

**Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3), Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemanen Perkebunan PT. Tasma Puja Sei Suamang Kec. Kampar Timur Kab. Kampar**

**The Influence of Occupational Health and Safety (OHS), Work Discipline, and Motivation on Employee Performance in the Harvesting Division of PT. Tasma Puja Sei Suamang, East Kampar District, Kampar Regency**

**Muhammad Deco Andrizon<sup>1\*</sup>, Martha Hasanah<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Email: [decoandrizon10@mail.com](mailto:decoandrizon10@mail.com)

Article history: Submitted: November 10, 2025 | Revised: November 29, 2025 | Accepted: December 25, 2025

**Abstrak**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Tasma Puja Sei Suamang Kec. Kampar Timur Kab. Kampar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja (K3), Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada PT. Tasma Puja Sei Suamang. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 66 orang karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel simple random sampling. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, secara simultan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Tasma Puja Sei Suamang. Berdasarkan nilai R-Square Adjusted kinerja karyawan dipengaruhi oleh Kesehatan dan keselamatan kerja (K3), Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja sebesar 92,1 % sedangkan sisanya sebesar 7,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Kinerja Karyawan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

**Abstract**

*This research was conducted at PT. Tasma Puja Sei Suamang, East Kampar District, Kampar Regency. The purpose of this study was to determine the effect of Occupational Health and Safety (K3), Work Discipline and Work Motivation on Performance at PT. Tasma Puja Sei Suamang. The sample in this study was 66 employees using simple random sampling techniques. This study used a quantitative method using the SPSS program. The results of this study indicate that partially Occupational Health and Safety (K3) has a significant effect on employee performance, Work Discipline has a significant effect on employee performance and Motivation has a significant effect on Employee Performance. Furthermore, simultaneously Occupational Health and Safety (X1), Work Discipline (X2), and Work Motivation (X3) have a significant effect on Employee Performance at PT Tasma Puja Sei Suamang. Based on the Adjusted R-Square value, employee performance is influenced by Occupational Health and Safety (K3), Work Discipline and Work Motivation by 92.1%, while the remaining 7.9% is influenced by other variables not examined in this study.*

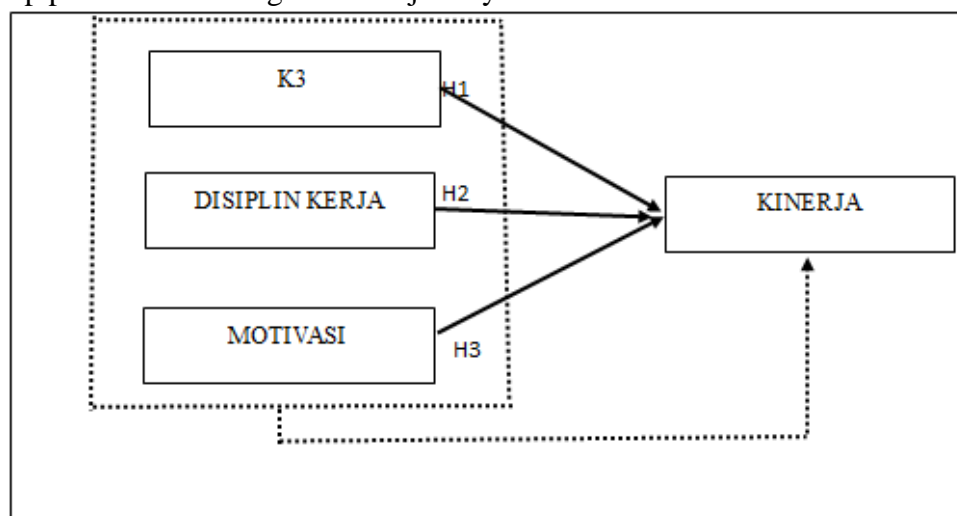
**Keywords :** Employee Performance, Occupational Health and Safety (K3), Work Discipline, Work Motivation

### Pendahuluan

Di era modern, persaingan industri semakin ketat, memerlukan perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia, terutama karyawan, sebagai aset penting dalam operasional mereka. Menurut Rivai (2008), kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang dalam bentuk prestasi kerja yang diciptakan oleh pekerja sesuai dengan posisinya dalam organisasi. Selain itu kinerja merupakan indikator kemampuan seorang pegawai untuk melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan kriteria yang ditetapkan organisasi. Kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Penurunan hasil panen di PT. Tasma Puja dari tahun 2022 hingga 2024 mencerminkan perlunya evaluasi dan peningkatan kinerja para pemanen. Data menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja, disiplin, dan motivasi merupakan tantangan yang harus diatasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Kesehatan dan keselamatan kerja menurut (Mangkunegara, 2010) adalah sistem perlindungan berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung yang diterapkan oleh perusahaan kepada pekerja atau karyawan. Fenomena penurunan hasil panen dan tingginya tingkat kecelakaan kerja menandakan adanya masalah yang serius dalam kinerja karyawan. Kecelakaan kerja yang terjadi, serta rendahnya kesadaran akan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), menunjukkan kebutuhan mendesak untuk mengevaluasi program kesehatan dan keselamatan kerja di PT. Tasma Puja. Meskipun telah ada penelitian sebelumnya mengenai kinerja karyawan, studi-studi tersebut sering kali terbatas pada aspek tertentu, tanpa mengintegrasikan semua faktor yang mempengaruhi kinerja secara holistik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja, disiplin, serta motivasi terhadap kinerja pemanen kelapa sawit di PT. Tasma Puja. Dengan memahami keterkaitan antar faktor ini, diharapkan perusahaan dapat merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kajian sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai aspek, namun masih terbatas dalam konteks perkebunan kelapa sawit. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi gap tersebut dan memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman mengenai kinerja karyawan dalam industri ini



