

The Influence of Occupational Safety and Health, Work Motivation and Work Discipline on Employee Achievement and Performance in PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera

[Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi dan Kinerja Karyawan PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera]

Arif Syaifudin¹⁾, Vera Firdaus²⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

²⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Email Penulis Korespondensi: verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract, This study discusses the continuous influence of occupational safety and health, works motivation, and works discipline on employee performances and achievement in PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera. This study uses a quantitative descriptive approach with a cluster sampling technique. The location of the study is at PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera which is located on Jl. Raya Sumobito KM. 02, Betek Barat Village, Mojoagung District, Jombang Regency, East Java Province. The number of respondents involved was 100 employees from the production department. Data were collected through observation and questionnaire distribution methods, then analyzed using a quantitative approach. Furthermore, this study uses the Structural Equation Model (SEM) analysis method with the help of AMOS software. The SEM process is carried out in two stages, namely the analysis of the measurement model which includes the goodness-of-fit (GOFI) test, validity test, and reliability to ensure the suitability of the model; and the analysis of the structural model which includes the overall model feasibility test, causal relationship analysis, and hypothesis testing.

Keywords: Occupational safety and health, works motivation, works discipline, employee achievement, employee performance.

Abstrak, Penelitian ini membahas pengaruh berkelanjutan dari keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja, serta disiplin kerja terhadap kinerja dan prestasi karyawan di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel secara cluster sampling. Lokasi penelitian berada di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera yang terletak di Jl. Raya Sumobito KM. 02, Desa Betek Barat, Kecamatan Mojoagung, Kabupaten Jombang, Provinsi Jawa Timur. Jumlah responden yang terlibat sebanyak 89 orang karyawan dari bagian produksi. Data dikumpulkan melalui metode observasi dan penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif. Selanjutnya pada penelitian ini menggunakan metode analisis Structural Equation Model (SEM) dengan bantuan software AMOS. Proses SEM dilakukan dalam dua tahap, yaitu analisis model pengukuran yang mencakup uji goodness-of-fit (GOFI), uji validitas, dan reliabilitas untuk memastikan kesesuaian model; serta analisis model struktural yang meliputi uji kelayakan model secara keseluruhan, analisis hubungan kausal, dan pengujian hipotesis.

Kata kunci: Keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, prestasi karyawan, kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Perusahaan dapat menjalankan operasinya dengan bantuan karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila sumber daya manusianya dapat dikelola dengan baik mungkin, bukan hanya dalam menggunakan tenaga para karyawannya saja, akan tetapi juga dalam hal pengelolaan sumber daya manusia tersebut secara efektif maupun efisien, sehingga hal tersebut bisa memberikan dampak yang positif untuk perusahaan itu sendiri dan tentunya dapat menunjang keberlangsungan operasional perusahaan sehingga perusahaan dapat mensejahterakan sumber daya manusia tersebut. Hal tersebut bisa diartikan bahwa kualitas sumber daya manusia yang ada pada perusahaan akan menentukan kinerja yang akan dicapai perusahaan tersebut.

Sama hal yang terjadi di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera, perusahaan ini bergerak dibidang furniture yang memproduksi perabotan rumah tangga yang berbahan dasar dari kayu dan hasilnya diekspor seluruhnya ke Amerika Serikat. Dalam menjalankan operasional perusahaan PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera menghadapi berbagai kendala salah satunya yaitu hasil produksi yang melebihi target waktu yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Hal ini menandakan rendahnya tingkat kinerja karyawan maupun prestasi kerja para karyawannya. Hal tersebut dapat kita lihat melalui gambar tabel data kinerja karyawan dibawah ini.

Tabel 1
Data Kinerja Karyawan

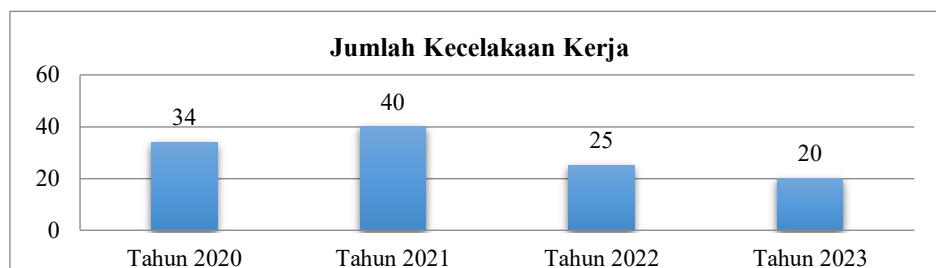
No	Tahun	Nama Produk									
		Ukiran anak tangga Type 4040-30"		Ukiran anak tangga Type 5040-30"		Ukiran anak tangga Type 6040-30"		Ukiran anak tangga Type 7040-30"		Ukiran anak tangga Type 8040-30"	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	2020	60 hari	65 hari	70 hari	73 hari	80 hari	118 hari	-	-	-	-
2	2021	70 hari	73 hari	65 hari	65 hari	90 hari	93 hari	130 hari	120 hari	45 hari	47 hari
3	2022	-	-	60 hari	65 hari	120 hari	127 hari	-	-	-	-
4	2023	-	-	-	-	-	-	65 hari	70 hari	35 hari	40 hari

Sumber : Data diolah (2024)

Dari tabel 1 tersebut dapat kita ketahui bahwa kinerja karyawan dirasa kurang dikarenakan realiasi waktu penyelesaian banyak yang melebihi target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera dinilai kurang atau rendah. Kinerja merupakan aspek yang sangat penting bagi perusahaan. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang baik pula terhadap perusahaan secara menyeluruh, seperti halnya adanya peningkatan dalam menyelesaikan tanggung jawab dan target penyelesaian target yang sesuai dengan jadwal yang diberikan oleh pihak perusahaan bagi karyawan. Dengan demikian menjelaskan bahwa kinerja yang baik dari karyawan dapat menunjang kesuksesan dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Namun sebaliknya, apabila kinerja karyawan yang itu buruk bisa mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil observasi di lapangan dan wawancara yang telah dilaksanakan oleh peneliti, peneliti menduga bahwa adanya penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yaitu keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja ialah suatu proses yang mengimplikasikan peran aktif perusahaan dan karyawan dalam mengidentifikasi serta mencegah potensi risiko kecelakaan dan penyakit yang mungkin timbul akibat aktivitas kerja. Melalui proses ini, berbagai faktor penyebab kecelakaan dan penyakit kerja dikenali, kemudian diambil langkah-langkah preventif guna meminimalkan kemungkinan terjadinya insiden tersebut. Di sisi lain, motivasi kerja juga memiliki peran yang sangat penting. Tanpa adanya dorongan motivasi, karyawan akan kesulitan dalam mengembangkan kemampuan dan keterampilannya, serta tidak dapat mengoptimalkan kinerjanya. Selain itu, disiplin kerja juga menjadi faktor kunci dalam menunjang prestasi kerja. Semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan tercapainya prestasi kerja yang optimal, yang pada akhirnya akan melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi, serta disiplin kerja. Dengan memperhatikan ketiga aspek tersebut, perusahaan dapat merancang kebijakan atau program kerja yang mendorong peningkatan kualitas hasil kerja karyawan, sehingga menghasilkan efek yang positif terhadap pencapaian prestasi dan kinerja para karyawan. Adapun ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa meningkatnya standar keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh dan berdampak secara positif dan signifikan terhadap adanya peningkatan kinerja karyawan. Sejalan dengan berjalanya operasional perusahaan di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera tentunya mengalami berbagai kendala dan berbagai potensi bahaya yang bisa membuat keselamatan juga kesehatan pekerjanya terutama di mesin mesin produksi jika di operasikan oleh pegawai yang tidak terlatih, untuk itu PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera melakukan penerapan K3 dalam menjalankan operasionalnya PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera sendiri berkomitmen untuk menerapkan adanya K3 yang baik dan benar pada awal tahun 2020 saat perusahaan mulai beroperasi. Laporan total kecelakaan kerja PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera saat periode tahun 2020 hingga dengan tahun 2023 bisa dilihat atas gambar 1.1 dibawah ini:



Gambar 1. Laporan Kecelakaan Kerja PT. ABC Periode 2020 -2023

Sumber: Data diolah (2024)

Seperti terlihat pada Gambar 1 di atas, terdapat 34 angka kecelakaan kerja yang terjadi pada tahun 2020. Kecelakaan kerja meningkat sebesar 40 kali kejadian pada tahun 2021. Jika K3 diterapkan secara menyeluruh dan efektif oleh perusahaan pada tahun 2022, maka jumlah angka kecelakaan kerja akan menurun sebesar 25 kali kejadian dan terjadi 20 kali kecelakaan kerja pada tahun 2023. Dari data diatas menjelaskan adanya penurunan Tingkat kecelakaan kerja dari tahun 2021 sampai ke 2023. Hal ini berkat adanya penerapan K3 yang mulai diterapkan oleh pihak Perusahaan secara bertahap seperti penyediaan masker, sarung tangan, ear muff, ear plug dan alat pencegah terjadinya kecelakaan kerja yang lain. Dan berikut penjelasan mengenai klasifikasi kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera yakni sebagai berikut:

Tabel 2

Jenis Kecelakaan kerja

No	Kecelakaan Kerja	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
1	Kecelakaan Kerja Ringan	23	27	18	17
2	Kecelakaan Kerja Sedang	8	9	6	3
3	Kecelakaan Kerja Berat	3	4	1	0

Sumber: Data diolah (2024)

