



# Tesis Arif Syaifudin 246110100021

## Bab 1-5

12%  
Suspicious  
texts



- 10% Similarities
  - < 1% similarities between quotation marks
  - 0% among the sources mentioned
- < 1% Unrecognized languages
- 2% Texts potentially generated by AI

Document name: Tesis Arif Syaifudin 246110100021 Bab 1-5.docx  
Document ID: 4377fed24c778ee2e8452971f0feac19116c4b49  
Original document size: 855.73 KB

Submitter: UMSIDA Perpustakaan  
Submission date: 1/19/2026  
Upload type: interface  
analysis end date: 1/19/2026

Number of words: 10,175  
Number of characters: 72,406

Location of similarities in the document:



### Sources of similarities

#### Main sources detected

No.	Description	Similarities	Locations	Additional information
1	<a href="http://repository.iainkudus.ac.id/5263/4/5">repository.iainkudus.ac.id</a> http://repository.iainkudus.ac.id/5263/4/5. BAB II.pdf 69 similar sources	2%		Identical words: 2% (211 words)
2	<a href="https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/4456/8/UNIKOM_RELLA_LEE_RAIS_21216023_13">elibrary.unikom.ac.id</a> https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/4456/8/UNIKOM_RELLA_LEE_RAIS_21216023_13.BAB II... 82 similar sources	2%		Identical words: 2% (149 words)
3	<a href="#">Document from another user</a> #daaa9a Comes from another group 70 similar sources	2%		Identical words: 2% (145 words)
4	<a href="http://repository.umpalopo.ac.id/4144/3/683-Article-Text-3206-1-10-20230801.pdf">repository.umpalopo.ac.id</a> http://repository.umpalopo.ac.id/4144/3/683-Article-Text-3206-1-10-20230801.pdf 82 similar sources	2%		Identical words: 2% (140 words)
5	<a href="https://doi.org/10.56489/fik.v7i1.295">doi.org</a>   PERAN MEDIASI DIGITAL MARKETING TERHADAP PERILAKU KONSUMEN https://doi.org/10.56489/fik.v7i1.295	2%		Identical words: 2% (141 words)

#### Sources with incidental similarities

No.	Description	Similarities	Locations	Additional information
1	<a href="https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/19237_2_BAB_II.pdf">perpustakaan.pancabudi.ac.id</a> https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/19237_2_BAB_II.pdf	< 1%		Identical words: < 1% (40 words)
2	<a href="https://doi.org/10.59603/niantanasikka.v1i3.1">doi.org</a>   Pengaruh Kerjasama Tim dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pega... https://doi.org/10.59603/niantanasikka.v1i3.1	< 1%		Identical words: < 1% (40 words)
3	<a href="https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/12301/7690/113316">journal.ipm2kpe.or.id</a> https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/12301/7690/113316	< 1%		Identical words: < 1% (33 words)
4	<a href="https://repository.upnjatim.ac.id/43695/1/28-6-25">repository.upnjatim.ac.id</a> https://repository.upnjatim.ac.id/43695/1/28-6-25 JUDUL BUKU PANDUAN SEM AAN SUDAH ...	< 1%		Identical words: < 1% (30 words)
5	<a href="https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/download/6584/4201/">journal.ipm2kpe.or.id</a> https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/download/6584/4201/	< 1%		Identical words: < 1% (20 words)

## Points of interest

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 89 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.

### 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"



www.jurnal.uia.ac.id

https://www.jurnal.uia.ac.id/Kinerja/article/download/1279/7371

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 pekerjaannya 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 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 karyawan 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



**ruduct.com**  
<https://ruduct.com/ab/Pedoman.Penelitian.dengan.SmartPLS.pdf>

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 sampelnya 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 sampelnya 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 sampelnya 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 reseach yaitu adanya variabel Z pada penelitian tersebut yaitu prestasi kerja dan pada penelitian tersebut menggunakan sampling jenuh pada teknik pengambilan sampelnya 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,



eprints.umm.ac.id

<https://eprints.umm.ac.id/id/eprint/2114/3/BAB%20II.pdf>

motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

prestasi dan kinerja karyawan PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera?

