapkan. Uji validitas yang dilakukan adalah dengan mengkorelasikan *instrument* yang di *desain* terhadap data empiris yang terjadi dilapangan. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n – 2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan alpha = 0,05. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilainya positif, maka dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan konsistensi di dalam mengukur gejala yang sama. Pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya. Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel atau tidak reliabelnya sebuah instrumen penelitian. Yaitu dengan melihat perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5%). Metode uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pengukuran dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Jika nilai alpha dalam kuesioner tersebut lebih dari 0,60 maka kuesioner dikatakan reliabel.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis deskriptif, analisis data kuantitatif deskriptif dilakukan ketika kita melihat performa data di masa lalu untuk memperoleh suatu kesimpulan. Analisis data kuantitatif ini digunakan ketika kita berhadapan dengan data dalam volume yang sangat besar, serta menafsirkan data-data dengan cara memperoleh dari responden dengan mengumpulkan, menyusun dan mengklarifikasi data tersebut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal Ghozali dalam (Ayuwardani, 2018). Dengan demikian penelitian ini memerlukan uji one sample kolmogorov-smirnov dengan menentukan tingkat signifikansi 0,05. Maka faktanya dapat menyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali dalam (Ayuwardani, 2018) uji multikolinearitas digunakan untuk melihat dan mengetahui apakah antar variabel independen terdapat korelasi didalam model regresi. Didalam sebuah penelitian yang baik seharusnya tidak boleh terdapat multikolinearitas. Untuk dapat mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat diuji dengan melihat nilai *tolerance* dan varian *factor* (VIF), jika nilai VIF ≤ 0,10 dan nilai VIF ≥ 10 maka didalam penelitian ini terdapat multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali dalam (Ayuwardani, 2018) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk dapat menguji dan melihat apakah dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain terdapat perbedaan varian residual. Untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas ini dapat dilakukan pengamatan dengan memperhatikan bentuk gelombang, melebar dan menyempit, jika

hal tersebut terjadi maka dalam penelitian terdapat heteroskedastisitas dan begitu pula sebaliknya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda dilakukan bertujuan untuk menemukan hasil variabel independen atau variabel terikat yang mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen atau variabel bebas. Maka dalam hal ini akan dituliskan bentuk dari persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai
X_1 = motivasi
X_2 = pengembangan karir
X_3 = Kesehatan dan keselamatan kerja
e = Standar Eror
b_1, b_2, b_3 = Koefesien Regresi

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) disebut juga sebagai uji signifikan individual dimana uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Uji t dalam penelitian ini dilakukan dengan program *Eviews*. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikasi 0,05 dan 2 sisi. Langkah pengujiannya adalah:

Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Pengujian membandingkan f hitung dengan f tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika f hitung> f tabel maka H0 ditolak dan Ha diterima (berpengaruh)
2. Jika f hitung< f tabel maka H0 diterima dan Hα ditolak (tidak berpengaruh)

Koefesien Determinasi

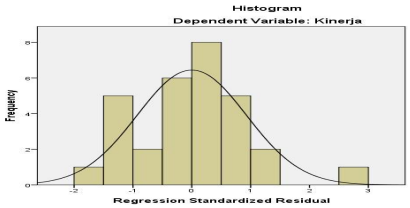
Dalam secara umum, koefesien determinasi digunakan untuk dapat mengukur seberapa besar persentase sumbangan dari variabel bebas. Semakin besar nilai R^2 maka semakin baik pula kemampuan variabel X menerangkan variabel Y dimana $0 < R^2 < 1$. Kemudian jika nilai R^2 semakin kecil maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y relatif kecil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil pengujian dapat dilihat pada grafik berikut:



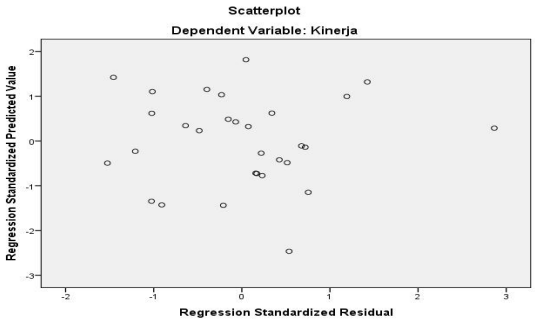
Gambar 1. Histogram Pada Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian SPSS (2024)

Pada gambar 1 dapat dilihat bahwa residual data berdistribusi normal, hal tersebut ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak menceng ke kiri atau ke kanan.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini grafik heteroskedastisitas pada gambar 2 berikut:



Gambar 2. Grafik Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Dengan analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Maka pada gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Hasil pengolahan uji multikolinieritas dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.821	1.822
	Pengembangan karir	.789	1.207
	Kesehatan dan keselamatan kerja	.874	1.120