Pada tabel 1.2 diatas dapat ketahui bahwa karyawan di PT. Lautan Abadi Sejahtera paling sering terjadi kecelakaan dalam skala ringan mulai tahun 2020 hingga tahun 2023. Terjadinya kecelakaan kerja tentunya bisa dipengaruhi oleh beberapa hal seperti kurangnya konsentrasi ketika bekerja, acuhnya karyawan terhadap pemakaian alat pelindung diri, lingkungan kerja yang kurang aman dan yang lainnya. Adapun data mengenai kesehatan karyawan di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera sebagai berikut:

Tabel 3

Data Kesehatan Karyawan

No	Jenis Penyakit	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
1	Sakit kepala	15	12	6	4
2	Sakit mata	8	8	7	5
3	Demam dan meriang	6	7	5	4
4	Iritasi Kulit dan gatal-gatal	4	5	3	-
5	Muntah dan mual	3	2	1	1

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat kita ketahui karyawan di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera paling sering menderita berbagai penyakit, antara lain kram, mual, rasa tidak nyaman pada mata, demam, dan pusing. Sakitnya karyawan bisa disebabkan oleh berbagai hal, antara lain debu, terik matahari, dan lain-lain. Adapun fenomena lain yang terjadi di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera yaitu sering sekali terjadi kecelakaan kerja terutama pada karyawan yang baru masuk, kecelakaan kerja sering terjadi secara beruntun sehingga menciptakan persepsi bahwa ada kekuatan lain di luar dimensi manusia kenapa kecelakaan kerja ini terjadi, riset ini ingin membuktikan apakah persepsi tersebut benar atau tidak. Dengan semakin sering terjadinya kecelakaan kerja tentunya akan mengakibatkan kinerjanya menjadi menurun.

Berdasarkan fakta di atas, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tentunya berdampak langsung terhadap tingkat prestasi dan kinerja karyawan. Kemudian fenomena selanjutnya yang terjadi di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera yaitu terlihat adanya motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan di PT. Lautan Kayu Abadi

Sejahtera masih rendah, adapun ini dapat dari sebagian karyawan yang belum melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan sering terjadi adanya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajiban sebagai seorang karyawan. Kemudian ditemukan pula ada beberapa karyawan kurang taat dalam menjalankan peraturan yang telah ada, seperti aturan terkait datang 5 menit sebelum jam masuk kerja, hal tersebut masih ada karyawan masih datang melebihi aturan jam tersebut. Dan absensi karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, Hal seperti inilah yang menunjukkan bahwa karyawan tidak disiplin dalam peraturan yang telah ditetapkan di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera. Hal tersebut juga merupakan suatu tanda bahwa kurangnya pemberian motivasi dalam bekerja terhadap karyawan yang dapat menyebabkan rendahnya motivasi kerja para karyawan.

Kedisiplinan yang baik dari para karyawan tentunya akan dapat menjadikan perusahaan menjadi lebih mudah dalam mencapai tujuannya, sedangkan kedisiplinan yang buruk dari para karyawannya bisa menjadikan suatu penghambat bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya, contohnya adanya karyawan yang tidak patuh dalam menjalankan aturan jam kerja sehingga menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan [1] menandakan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja sangat besar sehingga ketika karyawan disiplin dalam bekerja, maka prestasi kerja karyawan pun akan meningkat. Sehingga, setiap manajer dapat dianggap berhasil dalam memimpin jika para bawahannya mempunyai kedisiplin yang tinggi, karena dengan disiplin kerja yang baik manajer lebih mudah berkomunikasi dengan karyawan sebagai bentuk upaya dalam meningkatkan kesadaran terhadap peraturan dan norma yang berlaku. Dan penelitian [2] menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi dapat meningkatkan dan mendorong kinerja karyawan sehingga akan semakin baik kinerja dalam kedepannya. Sehingga dapat menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang tinggi bisa memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan.

Pada penelitian terdahulu [3] membahas tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Keselamatan, dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan sedangkan pada penelitian ini ada tambahan variabel yaitu Prestasi Kerja sebagai variabel Z. Dan pada penelitian tersebut menggunakan sampling jenuh pada teknik pengambilan samplingnya sedangkan pada penelitian ini menggunakan cluster sampling. Penelitian sebelumnya yang mengkaji [4] tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Surya Pratama Natural Padang menunjukkan adanya celah penelitian (research gap), yaitu belum dimasukkannya variabel Z berupa prestasi kerja. Selain itu, terdapat perbedaan pendekatan atau fokus kajian dalam penelitian ini dibandingkan dengan penelitian terdahulu tersebut dan juga pada penelitian tersebut menggunakan sampling jenuh pada teknik pengambilan samplingnya sedangkan pada penelitian ini menggunakan cluster sampling.

Selanjutnya pada penelitian terdahulu [5] yang membahas tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama sedangkan pada penelitian ini terdapat tambahan variabel Z yaitu prestasi kerja dan pada metode penelitian yang digunakan yaitu pada penelitian tersebut menggunakan metode pendekatan kualitatif kuantitatif atau campuran (mixed methods) sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan metode kuantitatif. Dan juga pada metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian tersebut menggunakan teknik sampling jenuh pada teknik pengambilan samplingnya sedangkan pada penelitian ini menggunakan cluster sampling.

Kemudian pada penelitian terdahulu [6] yang membahas tentang Pengaruh K3, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan terdapat gap research yaitu adanya variabel Z pada penelitian tersebut yaitu prestasi kerja dan pada penelitian tersebut menggunakan sampling jenuh pada teknik pengambilan samplingnya sedangkan pada penelitian ini menggunakan cluster sampling. Pada penelitian terdahulu [7] yang membahas tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Kota Bima terdapat gap research pada variabel yang digunakan pada penelitian ini terdapat tambahan variabel Disiplin Kerja, Motivasi dan Prestasi Kerja. Dan pada penelitian ini tidak menggunakan variabel Kepuasan Kerja. Dan pada penelitian tersebut menggunakan instansi pemerintahan sebagai objek penelitiannya sedangkan pada penelitian ini menggunakan industri manufaktur sebagai objeknya. Begitu juga dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian tersebut menggunakan *purposive sampling* sedangkan pada penelitian ini menggunakan cluster sampling.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan diatas bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), motivasi kerja, dan kedisiplinan adalah elemen yang saling mendukung dalam menciptakan pencapaian prestasi dan kinerja yang optimal.

Rumusan masalah: Apakah keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi dan kinerja karyawan PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera?

Pertanyaan penelitian:

1. Apakah variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera?
2. Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera?
3. Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera?
4. Apakah variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera?
5. Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera?
6. Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera?
7. Apakah variabel prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera?

Kategori SDGs: Penelitian ini menggunakan kategori SDGs yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua kalangan.

Literatur Review

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

“Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu metode yang digunakan dalam Upaya mencegah terjadinya kecelakaan dan penyebaran penyakit yang diakibatkan oleh prosedur operasional yang dilakukan di tempat kerja” [8]. “Perusahaan harus menjaga keselamatan dan kesehatan seluruh karyawannya. Kesehatan kerja ialah usaha guna mempertahankan kesehatan seluruh anggota pekerja dalam aspek fisik, mental dan sosial, dengan cara mengatasi gangguan kesehatan akibat dari penyakit umum, lingkungan kerja atau pekerjaan” [9].

Adapun beberapa indikator yang digunakan dalam menilai keselamatan dan kesehatan kerja antara lain mencakup [10]:

- a. Pembiayaan Kesehatan: Adalah tanggung jawab biaya kesehatan yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk para pekerja.
- b. Pelayanan Kesehatan: Adalah pemeriksaan kesehatan yang dilakukan oleh petugas medis dalam jangka waktu tertentu yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya
- c. Perlengkapan: Adalah kelengkapan akan peralatan produksi untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja
- d. Prosedur: Adalah urutan kegiatan produksi yang harus dilakukan oleh para pekerja agar tidak terjadi kesalahan atau kecelakaan kerja.
- e. Tempat penyimpanan barang: Adalah tempat menyimpan barang bawaan para pekerja disediakan loker barang untuk menjaga keamanan barang para pekerja.
- f. Wewenang pekerjaan: Adalah hak tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepada pekerja
- g. Kelalaian: Adalah kecerobohan dan ketidakhatian dalam melaksanakan prosedur produksi.

Temuan terdahulu [9], [5], [6] membuktikan bahwa adanya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut [11], [12], [13] menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam berbagai aspek. Adanya lingkungan kerja yang aman dan sehat bisa menjadikan karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga membuat karyawan lebih fokus pada penyelesaian pekerjaannya. Ketika risiko bahaya pada kecelakaan kerja dan penyebab gangguan kesehatan diminimalkan sehingga menjadikan karyawan dapat bekerja secara optimal, dan tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun temuan terdahulu [14] [15], [16] menunjukkan bahwa aspek keselamatan dan kesehatan kerja berperan dalam memengaruhi tingkat prestasi karyawan. Adapun menurut hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya [14], [17] menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja tidak memberikan dampak signifikan terhadap prestasi karyawan. Hal ini terjadi meskipun perusahaan telah mengimplementasikan program K3 secara maksimal, maka akan menjadikan karyawan akan merasa lebih aman, nyaman serta sehat sehingga karyawan akan merasa lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan hasil produksi yang lebih berkualitas dan tentunya dalam aspek kuantitas produksi yang dapat memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan. Prestasi kerja karyawan juga akan cenderung meningkat karena karyawan dapat bekerja dalam kondisi yang optimal.