Pertanyaan penelitian:

Apakah variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera?

Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera?

Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera?

Apakah variabel keselamatan dan kesehatan



repository.iainkudus.ac.id

<http://repository.iainkudus.ac.id/5263/4/5.%20BAB%20II.pdf>

kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera?

Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera?

Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera?

Apakah variabel prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan



ejournal.unsrat.ac.id

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/download/36071/33589>

PT.

Lautan Kayu Abadi Sejahtera?



Kategori SDGs: Penelitian ini menggunakan kategori SDGs yang bertujuan untuk



archive.umsida.ac.id | The Effect of Extrinsic Motivation, Commitment, and Work Discipline on the Performance of Employees of the Samsat Sidoarjo Office: Pengaruh Mo...

<https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/8081/57970>

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 (X1)

"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]:

Pembiayaan Kesehatan: Adalah tanggung jawab biaya kesehatan yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk para pekerja.

Pelayanan Kesehatan: Adalah pemeriksaan kesehatan yang dilakukan oleh petugas medis dalam jangka waktu tertentu yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya

Perlengkapan: Adalah kelengkapan akan peralatan produksi untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja

Prosedur: Adalah urutan kegiatan produksi yang harus dilakukan oleh para pekerja agar tidak terjadi kesalahan atau kecelakaan kerja.

Tempat penyimpanan barang: Adalah tempat menyimpan barang bawaan para pekerja disediakan loker barang untuk menjaga keamanan barang para pekerja.

Wewenang pekerjaan: Adalah hak tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepada pekerja

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:



repository.iainkudus.ac.id

<http://repository.iainkudus.ac.id/5263/4/5.%20BAB%20II.pdf>

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



repository.iainkudus.ac.id

<http://repository.iainkudus.ac.id/5263/4/5.%20BAB%20II.pdf>

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] menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan menurut temuan terdahulu [21], [22], [23] 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 [24], [25], [26] menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi prestasi karyawan dan sedangkan berdasarkan temuan terdahulu [7], [27] 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 [28].



repository.iainkudus.ac.id

<http://repository.iainkudus.ac.id/5263/4/5.%20BAB%20II.pdf>

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 [29], sebagai berikut:

Ketepatan waktu hadir dalam bekerja:



dx.doi.org | PENGARUH DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI UNIVERSITAS MALIKUSSALEH DENGAN KEPUASAN KERJ...

<http://dx.doi.org/10.29103/j-mind.v4i1.3366>

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



dx.doi.org | PENGARUH DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI UNIVERSITAS MALIKUSSALEH DENGAN KEPUASAN KERJ...

<http://dx.doi.org/10.29103/j-mind.v4i1.3366>

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.

Bekerja etis: Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan

atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Temuan terdahulu [1], [5], [30] 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 lalai 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. [31].

Terciptanya prestasi kerja yang baik dapat tercapai tujuan organisasi" [24]. "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 [32]:

Hasil Kerja:



portaluniversitasquality.ac.id

<http://portaluniversitasquality.ac.id/5555/1138/4/BAB%20II.pdf>

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

**13**

**repository.umsu.ac.id**  
<http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/18854/1/SKRIPSI%20RANNY%20NABILA%20HASYA.pdf>

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)” [33]. Sedangkan pengertian menurut [34] “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:

**14**

**repository.iainkudus.ac.id**  
<http://repository.iainkudus.ac.id/5263/4/5.%20BAB%20II.pdf>

diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap

**15**


**elibrary.unikom.ac.id**  
[https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/4456/8/UNIKOM\\_RELLA%20LEE%20RAIS\\_21216023\\_13.BAB%20II.pdf](https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/4456/8/UNIKOM_RELLA%20LEE%20RAIS_21216023_13.BAB%20II.pdf)

keterampilan

**16**

**fekbis.repository.unbin.ac.id**  
<http://fekbis.repository.unbin.ac.id/id/eprint/276/3/BAB%20II%20TINJAUAN%20PUSTAKA.pdf>

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

**17**

**repository.umsu.ac.id**  
<http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/18854/1/SKRIPSI%20RANNY%20NABILA%20HASYA.pdf>

aktivitas lain.