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian SPSS, 2024

Dari Tabel 2 memperlihatkan bahwa nilai VIF motivasi (X_1) sebesar 1,822, pengembangan karir (X_2) sebesar 1,207, Kesehatan dan keselamatan kerja (X_3) sebesar 1,120, < 10 maka tidak terjadi Multikolinieritas. Dari nilai *Tolerance* VIF motivasi (X_1) sebesar 0,821, pengembangan karir (X_2) sebesar 0,789, Kesehatan dan keselamatan kerja (X_3) sebesar 0,874, > 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

dihasilkan output sebagai berikut:

Regresi Linier Berganda

Berikut hasil uji regresi linier berganda:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.780	6.184		3.522	.002
	Motivasi	.552	.166	.407	3.319	.003
	Pengembangan karir	.500	.119	.525	4.208	.000
	Kesehatan dan Keselamatan kerja	.381	.102	.438	3.716	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2024

Berdasarkan Tabel 2 diatas, jika dilihat nilai B pada kolom *Unstandardized Coefficients* maka dapat diketahui nilai koefisien masing-masing variabel.

a) Konstanta (a) = 21,780. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika variabel motivasi, pengembangan karir, Kesehatan dan keselamatan kerja tidak ada (bernilai nol), maka Kinerja sebesar 21,780.
b) Koefisien X_1 (b_1) = 0,552. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika motivasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,552.
c) Koefisien X_2 (b_2) = 0,500. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika pengembangan karir meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,500.
d) Koefisien X_3 (b_3) = 0,381. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika Kesehatan dan keselamatan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,381.

Uji t

Berdasarkan table 2 maka hasil uji t adalah Untuk variabel motivasi (X_1), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 3,319 dengan taraf signifikansi 0,003. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel}, maka t_{hitung} (3,319) > t_{tabel} 1,687) dan taraf signifikasi 0,003 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima, Untuk variabel pengembangan karir (X_2), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 4,208 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel}, maka t_{hitung} (4,208) > t_{tabel} (1,687) dan taraf signifikansi 0,000< 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima, dan Untuk variabel Kesehatan dan keselamatan kerja (X_3), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 3,716 dan taraf signifikansi 0,001. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel}, maka t_{hitung} (3,716) > t_{tabel} (1,687) dan taraf signifikansi 0,001< 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

Uji F

Hasil uji simultan (uji F) di tampilkan pada Tabel 4.14 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.077	3	30.019	24.083	.000[b]
	Residual	53.290	38	2.132		
	Total	173.367	41			

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2024

Berdasarkan Tabel 3 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 24,083 dan nilai *Sig* 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} yang digunakan adalah nilai distribusi F dengan derajat kebebasan df_1= (k-1)

= (4-1) = (3) dan df_2 = (n-k) = (38) pada α = 0,05 yaitu 2,76. Selanjutnya nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel}, maka diperoleh F_{hitung} (24,083) > F_{tabel} (2,62) dan taraf signifikasi 0,00 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi, pengembangan karir, dan Kesehatan dan keselamatan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

Koefisien Determinasi

Regresi semakin tidak baik atau model dalam menjelaskan dengan sangat terbatas, dan sebaliknya semakin mendekati satu, maka model semakin baik. Besarnya Koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732[a]	.603	.623	1.230

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2024

Besarnya koefesien determinasi *(R^2)* dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,623. Nilai ini berarti bahwa kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh motivasi, pengembangan karir, Kesehatan dan keselamatan kerja sebesar 62,3%. Sedangkan sisanya sebesar 37,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjapegawai, Hasil penelitian juga diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Hasil penelitian juga diketahui bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

Ahmad, L. I. (2017). Konsep penilaian kinerja guru dan faktor yang mempengaruhinya. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, *1*(1).

Ayuwardani. (2018). PENGARUH INFORMASI KEUANGAN DAN NON KEUANGAN TERHADAP UNDERPRICING HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN INITIAL PUBLIC OFFERING (Studi Empiris Perusahaan Go Public yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015) THE. *Nominal*, *VII*(1), 1–16.

Bhastary, M. D., & Suwardi, K. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, *7*(1), 47–60.

Engkus. (2019). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PASIEN DI PUSKESMAS CIBITUNG KABUPATEN SUKABUMI. *GOVERNANSI*, *5*(2), 1–11.

Gampu, A. N., Kawet, L., & Uhing, Y. (2015). Analisis motivasi, persepsi, dan pengetahuan terhadap keputusan nasabah memilih pt. bank sulutgo cabang utama manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *3*(3).

Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi

terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 31–45.

Lie, T. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, *6*(1).

Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, 811–816.

Sampe, M. S. (2014). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *JUPITER*, *13*(2).

Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.

Shafira, A. R., & Ghozali, I. (2017). Pengaruh Risiko Audit, Ukuran Perusahaan, Dan Manajemen Laba Terhadap Audit Fee. *Diponegoro Journal of Accounting*, *6*(3), 93–100.

Syardiansah, S., Zati, M. R., & Tefu, A. F. (2021). Pengaruh Motivasi Eksternal, Pengembangan Karir, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Motivasi*, *17*(2), 46–55.

Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, *5*(1), 60–67.