Motivasi Kerja (X2)

“Motivasi ialah dorongan dalam diri manusia dapat melaksanakan sesuatu tindakan, dimana tindakan tersebut untuk memberikan sesuatu yang dibutuhkan atau diharapkan. Motivasi dapat muncul apabila ada interaksi seseorang dengan seseorang yang lain di suatu lingkungan untuk dapat menggerakkan dirinya melakukan sesuatu” [2]. “Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seseorang yang membangkitkan gairah dan keinginan untuk bertindak” [18]. Motivasi kerja, menurut berbagai sumber, merujuk pada dorongan yang diberikan oleh lembaga kepada karyawan agar meningkatkan kualitas kerja mereka, sehingga tercipta tindakan yang terarah untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Aspek-aspek yang digunakan guna menilai tingkat motivasi kerja berdasarkan pendapat [19] sebagai berikut:

- Dorongan mencapai tujuan: Dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan dari suatu perusahaan.
- Semangat kerja: Kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.
- Inisiatif: Kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan untuk memulai dan meneruskan sesuatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.
- Kreatifitas: kemampuan untuk membuat kombinasi-kombinasi yang baru dalam pekerjaan sehingga dapat menemukan sesuatu yang baru dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.
- Rasa tanggung jawab: Mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu

Temuan terdahulu [20], [2], [5], [21], [22] menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan menurut temuan terdahulu [23], [24], [25] menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yang dimiliki karyawan mendorong mereka untuk lebih terfokus dalam menyelesaikan tugas, antusias dan lebih produktif ketika mereka bekerja. Dengan demikian motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Organisasi yang mampu memotivasi karyawannya secara efektif akan mendapatkan manfaat berupa peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta loyalitas karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan motivasi kerja yang baik menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kemudian menurut temuan terdahulu [26], [27], [28] menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi prestasi karyawan dan sedangkan berdasarkan temuan terdahulu [7], [29] menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi prestasi karyawan. Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi karyawan sangat signifikan, karena motivasi kerja menjadi salah satu faktor utama yang mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja optimal. Dengan motivasi kerja yang tinggi membuat karyawan lebih bersemangat untuk menyelesaikan tugas dengan efisiensi. Mereka cenderung bekerja dengan fokus dan menghindari gangguan, sehingga prestasi kerja dapat meningkat.

Disiplin Kerja (X3)

“Disiplin kerja adalah sikap menghormati dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta memenuhi tugas dan wewenang yang dipercayakan kepadanya [30]. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya” [1]. “Kedisiplinan adalah faktor atau peran penting yang merupakan alat peringatan terhadap karyawan yang tidak ingin merubah sikapnya” [3]. Dari berbagai pengertian disiplin kerja diatas maka disiplin kerja yaitu perilaku karyawan untuk mematuhi aturan tertentu, baik tertulis dalam aturan atau tidak sehingga seorang karyawan harus menghormati dan menaati peraturan yang sudah dibuat oleh perusahaannya.

Berikut ini beberapa indikator disiplin kerja menurut [31], sebagai berikut:

- Ketepatan waktu hadir dalam bekerja: Karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- Ketaatan terhadap standart kerja: Besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- Kepatuhan terhadap peraturan: Karyawan yang taat pada peraturan jam kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.
- Tingkat kewaspadaan: Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

- e. Bekerja etis: Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Temuan terdahulu [1], [5], [22], [32] menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi prestasi karyawan sedangkan menurut temuan terdahulu [7] menyatakan bahwa tingkat disiplin kerja tidak memiliki dampak terhadap prestasi yang dicapai oleh karyawan. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi karyawan sangat signifikan dan menjadi salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dan faktor yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penerapan disiplin kerja, karyawan akan cenderung memperhatikan hasil kerjanya agar sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan yang menerapkan kebijakan disiplin secara adil dan konsisten sering kali memiliki karyawan dengan tingkat prestasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang longgar dalam menerapkan disiplin kerja.

Prestasi Kerja (Z)

“Prestasi kerja adalah hasil yang tercapai oleh individu dalam menjalankan tanggung jawabnya, yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman, dan komitmen yang dimiliki. [33]. Terciptanya prestasi kerja yang baik dapat tercapai tujuan organisasi” [26]. “Prestasi kerja karyawan merujuk pada pencapaian yang dihasilkan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, baik dari sisi jumlah maupun kualitas, dengan mengikuti prosedur yang berorientasi pada tujuan yang ingin dicapai dan memenuhi standar yang berlaku” [1]. Definisi prestasi kerja menurut para peneliti adalah pencapaian yang diperoleh karyawan yang melampaui sasaran yang telah ditentukan

Adapun indikator prestasi karyawan menurut [34]:

- Hasil Kerja: Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- Pengetahuan Pekerjaan: Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- Inisiatif: Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul
- Kecekatan Mental: Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- Sikap: Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan pekerjaan.
- Disiplin Waktu dan Absensi: Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

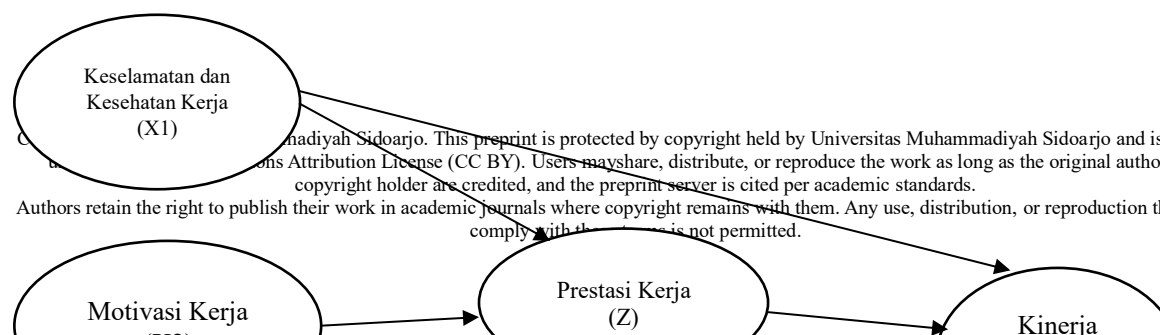
Kinerja (Y)

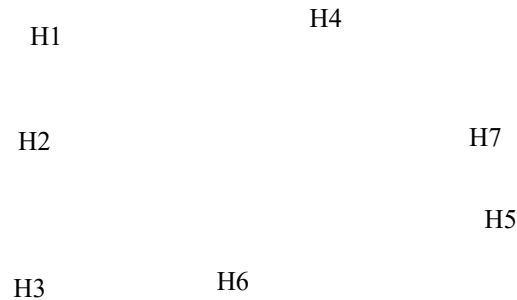
“Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus di capai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya)” [35]. Sedangkan pengertian menurut [36] “Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mewujudkan tujuan organisasi”. Dari uraian diatas dapat disimpulkan pengertian kinerja karyawan yaitu kesuksesan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Adapun indikator kinerja [18] yaitu sebagai berikut:

- Kualitas: diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- Kuantitas: Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- Ketepatan: Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- Efektivitas: Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

Kerangka Konseptual





Gambar 2. Kerangka Konseptual

Sumber: Literatur dan Teori dikembangkan penulis (2024)

Hipotesis

H1: Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera.

H2: Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera.

H3: Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera.

H4: Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera.

H5: Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera.

H6: Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera.

H7: Prestasi Kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera

II. METODE

Penelitian ini dalam metode penelitiannya menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun objek penelitian ini dilakukan di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera yang beralamat di Jl. Raya Sumobito Km. 2 Dsn. Betek Barat Ds. Betek Kec. Mojoagung Kab. Jombang Prov. Jawa Timur. Perusahaan PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera ini didirikan pada tanggal 15 Desember 2019, hal ini berdasarkan akta pendirian perusahaan yang dipimpin oleh Bpk. X sebagai direktur utama. PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera ini bergerak dibidang furniture yang memproduksi perabotan rumah tangga yang berbahan dasar dari kayu dan hasilnya diekspor seluruhnya ke Amerika Serikat. Penulis mengupayakan penelitian selama dua bulan, mulai dari bulan Desember 2024 – Januari 2025. Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera yang berjumlah 140 orang. Dan teknik pengumpulan data yang dipilih yaitu cluster sampling yaitu menggunakan sampel karyawan bagian produksi sebagai responden yaitu sebesar 100 orang. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi dan kusioner/ angket.

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan Struktural Equation Model (SEM) melalui Software AMOS. SEM diolah dengan pendekatan dua tahap yaitu: Analisis model pengukuran dengan uji kecokohan (GOFI), Uji Validitas, Uji Realibitas hingga analisis pengukuran menyatakan hasil yang cocok (fit); dan analisis struktural yang meliputi uji kecokohan keseluruhan model, analisis hubungan kausal dan hasil uji Hipotesis.

Definisi Operasional

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja didefinisikan secara operasional yaitu upaya mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Berikut indikator dari keselamatan dan kesehatan kerja [10], meliputi:

- Pembiayaan Kesehatan: dukungan biaya Kesehatan Kerja dan Keselamatan kerja oleh Perusahaan dalam bentuk iuran BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.
- Perlengkapan: peralatan yang digunakan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja .
- Prosedur: alur kegiatan produksi yang harus dilakukan oleh karyawan agar tidak terjadi kesalahan atau kecelakaan kerja.
- Tempat penyimpanan barang: Fasilitas untuk menyimpan barang bawaan karyawan untuk menjaga keamanan barang.
- Wewenang pekerjaan: Hak dan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.
- Kelalaian: Kecelakaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja didefinisikan secara operasional yaitu semangat yang mendorong karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab kerja. Adapun indikator guna mengukur tingkat motivasi kerja menurut [19], sebagai berikut:

- Dorongan mencapai tujuan: Karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai target kerja optimal.
- Semangat kerja: Kesenangan yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.
- Inisiatif: Kemampuan karyawan untuk memulai tindakan atau langkah tanpa perlu menunggu instruksi dari orang lain.
- Kreatifitas: Kemampuan karyawan untuk membuat ide-ide yang baru dalam menyelesaikan pekerjaan.
- Rasa tanggung jawab: komitmen karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu

Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja didefinisikan secara operasional yaitu sikap dan perilaku karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan yang sudah dibuat oleh perusahaan. Disiplin kerja diukur melalui empat indikator [31], yaitu:

- Ketepatan waktu hadir dalam bekerja: Tidak pernah terlambat dalam bekerja.
- Ketaatan terhadap standart kerja: Pemahaman tentang prosedur kerja yang telah ditetapkan.
- Kepatuhan terhadap peraturan: Mematuhi seluruh peraturan dan tata tertib perusahaan.
- Tingkat kewaspadaan: Selalu berhati-hati dan teliti dalam bekerja
- Bekerja etis: Bertindak secara baik dan sopan serta tidak melanggar aturan Perusahaan.