**18**


**Document from another user**  
♥ Comes from another group

Efektivitas: Merupakan

**19**

**portaluniversitasquality.ac.id**  
<http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/2647/4/BAB%20II.pdf>

tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari

**20**

**Document from another user**  
♥ Comes from another group

setiap unit dalam penggunaan sumber daya

Kerangka Konseptual

□

- Keselamatan dan Kesehatan Kerja  
(X1)  
Motivasi Kerja  
(X2)  
Disiplin Kerja  
(X3)  
Prestasi Kerja  
(Z)  
Kinerja Karyawan  
(Y)  
H1  
H2  
H3  
H4  
  
H6  
H7

- Keselamatan dan Kesehatan Kerja  
(X1)  
Motivasi Kerja  
(X2)  
Disiplin Kerja  
(X3)

Prestasi Kerja  
(Z)  
Kinerja Karyawan  
(Y)  
H1  
H2  
H3  
H4  
  
H6  
H7

□ H4

H4

□ H1

H1

□ H2

H2

□ H7

H7

□ H5

H5

□ H6

H6

□ H3

H3

Gambar 2. Kerangka Konseptual  
Sumber: Literatur dan Teori dikembangkan penulis (2024)

Hipotesis  
H1: Keselamatan dan Kesehatan Kerja

21

**Document from another user**  
Comes from another group

mempunyai

22

**Document from another user**  
Comes from another group

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

23

**elibrary.unikom.ac.id**  
[https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/4456/8/UNIKOM\\_RELLA%20LEE%20RAIS\\_21216023\\_13.BAB%20II.pdf](https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/4456/8/UNIKOM_RELLA%20LEE%20RAIS_21216023_13.BAB%20II.pdf)

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

24

**repository.umpalopo.ac.id**  
<http://repository.umpalopo.ac.id/4144/3/683-Article%20Text-3206-1-10-20230801.pdf>

di

25

**eprints.upj.ac.id**  
<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6459/9/BAB%20II.pdf>

PT.

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 peniitian ini menggunakan observasi dan kusioner/ angket.

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan Struktural Equation Model (SEM) melalui Software AMOS. SEMdiolah 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 kecocokan 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: Kecerobohan 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 [29], 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 melampui target yang telah ditentukan. Tingkat prestasi kerja diukur menggunakan indikator menurut [32]:

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: Penyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu dan standart maksimal sesuai ketentuan perusahaan

Efektivitas: karyawan mampu menggunakan fasilitas kerja secara efisien

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 30 – 40 tahun Diatas 40 tahun 48 36 16 48,0 36,0 16,0

Jumlah 100 100,0

Pendidikan SMA D3 S1 74 12 14 74,0 12,0 14,0

Jumlah 100 100,0

Lama Kerja Kurang dari 1 tahun 1 – 2 tahun 3 – 4 tahun Lebih dari 5 tahun 13 21 31 35 13,0 21,0 31,0 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 kuramg 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 % F % F % F % F % F Rerata

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 % F % F % F % F % F Rerata  
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 % F % F % F % F % F Rerata  
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 % F % F % F % F % F Rerata  
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 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	%	F	%	F	%	F	%	F	Rerata				
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 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 di inginkan perusahaan; kualitas hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan mutu yang diharapkan perusaahaan; 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 – λ 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 menunjukan 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.