Prestasi Kerja (Z)

Prestasi Kerja didefinisikan secara operasional adalah hasil pencapaian kerja karyawan yang melampaui target yang telah ditentukan. Tingkat prestasi kerja diukur menggunakan indikator menurut [34]:

- Hasil Kerja: Pencapaian karyawan meliputi kuantitas dan kualitas ketika bekerja.
- Pengetahuan Pekerjaan: Pemahaman dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- Kecekatan Mental: Tingkat kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- Sikap: Tingkat semangat kerja karyawan ketika melakukan pekerjaannya.
- Disiplin Waktu dan Absensi: Kemampuan karyawan dalam mematuhi jadwal kerja dan penyelesaian pekerjaan.

Kinerja (Y)

Kinerja karyawan yaitu capaian hasil kerja karyawan sesuai target kerja di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Indikator kinerja yang digunakan [18] yaitu sebagai berikut:

- Kualitas: mutu kerja karyawan.
- Kuantitas: Jumlah yang dihasilkan karyawan ketika menyelesaikan pekerjaan.
- Ketepatan: Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu dan standart maksimal sesuai ketentuan perusahaan
- Efektivitas: karyawan mampu menggunakan fasilitas kerja secara efisien

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah karyawan PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera yang berjumlah 127 responden. Karakteristik responden dibedakan berdasarkan umur, pendidikan terakhir, dan lama kerja. Berikut ini disajikan statistik demografi responden yang merupakan karyawan PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera.

Tabel 1 Statistik Deskriptif Demografi Responden

	Kriteria	Frekwensi (orang)	Persentase (%)
Umur	Dibawah 30 tahun	48	48,0
	30 – 40 tahun	36	36,0
	Diatas 40 tahun	16	16,0
	Jumlah	100	100,0
Pendidikan	SMA	74	74,0
	D3	12	12,0
	S1	14	14,0
	Jumlah	100	100,0
Lama Kerja	Kurang dari 1 tahun	13	13,0
	1 – 2 tahun	21	21,0
	3 – 4 tahun	31	31,0
	Lebih dari 5 tahun	35	35,0
	Jumlah	100	100,0

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 1 dari sisi umur dapat diketahui bahwa responden dengan umur kurang dari 30 tahun sebanyak 48 orang, umur 30 – 40 tahun sebanyak 36 orang, dan umur di atas 40 tahun sebanyak 16 orang. Responden dengan pendidikan SMA/SMK/Sederajat sebanyak 74 orang, D3 sebanyak 12 orang, dan S1 sebanyak 14 orang. Dari sisi lama kerja dapat diketahui bahwa responden dengan lama kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 13 orang, lama kerja antara 1 – 2 tahun sebanyak 21 orang, lama kerja antara 3 – 4 tahun sebanyak 31 orang, dan lama kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 35 orang.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini karyawan PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera dengan berumur 30 ke bawah (48,0%), memiliki tingkat pendidikan SMA (74,0%), dan memiliki lama kerja lebih dari 5 tahun (35,0%).

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskripsi variabel penelitian bertujuan mengetahui distribusi frekuensi pernyataan responden terhadap angket yang dibagikan. Variabel penelitian yang terdiri dari keselamatan dan kesehatan kerja (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3), prestasi kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y). Berikut ini disajikan deskripsi masing-masing variabel penelitian.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)

No	Item	Skor										Jumlah	
		5		4		3		2		1		F	Rerata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X11	38	38,0	46	46,0	7	7,0	8	8,0	1	1,0	100	4,12
2	X12	39	39,0	44	44,0	9	9,0	6	6,0	2	2,0	100	4,12
3	X13	40	40,0	44	44,0	5	5,0	9	9,0	2	2,0	100	4,11
4	X14	37	37,0	46	46,0	6	6,0	9	9,0	2	2,0	100	4,07
5	X15	39	39,0	45	45,0	8	8,0	4	4,0	4	4,0	100	4,11
6	X16	37	37,0	46	46,0	7	7,0	7	7,0	3	3,0	100	4,07
7	X17	31	31,0	50	50,0	10	10,0	9	9,0	0	0,0	100	4,03
8	X18	36	36,0	44	44,0	11	11,0	7	7,0	2	2,0	100	4,05
9	X19	49	49,0	36	36,0	6	6,0	7	7,0	2	2,0	100	4,23
10	X110	38	38,0	44	44,0	8	8,0	9	9,0	1	1,0	100	4,09
Rerata Total												4,09	

Sumber Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera secara umum dipersepsikan baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata untuk keseluruhan sebesar 4,09 serta memiliki nilai modus sebesar 4. Penilaian keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera yang baik dapat dilihat dari karyawan ikut BPJS Ketenagakerjaan; karyawan pernah diberikan pengobatan gratis ketika sakit di klinik yang bekerja sama dengan perusahaan; karyawan

mengetahui fungsi alat untuk mencegah kecelakaan kerja; karyawan terbiasa menggunakan peralatan untuk mencegah kecelakaan kerja; karyawan mengetahui alur kegiatan produksi untuk mencegah kesalahan saat bekerja; karyawan mengetahui alur kegiatan produksi untuk mencegah kecelakaan kerja; karyawan membawa barang bawaan dari rumah saat berangkat bekerja; karyawan mendapatkan fasilitas penyimpanan barang bawaan yang dibawah dari rumah dari Perusahaan; karyawan mengerti hak atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan; karyawan mengerti kewajiban atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan; karyawan berusaha untuk tidak lalai dalam bekerja; serta peralatan yang disediakan Perusahaan dimaksudkan untuk mengurangi kecerobohan dalam bekerja.

Adapun hasil distribusi responden atas jawaban dari masing-masing indikator variabel motivasi kerja (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Item	Skor										Jumlah	
		5		4		3		2		1		F	Rerata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X21	29	29,0	56	56,0	9	9,0	6	6,0	0	0,0	100	4,08
2	X22	22	22,0	60	60,0	11	11,0	6	6,0	1	1,0	100	3,96
3	X23	25	25,0	64	64,0	4	4,0	5	5,0	2	2,0	100	4,05
4	X24	25	25,0	59	59,0	9	9,0	5	5,0	2	2,0	100	4,00
5	X25	22	22,0	53	53,0	23	23,0	2	2,0	0	0,0	100	3,95
6	X26	28	28,0	57	57,0	8	8,0	7	7,0	0	0,0	100	4,06
7	X27	26	26,0	37	37,0	31	31,0	5	5,0	1	1,0	100	3,82
8	X28	21	21,0	58	58,0	14	14,0	7	7,0	0	0,0	100	3,93
9	X29	21	21,0	69	69,0	2	2,0	8	8,0	0	0,0	100	4,03
10	X210	24	24,0	58	58,0	11	11,0	6	6,0	1	1,0	100	3,98
Rerata Total												3,91	

Sumber Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X2) di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera dipersepsikan sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata untuk keseluruhan sebesar 3,91 serta memiliki nilai modus sebesar 4. Baiknya motivasi kerja di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera dapat dilihat dari karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai target yang diberikan perusahaan; target yang diberikan Perusahaan selalu bisa karyawan penuhi; karyawan senang untuk bekerja dengan lebih baik; ketika bekerja karyawan bekerja dengan lebih baik; karyawan mampu bekerja tanpa menunggu intruksi dari orang lain; tindakan karyawan dalam bekerja sesuai dengan standart perusahaan; karyawan mampu membuat ide-ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan; dengan adanya ide-ide baru dapat membantu meningkatkan produktivitas perusahaan; karyawan selalu mempunyai komitmen menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu; serta karyawan mengatur waktu kerja agar dapat menyelesaikan semua tanggung jawab tepat waktu.

Adapun hasil distribusi responden atas jawaban dari masing-masing indikator disiplin kerja (X3) adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X3)

No	Item	Skor										Jumlah	
		5		4		3		2		1		F	Rerata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X31	40	40,0	38	38,0	9	9,0	9	9,0	4	4,0	100	4,01
2	X32	26	26,0	54	54,0	10	10,0	10	10,0	0	0,0	100	3,96
3	X33	20	20,0	58	58,0	13	13,0	5	5,0	4	4,0	100	3,85
4	X34	46	46,0	33	33,0	10	10,0	5	5,0	6	6,0	100	4,08
5	X35	33	33,0	51	51,0	7	7,0	8	8,0	1	1,0	100	4,07
6	X36	39	39,0	43	43,0	9	9,0	5	5,0	4	4,0	100	4,08
7	X37	31	31,0	48	48,0	10	10,0	8	8,0	3	3,0	100	3,96
8	X38	20	20,0	64	64,0	5	5,0	11	11,0	0	0,0	100	3,93
Rerata Total												3,99	

Sumber Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4 dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X3) di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera dipersepsikan baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata untuk keseluruhan sebesar 3,99 serta memiliki nilai modus sebesar 4. Baiknya disiplin kerja di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera dapat dilihat dari karyawan datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan; ketepatan waktu adalah bentuk tanggung jawab sebagai karyawan; karyawan memahami standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku di tempat kerja; jika ada perubahan prosedur, karyawan berusaha segera memahaminya; karyawan membaca dan memahami peraturan dan tata tertib perusahaan; karyawan tidak pernah melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang ditetapkan Perusahaan; karyawan mampu mengidentifikasi potensi risiko dalam pekerjaan; serta atasan menghargai kehati-hatian dan ketelitian dalam bekerja.

Adapun hasil distribusi responden atas jawaban dari masing-masing indikator prestasi kerja (Z) disajikan dalam Tabel 5.

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja (Z)

No	Item	Skor										Jumlah	
		5		4		3		2		1		F	Rerata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Z1	18	18,0	57	57,0	17	17,0	7	7,0	1	1,0	100	3,84
2	Z2	18	18,0	67	67,0	9	9,0	5	5,0	1	1,0	100	3,96
3	Z3	18	18,0	64	64,0	9	9,0	8	8,0	1	1,0	100	3,90
4	Z4	18	18,0	70	70,0	5	5,0	7	7,0	0	0,0	100	3,99
5	Z5	18	18,0	65	65,0	8	8,0	7	7,0	2	2,0	100	3,90
6	Z6	25	25,0	59	59,0	8	8,0	7	7,0	1	1,0	100	4,00
7	Z7	22	22,0	63	63,0	6	6,0	9	9,0	0	0,0	100	3,98
8	Z8	18	18,0	66	66,0	9	9,0	6	6,0	1	1,0	100	3,94
9	Z9	22	22,0	66	66,0	2	2,0	8	8,0	2	2,0	100	3,98
10	Z10	22	22,0	55	55,0	15	15,0	4	4,0	4	4,0	100	3,87
Rerata Total												100	3,94

Sumber Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 5 dapat dinyatakan bahwa variabel prestasi kerja (Z) di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera dipersepsikan baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata untuk keseluruhan sebesar 3,94 serta memiliki nilai modus sebesar 4. Baiknya prestasi kerja dapat dilihat dari karyawan mencapai jumlah target yang diberikan Perusahaan; pekerjaan karyawan memenuhi mutu yang diharapkan perusahaan; karyawan memahami tugas dan tanggung jawab saya dalam pekerjaan; karyawan dapat bekerja sesuai dengan perkembangan teknologi atau sistem baru; karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa mengorbankan kualitas; karyawan bisa segera menentukan prioritas ketika banyak tugas datang bersamaan; karyawan bersemangat ketika bekerja; semangat ketika bekerja dapat menambah keinginan untuk bekerja lebih baik lagi; karyawan hadir kerja sesuai jumlah hari kerja yang ditentukan; serta meskipun dengan deadline (tenggang waktu) yang ketat, karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Adapun hasil distribusi responden atas jawaban dari masing-masing indikator kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja karyawan (Y)

No	Item	Skor										Jumlah	
		5		4		3		2		1		F	Rerata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Y1	31	31,0	51	51,0	10	10,0	3	3,0	5	5,0	100	4,00
2	Y2	49	49,0	35	35,0	7	7,0	7	7,0	2	2,0	100	4,22
3	Y3	36	36,0	49	49,0	5	5,0	5	5,0	5	5,0	100	4,06
4	Y4	38	38,0	47	47,0	6	6,0	7	7,0	2	2,0	100	4,12
5	Y5	38	38,0	50	50,0	3	3,0	9	9,0	0	0,0	100	4,17
6	Y6	29	29,0	53	53,0	10	10,0	7	7,0	1	1,0	100	4,02
7	Y7	34	34,0	51	51,0	4	4,0	10	10,0	1	1,0	100	4,07
8	Y8	27	27,0	55	55,0	8	8,0	6	6,0	4	4,0	100	3,95
Rerata Total												100	4,08

Sumber Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 6 dapat dinyatakan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera dipersepsikan sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata untuk keseluruhan sebesar 4,08 serta memiliki nilai modus sebesar 4. Sangat baiknya kinerja karyawan di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera dapat dilihat dari karyawan mengetahui mutu kerja yang diinginkan perusahaan; kualitas hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan mutu yang diharapkan perusahaan; karyawan mengetahui target hasil kerja yang akan karyawan capai; jumlah hasil kerja karyawan telah sesuai dengan harapan dari perusahaan; karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu; pekerjaan yang karyawan lakukan telah sesuai standart perusahaan; karyawan mengetahui fasilitas apa saja yang harus digunakan dalam bekerja; serta fasilitas kerja yang disediakan Perusahaan membantu efektivitas kerja karyawan.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan pengukuran tersebut. Sedangkan, reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan atau dapat dipercaya.

Hasil uji validitas dan reliabilitas secara ringkas yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Loading Factor (I)	λ^2	$1 - \lambda^2$	CR
X1	X11	0,851	0,724	0,276	0,972
	X12	0,867	0,752	0,248	
	X13	0,897	0,805	0,195	
	X14	0,876	0,767	0,233	
	X15	0,869	0,755	0,245	
	X16	0,853	0,728	0,272	
	X17	0,836	0,699	0,301	
	X18	0,857	0,734	0,266	
	X19	0,885	0,783	0,217	
	X110	0,869	0,755	0,245	
	X111	0,812	0,659	0,341	
	X112	0,857	0,734	0,266	
Jumlah		10,329		3,104	
X2	X21	0,919	0,845	0,155	0,974
	X22	0,928	0,861	0,139	
	X23	0,948	0,899	0,101	
	X24	0,916	0,839	0,161	
	X25	0,692	0,479	0,521	
	X26	0,919	0,845	0,155	
	X27	0,799	0,638	0,362	
	X28	0,843	0,711	0,289	
	X29	0,964	0,929	0,071	
	X210	0,924	0,854	0,146	
Jumlah		8,852		2,101	
X3	X31	0,917	0,841	0,159	0,969
	X32	0,877	0,769	0,231	
	X33	0,893	0,797	0,203	
	X34	0,882	0,778	0,222	
	X35	0,878	0,771	0,229	
	X36	0,892	0,796	0,204	
	X37	0,889	0,790	0,210	
	X38	0,914	0,835	0,165	
Jumlah		7,142		1,622	

Z	Z1	0,882	0,778	0,222	0,985
	Z2	0,928	0,861	0,139	
	Z3	0,922	0,850	0,150	
	Z4	0,936	0,876	0,124	
	Z5	0,877	0,769	0,231	
	Z6	0,934	0,872	0,128	
	Z7	0,973	0,947	0,053	
	Z8	0,940	0,884	0,116	
	Z9	0,971	0,943	0,057	
	Z10	0,930	0,865	0,135	
Jumlah		9,293		1,355	
Y	Y1	0,854	0,729	0,271	0,963
	Y2	0,888	0,789	0,211	
	Y3	0,863	0,745	0,255	
	Y4	0,880	0,774	0,226	
	Y5	0,848	0,719	0,281	
	Y6	0,839	0,704	0,296	
	Y7	0,919	0,845	0,155	
	Y8	0,899	0,808	0,192	
Jumlah		6,990		1,887	

Sumber Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator yang digunakan dalam variabel penelitian mempunyai nilai *loading factor* yang lebih besar dari 0,50. Hal ini berarti indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data. Hasil pengujian juga menunjukkan nilai CR masing-masing variabel laten yang digunakan dalam penelitian ini melebihi nilai *cut-off*-nya sebesar 0,7. Hal ini dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel laten reliabel.

Uji Asumsi *Structural Equation Modelling* (SEM)

Uji asumsi SEM pada tahap ini digunakan untuk melihat apakah prasyarat yang diperlukan dalam permodelan SEM dapat terpenuhi. Prasyarat yang dimaksud meliputi asumsi multivariat normal, tidak adanya multikolinearitas atau singularitas dan outlier.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas perlu dilakukan baik untuk normalitas terhadap data univariat maupun normalitas multivariat dimana beberapa variabel yang digunakan sekaligus dalam analisis akhir. Untuk menguji ada atau tidaknya asumsi normalitas, maka dapat dilakukan dengan dengan nilai statistik z untuk *skewness* dan kurtosisnya secara empirik dapat dilihat pada *Critical Ratio* (CR) yang digunakan tingkat signifikansi 5%, maka nilai CR yang berada diantara -2,58 sampai dengan 2,58 ($-2,58 \leq CR \leq 2,58$) dikatakan data berdistribusi normal, baik secara univariat maupun secara multivariat [27]. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat dalam Lampiran 4, diperoleh nilai CR secara multivariate sebesar 1,767 yang berarti CR yang berada diantara -2,58 sampai dengan 2,58. Sehingga dapat dinyatakan bahwa data *multivariate* normal. Selain itu juga data univariat normal ditunjukkan oleh semua nilai *critical ratio* semua indikator terletak diantara $-2,58 \leq CR \leq 2,58$.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat dilihat melalui determinan matriks kovarians, dimana nilai dyang sangat kecil atau mendekati nol, menunjukkan indikasi terdapatnya masalah multikolinearitas atau singularitas, sehingga data tersebut tidak dapat digunakan untuk penelitian. Hasil pengujian multikolinieritas (Lampiran 4) memberikan nilai *determinant of sample covariance matrix* sebesar 28,266. Nilai ini tersebut jauh di atas angka nol sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dan singularitas pada data yang dianalisis.