#### 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  $-2,58 \leq CR \leq 2,58$ .

#### 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.

#### 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 X2 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  $\leq 2$  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/tidakny 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 X2 pada df = 1042, yaitu 1151,132 1686,966 Poor Fit  
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  $\leq 2$  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 [35] 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 meginterpretasikan 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 (X1) 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 H1 ditolak. Dalam hal ini

31

**dx.doi.org** | PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR BINTANG MANDIRI M...  
<http://dx.doi.org/10.54367/jmb.v22i1.1735>

keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan

32

**ejournal.undiksha.ac.id** | PENTINGNYA PENGUASAAN KONSEP KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DALAM MENDUKUNG KINERJA CALON LULUSAN PENDIDIKA...  
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPKK/article/download/30675/17613>

bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

prestasi kerja di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera tidak terbukti kebenarannya atau H1 ditolak.  
Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh motivasi kerja (X2) 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 H2 diterima. Dalam hal ini

33

**repository.unp.ac.id** | Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pelayanan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang.  
[https://repository.unp.ac.id/id/eprint/26535/1/final\\_B1\\_TAUFIK%20AKBAR%2043090-03-08.pdf](https://repository.unp.ac.id/id/eprint/26535/1/final_B1_TAUFIK%20AKBAR%2043090-03-08.pdf)

motivasi

34


**repository.umpalopo.ac.id**  
<http://repository.umpalopo.ac.id/4144/3/683-Article%20Text-3206-1-10-20230801.pdf>

kerja

35


**repository.iainkudus.ac.id**  
<http://repository.iainkudus.ac.id/5263/4/5.%20BAB%20II.pdf>

berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

36

**dx.doi.org** | Optimalisasi Output: Menggali Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja PD Nurlia di Tengah Revolusi Industri  
<http://dx.doi.org/10.37034/infab.v6i2.857>


prestasi

37

**dx.doi.org** | PENGARUH INSENTIF PENJUALAN MOTOR HONDA N-MAX TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. ADIRA FINANCE KOTA METRO  
<http://dx.doi.org/10.24127/edunomia.v2i1.1628>

kerja

di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera terbukti kebenarannya atau H2 diterima.  
Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh disiplin kerja (X3) 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 H3 diterima. Dalam hal ini

38


**dx.doi.org** | PENGARUH DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI UNIVERSITAS MALIKUSSALEH DENGAN KEPUASAN KERJ...  
<http://dx.doi.org/10.29103/j-mind.v4i1.3366>

disiplin

39


**repository.umpalopo.ac.id**  
<http://repository.umpalopo.ac.id/4144/3/683-Article%20Text-3206-1-10-20230801.pdf>

kerja

40

**repository.iainkudus.ac.id**  
<http://repository.iainkudus.ac.id/5263/4/5.%20BAB%20II.pdf>

berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

41

**dx.doi.org** | Optimalisasi Output: Menggali Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja PD Nurlia di Tengah Revolusi Industri  
<http://dx.doi.org/10.37034/infab.v6i2.857>

prestasi



**ejournal.ust.ac.id** | PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM AKSES AREA SUMATERA U...  
[http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB\\_ekonomi/article/download/1009/1042](http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi/article/download/1009/1042)

kerja

di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera terbukti kebenarannya atau H3 diterima.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X1) 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 H4 diterima. Dalam hal ini



**journal.ikopin.ac.id** | Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan  
<https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/download/132/114>

keselamatan



**repository.maranatha.edu** | Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Daya Adicipta Motora (DAM)  
[http://repository.maranatha.edu/25356/1/1653050\\_ABSTRACT\\_TOC.pdf](http://repository.maranatha.edu/25356/1/1653050_ABSTRACT_TOC.pdf)

dan kesehatan



**repository.umpalopo.ac.id**  
<http://repository.umpalopo.ac.id/4144/3/683-Article%20Text-3206-1-10-20230801.pdf>

kerja



**elibrary.unikom.ac.id**  
[https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/4456/8/UNIKOM\\_RELLA%20LEE%20RAIS\\_21216023\\_13.BAB%20II.pdf](https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/4456/8/UNIKOM_RELLA%20LEE%20RAIS_21216023_13.BAB%20II.pdf)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan



**dx.doi.org** | Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank  
<http://dx.doi.org/10.47861/jkpu-nalanda.v1i3.253>

di

PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera terbukti kebenarannya atau H4 diterima.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh motivasi kerja (X2) 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 H5 ditolak. Dalam hal ini motivasi kerja berpengaruh positif namun signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis



**jurnal.unej.ac.id** | ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN KINERJA GURU DI SD ISLAM LUMAJANG  
<https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA/article/download/6212/4606>

yang menyatakan



**www.journal.fdi.or.id** | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi  
<http://www.journal.fdi.or.id/index.php/jaspt/article/download/396/273>

bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan



**ojs.unud.ac.id** | PERAN MOTIVASI KERJA MEMEDIASI PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/54498/33862>

di

PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera tidak terbukti kebenarannya atau H5 ditolak.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh disiplin kerja (X3) 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 H6 ditolak. Dalam hal ini disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis



**doi.org** | ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWA  
<https://doi.org/10.33373/bening.v1i21.7690>

yang menyatakan



**mpira.ub.uni-muenchen.de** | PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA YANG BERDAMPAK KEPADA PRESTASI KERJA  
[https://mpira.ub.uni-muenchen.de/92159/1/MPRA\\_paper\\_92159.pdf](https://mpira.ub.uni-muenchen.de/92159/1/MPRA_paper_92159.pdf)

bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

di PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera terbukti kebenarannya atau H6 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 H7 diterima. Dalam hal ini prestasi



**repository.umpalopo.ac.id**  
<http://repository.umpalopo.ac.id/4144/3/683-Article%20Text-3206-1-10-20230801.pdf>

kerja



**elibrary.unikom.ac.id**  
[https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/4456/8/UNIKOM\\_RELLA%20LEE%20RAIS\\_21216023\\_13.BAB%20II.pdf](https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/4456/8/UNIKOM_RELLA%20LEE%20RAIS_21216023_13.BAB%20II.pdf)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan



**dx.doi.org** | Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank  
<http://dx.doi.org/10.47861/jkpu-nalanda.v1i3.253>

di

PT. Lautan Kayu Abadi Sejahtera terbukti kebenarannya atau H7 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

56

**ejournal.undiksha.ac.id** | PENTINGNYA PENGUASAAN KONSEP KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DALAM Mendukung KINERJA CALON LULUSAN PENDIDIKAN...

<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPKK/article/download/30675/17613>

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

57

**jurnal.unej.ac.id** | ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN KINERJA GURU DI SD ISLAM LUMAJANG

<https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA/article/download/6212/4606>

yang menyatakan

58

**www.journal.fdi.or.id** | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi

<http://www.journal.fdi.or.id/index.php/jaspt/article/download/396/273>

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

59

**mpira.ub.uni-muenchen.de** | PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA YANG BERDAMPAK KEPADA PRESTASI KERJA

[https://mpira.ub.uni-muenchen.de/92159/1/MPRA\\_paper\\_92159.pdf](https://mpira.ub.uni-muenchen.de/92159/1/MPRA_paper_92159.pdf)

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 di sebabkan 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 [24], [25], [26] dan [27] 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 kesetiap 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 [30] 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

60

**dx.doi.org** | The Effect of Workload Rewards and Organizational Commitment on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable

<http://dx.doi.org/10.21070/ijlerv.1710.866>

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 di mungkinakan mengingat baik pihak manajemen maupun karyawan menyadari akan pentingnya pencegahan kecelakaan kerja yang di tunjukkan 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 di 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 [21] 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.



journal.ipm2kpe.or.id

<https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/12301/7690/113316>

#### 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 tegas 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



dx.doi.org | The Effect of Workload Rewards and Organizational Commitment on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable

<http://dx.doi.org/10.21070/ijler.v17i0.866>

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.

#### Ucapan terimakasih

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.

#### 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