3. Uji Outliers

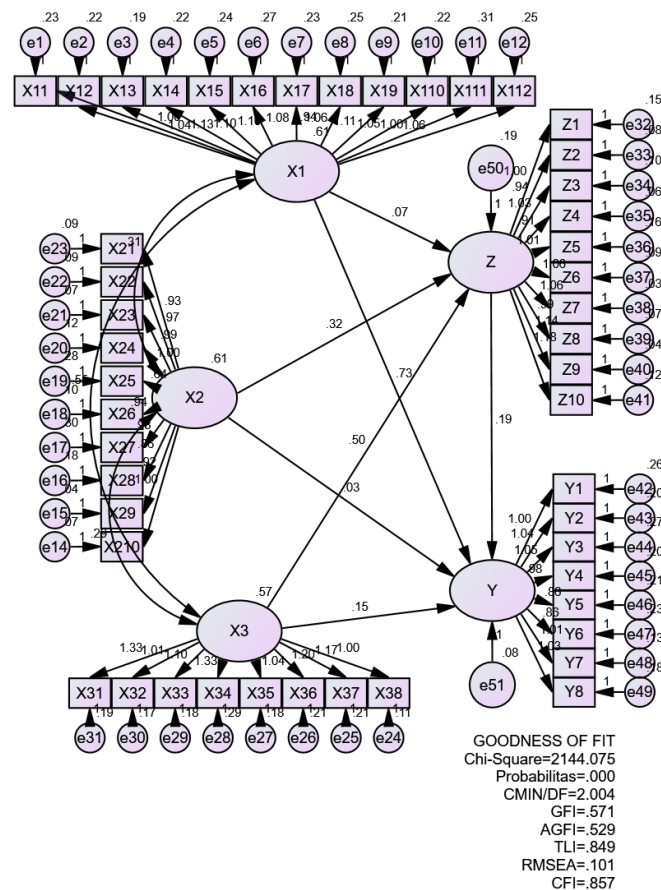
Outliers adalah observasi yang muncul dengan nilai ekstrim baik secara univariat maupun secara multivariat yaitu muncul karena kombinasi karakteristik unik yang dimiliki dan terlihat sangat jauh berbeda dari observasi-observasi lainnya. Apabila terjadi *outliers* dapat dilakukan perlakuan khusus pada *outliers*-nya

asal diketahui bagaimana munculnya *outliers* tersebut. deteksi terhadap *multivariate outlier* dilakukan dengan memperhatikan nilai *Mahalanobis Distance*. Kriteria yang digunakan adalah berdasarkan nilai *Chi Square* pada derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar jumlah variabel indikator pada tingkat signifikansi $p < 0,01$.

Lampiran 4 menunjukkan besarnya nilai *Mahalanobis d-squared*. Data dengan probabilitas (p) yaitu p1 dan p2 lebih besar dari 73,683 berarti mengalami *outliers* dan sebaliknya p1 dan p2 lebih kecil dari 73,683 berarti tidak mengalami *outliers*. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai p1 dan p2 lebih kecil dari 73,683 berarti tidak mengalami *outliers* atau dapat dikatakan tidak ada perbedaan yang signifikan antara data dengan kelompok data.

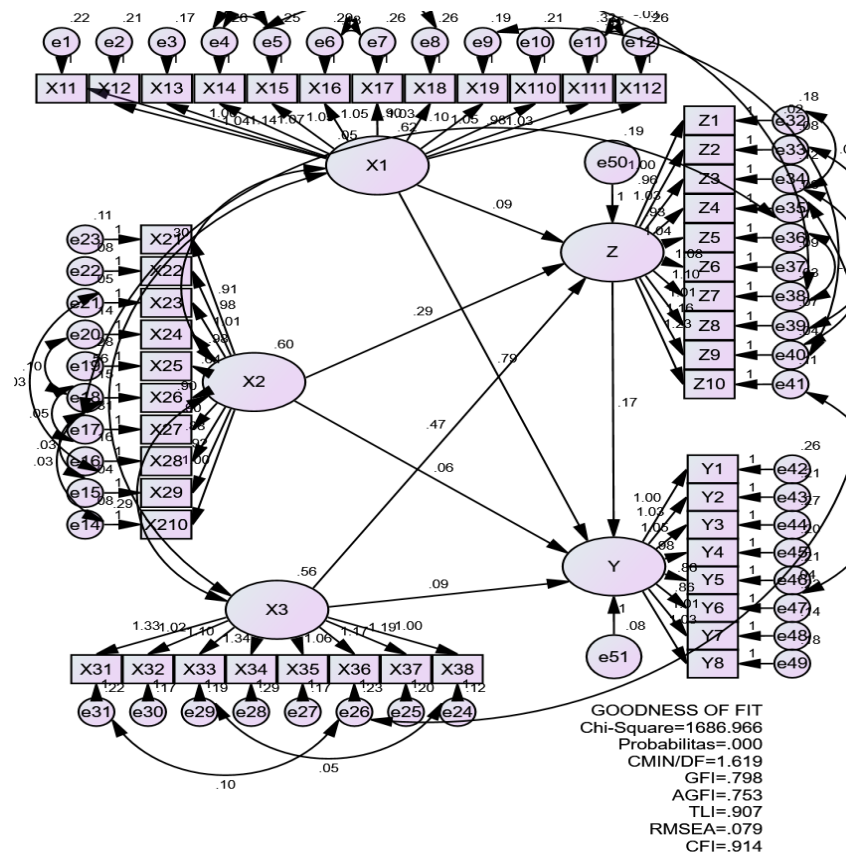
Analisis Structural Equation Modelling (SEM)

Pada tahap ini akan dibahas mengenai uji kesesuaian model dan uji signifikansi kausalitas. Hasil pengujian dengan program AMOS memberikan hasil model SEM seperti terlihat pada gambar berikut.



Gambar 1 Hasil Analisis SEM (Model Awal)

Sumber: Lampiran 4



Gambar 2 Hasil Analisis SEM (Saturated Model)

Sumber: Lampiran 5

Uji Kesesuaian Model (*Goodness of Fit Test*)

Pengujian pada model SEM bertujuan untuk melihat kesesuaian model, hasil pengujian kesesuaian model dalam studi ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 8 Indeks Kesesuaian SEM (Model Awal)

Kriteria	Nilai Cut Off	Hasil Pengujian	Keterangan
Chi Square	Diharapkan lebih kecil dari X^2 pada $df = 1070$, yaitu 1180,549	2144.075	Poor Fit
Sig. Probability	$\geq 0,05$	0,000	Poor Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,120	Poor Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,571	Poor Fit
AGFI	$\geq 0,90$	0,529	Poor Fit
CMIN/DF	≤ 2 atau 3	2,004	Good Fit
TLI	$\geq 0,95$	0,849	Marginal Fit
CFI	$\geq 0,95$	0,857	Marginal Fit

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari delapan kriteria yang digunakan untuk menilai layak/tidaknya suatu model sebagian besar kriteria yang belum terpenuhi. Sehingga model dikatakan belum memenuhi kesesuaian model dengan data dan perlu dilakukan perbaikan dengan mengacu pada *Modification Indices* (MI). Hasil perbaikan model dapat dilihat pada Gambar 2 dan hasil pengujian kesesuaian model dalam studi ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 9 Indeks Kesesuaian SEM (*Saturated Model*)

Kriteria	Nilai Cut Off	Hasil Pengujian	Keterangan
Chi Square	Diharapkan lebih kecil dari X^2	1686,966	Poor Fit

pada df = 1042, yaitu 1151,132			
Sig. Probability	$\geq 0,05$	0,000	Poor Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,062	Good Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,798	Poor Fit
AGFI	$\geq 0,90$	0,753	Poor Fit
CMIN/DF	≤ 2 atau 3	1,619	Good Fit
TLI	$\geq 0,95$	0,907	Good Fit
CFI	$\geq 0,95$	0,914	Good Fit

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa model tersebut sudah memenuhi sebagian besar kriteria kesesuaian model dan dapat diterima. Hal ini mengacu pada pendapat [37] yang menyatakan berdasarkan aturan *parsimony* jika sebagian besar kriteria fit model terpenuhi maka model telah dinyatakan fit. Sehingga dapat dinyatakan bahwa model modifikasi yang diajukan sudah fit atau mempunyai kesesuaian yang baik.

Uji Pengaruh Langsung

Pengujian tahap ini adalah menguji kausalitas yang digunakan untuk menginterpretasikan masing-masing koefisien jalur. Pengujian koefisien jalur secara rinci disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 10 Hasil Uji Pengaruh Langsung

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
X1	--->	Z	0,093	0,212	0,440	0,660	H1 ditolak
X2	--->	Z	0,288	0,071	4,038	0,000	H2 diterima
X3	--->	Z	0,473	0,226	2,095	0,036	H3 diterima
X1	--->	Y	0,787	0,174	4,513	0,000	H4 diterima
X2	--->	Y	0,062	0,057	1,095	0,273	H5 ditolak
X3	--->	Y	0,086	0,175	0,492	0,622	H6 ditolak
Z	--->	Y	0,168	0,074	2,073	0,038	H7 diterima

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel tersebut dapat dinyatakan bahwa hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Z) memiliki jalur positif sebesar 0,093 dengan C.R sebesar 0,440 dan probabilitas (p) sebesar 0,660. Nilai C.R lebih kecil dari 1,980 dan nilai p lebih besar dari 0,05 yang berarti H_1 ditolak. Dalam hal ini keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera tidak terbukti kebenarannya atau H_1 ditolak.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Z) memiliki jalur positif sebesar 0,288 dengan C.R sebesar 4,307 dan probabilitas (p) sebesar 0,000. Nilai C.R lebih besar dari 1,980 dan nilai p lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_2 diterima. Dalam hal ini motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera terbukti kebenarannya atau H_2 diterima.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap prestasi kerja (Z) memiliki jalur positif sebesar 0,011 dengan C.R sebesar 2,095 dan probabilitas (p) sebesar 0,036. Nilai C.R lebih besar dari 1,980 dan nilai p lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_3 diterima. Dalam hal ini disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera terbukti kebenarannya atau H_3 diterima.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki jalur positif sebesar 0,787 dengan C.R sebesar 4,513 dan probabilitas (p) sebesar 0,000. Nilai C.R lebih besar dari 1,980 dan nilai p lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_4 diterima. Dalam hal ini keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera terbukti kebenarannya atau H_4 diterima.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki jalur positif sebesar 0,062 dengan C.R sebesar 1,095 dan probabilitas (p) sebesar 0,273. Nilai C.R lebih kecil dari 1,980 dan nilai p lebih besar dari 0,05 yang berarti H_5 ditolak. Dalam hal ini motivasi kerja berpengaruh positif namun signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera tidak terbukti kebenarannya atau H_5 ditolak.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki jalur positif sebesar 0,086 dengan C.R sebesar 0,492 dan probabilitas (p) sebesar 0,622. Nilai C.R lebih besar dari 1,980 dan nilai p lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_6 ditolak. Dalam hal ini disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera terbukti kebenarannya atau H_6 ditolak.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh prestasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki jalur positif sebesar 0,168 dengan C.R sebesar 2,073 dan probabilitas (p) sebesar 0,038. Nilai C.R lebih besar dari 1,980 dan nilai p lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_7 diterima. Dalam hal ini prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera terbukti kebenarannya atau H_7 diterima.

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung dengan Sobel Test

Pegujian *Sobel Test* ditujukan untuk menjawab permasalahan penelitian mengenai pengaruh tidak langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen (Y) melalui variabel endogen *intervening* (Z). Adapun hasil perhitungan untuk masing-masing variabel dapat dirinci sebagai berikut.

Tabel 11 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
X1---> Z---> Y	0,016	0,036	0,431	0,667	H8 ditolak
X2---> Z---> Y	0,048	0,024	1,981	0,048	H9 diterima
X3---> Z---> Y	0,079	0,052	1,539	0,124	H10 ditolak

Sumber: Lampiran 5

Hasil perhitungan *Sobel Test* untuk pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui prestasi kerja mendapatkan nilai t hitung sebesar 0,431 dan P value sebesar 0,667. Nilai P Value tersebut lebih besar dari $\alpha = 5\%$. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa secara statistik diperoleh bukti prestasi kerja bukan merupakan variabel *intervening* dari pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui prestasi kerja sebagai variabel mediasi tidak terbukti kebenarannya (H8 ditolak).

Hasil perhitungan *Sobel Test* untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui prestasi kerja mendapatkan nilai t hitung sebesar 1,981 dan P value sebesar 0,045. Nilai P Value tersebut lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa secara statistik diperoleh bukti prestasi kerja merupakan variabel *intervening* dari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui prestasi kerja sebagai variabel mediasi terbukti kebenarannya (H9 diterima).

Hasil perhitungan *Sobel Test* untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui prestasi kerja mendapatkan nilai t hitung sebesar 1,539 dan P value sebesar 0,124. Nilai P Value tersebut lebih besar dari $\alpha = 5\%$. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa secara statistik diperoleh bukti prestasi kerja bukan merupakan variabel *intervening* dari pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui prestasi kerja sebagai variabel mediasi tidak terbukti kebenarannya (H10 ditolak).

Pembahasan

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dijelaskan upaya manajemen dalam mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja tidak mempengaruhi pencapaian kerja yang melampaui target kerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan tidak menganggap K3 sebagai upaya mencapai prestasi tapi bagian dari kerja produktif selain itu karyawan PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera merasa prosedur keselamatan memperlambat ritme kerja, penggunaan APD yang tidak nyaman atau langkah-langkah birokrasi dalam pelaporan risiko sering dianggap menghambat kecepatan penyelesaian tugas, sehingga pencapaian prestasi dalam hal kuantitas menjadi tidak optimal. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan temuan [10], [15], dan [16], sebaliknya temuan ini sejalan dengan temuan [14], [17]

Keselamatan dan Kesehatan kerja dibangun oleh indikator pembiayaan Kesehatan, pelayanan Kesehatan, perlengkapan, Prosedur, tempat penyimpanan barang, wewenang pekerjaan, kelalaian, Kontribusi terbesar ada pada indikator prosedur K3. Hal ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju mengerti atas hak karyawan atas pekerjaan mereka saat terjadi kecelakaan kerja, hal ini disebabkan rata-rata karyawan sudah bekerja lebih dari 5 tahun.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi semangat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya semakin meningkatkan pencapaian penyelesaian target kerja karyawan melampaui target yang diberikan. Hal ini mungkin terjadi karena manajemen setiap pagi memberikan briefing mengenai target kerja dan adanya bonus bulanan bagi karyawan yang bisa melampaui target kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian [26], [27], [28] dan [29] yang keseluruhannya menyatakan motivasi kerja memiliki dampak terhadap prestasi kerja.

Motivasi kerja diukur dengan indikator dorongan mencapai tujuan; semangat kerja; inisiatif; kreatifitas; dan rasa tanggung jawab. Dari beberapa indikator tersebut, indikator yang memiliki kontribusi terbesar adalah dorongan mencapai tujuan, hal ini dibuktikan dengan persepsi karyawan yang sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan pernyataan karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai target yang diberikan Perusahaan, hal ini dikarenakan rata-rata karyawan memiliki usia diatas 40 tahun dan lama bekerja diatas 5 tahun.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi sikap dan perilaku karyawan untuk mematuhi peraturan Perusahaan semakin meningkatkan pencapaian target penyelesaian kerja karyawan melampaui target yang diberikan, hal ini dikarenakan manajemen melalui training secara berkala memberikan penekanan pentingnya disiplin ke setiap karyawan, dan di peraturan Perusahaan diatur secara jelas sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan Perusahaan, hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian [1], [7] dan [32] yang keseluruhannya menyatakan disiplin kerja memiliki dampak terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan temuan penelitian ini, disiplin kerja diukur dengan indikator ketepatan waktu hadir dalam bekerja; ketaatan terhadap standart kerja; kepatuhan terhadap peraturan; tingkat kewaspadaan; dan bekerja etis. Dari beberapa indikator tersebut, indikator yang memiliki kontribusi terbesar adalah ketaatan terhadap standart kerja, hal ini dibuktikan dengan persepsi karyawan yang sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan pernyataan jika ada perubahan prosedur, karyawan berusaha segera memahaminya, hal ini dimungkinkan karena rata-rata karyawan memiliki Pendidikan lulusan SMA.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi upaya mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja semakin meningkatkan hasil kerja dan capaian target kerja karyawan, hal ini dimungkinkan mengingat baik pihak manajemen maupun karyawan menyadari akan pentingnya pencegahan kecelakaan kerja yang ditunjukkan dengan pemasangan spanduk mengenai K3 dan fasilitas K3 di Perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian [3], [4], [5] dan [6] yang keseluruhannya menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan..

Keselamatan dan Kesehatan Kerja dibangun oleh indikator pembiayaan Kesehatan, pelayanan Kesehatan, perlengkapan, Prosedur, tempat penyimpanan barang, wewenang pekerjaan, kelalaian, Kontribusi terbesar ada pada indikator prosedur K3. Hal ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju mengerti atas hak karyawan atas pekerjaan mereka saat terjadi kecelakaan kerja, hal ini disebabkan rata-rata karyawan sudah bekerja lebih dari 5 dan Pendidikan rata-rata lulusan SMA.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dijelaskan bahwa semangat yang mendorong karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya tidak mempengaruhi keberhasilan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, hal ini dikarenakan Pertama, dorongan dari luar (ekstrinsik) seperti fasilitas atau kondisi kerja tidak cukup memicu kinerja jika motivasi internal (intrinsik) seperti pengembangan diri kurang diperhatikan. Kedua, kurangnya apresiasi atau bonus bisa menurunkan motivasi karyawan, membuat pengaruhnya tidak terlihat. Dan, motivasi yang diberikan (misalnya, hanya bonus) mungkin tidak relevan dengan apa yang sebenarnya dicari karyawan (misalnya, pengembangan karier). Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian [2], [3], [4], [5], [6], [18], [19], [20] dan [23] yang menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan penelitian ini, motivasi kerja diukur dengan indikator dorongan mencapai tujuan; semangat kerja; inisiatif; kreatifitas; dan rasa tanggung jawab. Dari beberapa indikator tersebut, indikator yang memiliki kontribusi terbesar adalah dorongan mencapai tujuan, hal ini dibuktikan dengan persepsi karyawan yang sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan pernyataan karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai target yang diberikan Perusahaan, hal ini dikarenakan rata-rata karyawan memiliki usia diatas 40 tahun dan lama bekerja diatas 5 tahun.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa sikap dan perilaku karyawan untuk mematuhi aturan Perusahaan tidak mempengaruhi kesuksesan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dimungkinkan. Pertama, karyawan tidak melihat bagaimana kepatuhan terhadap prosedur tertentu secara langsung berdampak pada pencapaian target kinerja. Kedua, pengawasan yang tidak konsisten, dimana penerapan aturan yang tebang pilih atau tidak konsisten dapat merusak kredibilitas sistem disiplin dan menciptakan rasa ketidakadilan, yang pada akhirnya menurunkan motivasi kerja. Dan, budaya perusahaan yang tidak suportif atau kondisi kerja yang buruk dimana karyawan hadir secara fisik namun tidak termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik dalam bekerja. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian [3], [4], [5] dan [6] yang menyatakan disiplin kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan penelitian ini, disiplin kerja diukur dengan indikator ketepatan waktu hadir dalam bekerja; ketaatan terhadap standart kerja; kepatuhan terhadap peraturan; tingkat kewaspadaan; dan bekerja etis. Dari beberapa indikator tersebut, indikator yang memiliki kontribusi terbesar adalah ketaatan terhadap standart kerja, hal ini dibuktikan dengan persepsi karyawan yang sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan pernyataan jika ada perubahan prosedur, karyawan berusaha segera memahaminya, hal ini dimungkinkan karena rata-rata karyawan memiliki Pendidikan lulusan SMA.

Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan variabel prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi pencapaian kinerja karyawan yang melampaui target yang diberikan semakin meningkatkan kesuksesan karyawan dalam karir kerjanya hal ini dikarenakan manajemen akan memberikan penghargaan berupa kenaikan jabatan karyawan yang hasil kerjanya melampaui target 3 tahun berturut turut akan naik satu Tingkat diatas jabatan sebelumnya, hal ini tentunya akan berpengaruh pada gajinya juga. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian [18] yang menyatakan bahwa prestasi kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan penelitian ini, prestasi kerja diukur dengan indikator hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, kecekatan mental, sikap, serta disiplin waktu dan absensi. Dari beberapa indikator tersebut,

indikator yang memiliki kontribusi terbesar adalah pengetahuan pekerjaan, hal ini dibuktikan dengan persepsi karyawan yang sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan karyawan dapat bekerja sesuai dengan perkembangan teknologi atau sistem baru, hal ini disebabkan mayoritas karyawan berpendidikan SMA dan masa kerja diatas 5 tahun.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian-uraian yang telah diungkapkan pada pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa untuk mendorong prestasi kerja maka PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera perlu untuk memperhatikan beberapa faktor diantaranya motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan untuk mendorong kinerja karyawan maka PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera perlu untuk memperhatikan beberapa faktor diantaranya keselamatan dan kesehatan kerja serta prestasi kerja. Bagi PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera aspek tersebut menjadi strategi yang efektif terkait dengan upaya dalam mengoptimalkan prestasi kerja dan mendorong tingkat kinerja karyawan.

Penelitian ini mempunyai keterbatasan yaitu ini tidak mengaitkan dengan kinerja, maka dapat disarankan bagi penelitian berikutnya untuk dapat mengukur efek K3 terhadap kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo , Fakultas Bisnis ,Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang memberikan support dan bimbingan dari awal sampai selesainya tesis ini dan PT.Lautan Kayu Abadi Sejahtera sebagai tempat pengambilan sample observasi.

REFERENSI

- [1] W. K. Parinsi, ""Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makasar", " *Jurnal Economix*, vol. 9 No. 1, pp. 123-134, 2021.
- [2] C. F. Oktavia and V. Firdaus, ""Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Colection Tulangan Sidoarjo", " *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, vol. 3 (1), pp. 1 - 11, 2024.
- [3] A. Nurfitriani and A. Kusnawan, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. IRIndonesia," *Prosiding Ekonomi dan Bisnis*, vol. 4 No. 1, pp. pp - pp, 2024.
- [4] A. Arifah, R. Haryati and M. D. Anggraini, ""Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Pratama Natural Padang", " *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, vol. 2 (1), pp. 15 - 24, 2024.
- [5] N. A. A. L. .. H. S. & Y. E. Mubarak, ""Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tirta Investama", " *Karimah Tauhid*,, vol. 1 No. 5, p. 632–650, 2022.
- [6] T. R. Putra and M. Lestariningsih, ""Pengaruh K3, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan", " *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, vol. 8 No. 7, pp. 1-17, 2019.
- [7] A. Aminullah and M. Mulyadin, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor BPMDes Kabupaten Bima," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Blisnis*,

vol. 4 No. 2, pp. 109-115, September 2021.

- [8] E. Nuraliasari, N. and Z. Apriani, ""Analisis Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. XYZ - Karawang", " *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, vol. 7 No. 5, pp. 1057-1067, 2024.
- [9] N. Z. R. Tussoleha and R. K. Sari, "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo," *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta (JKMT)*, vol. 2 (1), pp. 11 - 21, 2024.
- [10] R. RST, R. Yulistria, E. P. Handayani and S. Nursanty, ""Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas", " *JURNAL SWABUMI*, vol. 9 No.2, pp. 155 - 166, 2021.
- [11] K. S. R. P. & R. F. Kaharudin, ""Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan", " *JURNAL EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*, vol. 2 (1), pp. 1 - 7, 2021.
- [12] Nur, M. R. Wahyuddin and S. M. a. S. Bachri, ""Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pasca Pandemi Covid-19", " *JESYA : Jurnal Ekonomi dan Syariah*, vol. 6 2, pp. 1528-1535, 2023.
- [13] V. K. N. Wangi and E. B. a. A. Imron, ""Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja", " *Jurnal Manajemen Bisnis*, vol. 7 (1), pp. 40 - 50, Maret 2020.
- [14] M. Mersiliina, B. Tewal and G. G. Lumintang, ""Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompetensi, Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bussan Auto Finance cabang Manado", " *Jurnal EMBA*, vol. 7 No.4, pp. 5175-5184, 2019.
- [15] Z. Sukarno, N. Razak and D. Daud, ""Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT PLN Makassar Area Rayon Timur)," *Al - Buhuts (e-Journal)*, vol. 19 No. 1, pp. 370-381, 2023.
- [16] S. Sahri, S. and D. M. Putri, ""Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Komunikasi dan Kerjasama Kelompok terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang", " *Equivalent*, vol. 2 (1), pp. 156 - 168, 2024.
- [17] I. W. Matantu and B. T. a. J. L. Sepang, ""Analisis Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Evaluasi Kinerja dan Pembagian Kerja serta Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi kasus pada PT. PLN (PERSERO) Area Manado)", " *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, vol. 16 (3), pp. 156 - 167, 2016.
- [18] A. S. Nining, J. Jaenab and W. Wulandari, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima," *Trending: Jurnal Ekonomi*,

- Akuntansi dan Manajemen*, Vols. 1, No.4, pp. 392-405, 2023.
- [19] Mappamiring, "Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar," *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 10 (2), pp. 86 - 92, 2020.
- [20] Fatahuddin, ""Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Makmur Berkah", " *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjung Pinang*, vol. 7 No. 1, pp. 20-28, 2024.
- [21] V. Firdaus, S. W. L. Hana SetyaniI, A. Budi Santoso and I. Suroso, "Change Management and Self Fulfilling Motivation In The East Java Furniture Industry," *Quality - Access to Success*, vol. 23, no. 190, pp. 85-96, 2022.
- [22] L. Zahirah Hidayati, V. Firdaus and Sumartik, "The Integral Role Of Motivation, Discipline, And Work Environment In Improving Employee Performance In Surabaya Plantations," *International Journal of Business, Law and Political Science*, vol. 1 (9), pp. 52 - 67, 2024.
- [23] R. Hidayatt, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja," *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, vol. 5 (1), pp. 16 - 23, Maret 2021.
- [24] R. Tanjung and H. A. R. a. F. Firmansyah, ""Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dharma Pacificengineering", " *Jurnal Manajemen dan Bisnis Tanjung Pinang*, vol. 6 (1), pp. 69 - 80, 2023.
- [25] M. Pragiwani and E. L. a. M. B. Alexandri, ""Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group)", " *Responsive*, vol. 3 (3), pp. 117 - 129, Oktober 2020.
- [26] H. F. Apriani and S. Rande, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda," *eJournal Administrasi Publik*, vol. 9 (4), pp. 5686 - 5697, 2022.
- [27] Y. Yanti and K. Aprianti, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Kota Bima," *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, vol. 1 No. 4, pp. 01-19, 2023.
- [28] A. A. Baharudin, M. I. Musa and B. Burhanudin, ""Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales", " *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Ekonomi*, vol. 1 (1), pp. 55 - 62, 2022.
- [29] S. Arif, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Karyawan bagian Produksi PT. Dharma Pratama Sejati, Sidoarjo," *Sasanti : Journal of Economic and Bussiness*, vol. 2 (3), pp. 93 - 101, Agustus 2021.
- [30] T. D. Wulandari, K. A. Kusuma and V. Firdaus, "Peranan Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Di Sidoarjo," *Management*

Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), vol. 4(6), p. 7897–7908, 2024.

- [31] A. D. k. Satedjio and S. Kempaa, ""Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura", " *AGORA*, vol. 5 (3), 2017.
- [32] G. M. Pentury, "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Pertamina (Persero) Full Terminal," *Manis: Jurnal Manajemendan Bisnis*, vol. 6 (1), pp. 33 - 46, 2022.
- [33] H. Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2024.
- [34] S. Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2019.
- [35] J. Wau, S. Waomma and F. T. Fau, ""Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupate Nias Selatan", " *Jurnal Ilmiah Mahasiwa Nias Selatan*, vol. 4 (2), pp. 203 - 212, 2021.
- [36] B. I. A. Balukh, S. S. Niha and G. Djuang, "Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur," *Management Studis and Entreprenurship Journal*, vol. 5 (2), pp. 9818 - 9831, 2024.
- [37] S. and A. A. R. F. N. , *Metode statistika multivariant : pemodelan persamaan strukturan (SEM) pendekatan warppls*, Malang: UB Press, 2017.
- [38] H. F. Apriani and S. Rande, ""Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda", " *eJournal Administrasi Publik*, vol. 9 (4), pp. 5686 - 5697, 2022.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.