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

(Sugiyono, 2013) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada suatu penelitian. Hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. Dari uraian di atas, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

- H1. Diduga kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian pemanen PT. Tasma Puja Sei Suamang Kec. Kampar Timur Kab. Kampar.
- H2. Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian pemanen PT. Tasma Puja Sei Suamang Kec. Kampar Timur Kab. Kampar.
- H3. Diduga motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian pemanen PT. Tasma Puja Sei Suamang Kec. Kampar Timur Kab. Kampar.
- H4. Diduga kesehatan dan keselamatan kerja (K3), disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian pemanen PT. Tasma Puja Sei Suamang Kec. Kampar Timur Kab. Kampar.

### Landasan Teori

#### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang di harapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka panjang maupun jangka pendek.

#### Kinerja

Menurut Mangkunegara pengertian kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job permomance*. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017:9).

#### Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Widodo (2023) adalah bidang yang berkaitan dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan atau wilayah proyek.

**Volume** : 5  
**Nomor** : 1  
**Bulan** : January-June  
**Tahun** : 2026  
**Halaman** : 95-108

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Hasibuan, 2013:112). Sedangkan Disiplin kerja menurut (Hasibuan 2019,194) yaitu tentang kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### Motivasi

Menurut Afandi (2018) motivasi ialah dorongan atau semangat yang muncul dari dalam diri individu karena merasa terinspirasi, terstimulasi, dan terpacu untuk menjalankan kegiatan dengan tulus, gembira, dan penuh semangat, sehingga kegiatan tersebut dapat mencapai hasil yang memuaskan dan bermutu.

### Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan program SPSS. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pemanen kelapa sawit bagian perkebunan pada PT. Tasma Puja Sei Suamang Kec. Kampar Timur Kab. Kampar berjumlah 192 orang karyawan. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 66 orang karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel simple random sampling.

### Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja (K3), Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada PT. Tasma Puja Sei Suamang. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara mendistribusikan 66 kuesioner secara langsung kepada karyawan.

### Hasil

#### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

Untuk menentukan keabsahan atau validitas suatu angket yang telah disusun, dapat dilakukan melalui uji validitas. Angket atau kuesioner yang berfungsi sebagai instrumen pengukuran suatu variabel harus dapat mengukur aspek-aspek indikator dari variabel penelitian secara substansial.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	X1.1	0,870	0,2006	Valid
		X1.2	0,928	0,2006	Valid
		X1.3	0,861	0,2006	Valid
		X1.4	0,841	0,2006	Valid
		X1.5	0,841	0,2006	Valid
		X1.6	0,879	0,2006	Valid
		X1.7	0,906	0,2006	Valid
		X1.8	0,898	0,2006	Valid
2	Disiplin Kerja	X2.1	0,874	0,2006	Valid
		X2.2	0,886	0,2006	Valid
		X2.3	0,885	0,2006	Valid
		X2.4	0,821	0,2006	Valid

No	Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
3	Motivasi	X2.5	0,848	0,2006	Valid
		X2.6	0,849	0,2006	Valid
		X2.7	0,835	0,2006	Valid
		X2.8	0,843	0,2006	Valid
		X3.1	0,889	0,2006	Valid
		X3.2	0,892	0,2006	Valid
		X3.3	0,862	0,2006	Valid
		X3.4	0,881	0,2006	Valid
		X3.5	0,857	0,2006	Valid
		X3.6	0,872	0,2006	Valid
		X3.7	0,869	0,2006	Valid
		X3.8	0,902	0,2006	Valid
4	Kinerja Karyawan	X3.9	0,714	0,2006	Valid
		X3.10	0,707	0,2006	Valid
		X3.11	0,808	0,2006	Valid
		X3.12	0,807	0,2006	Valid
		Y.1	0,805	0,2006	Valid
		Y.2	0,866	0,2006	Valid
		Y.3	0,811	0,2006	Valid
		Y.4	0,922	0,2006	Valid
Y.5	0,852	0,2006	Valid		
Y.6	0,915	0,2006	Valid		
Y.7	0,835	0,2006	Valid		
Y.8	0,847	0,2006	Valid		

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan Tabel 1. hasil pengujian validitas diketahui r tabel dengan df 33 dengan tingkat signifikan 5% atau 0.05 adalah 0.2006. Penelitian ini menunjukkan bahwa 36 item pertanyaan termasuk dalam kategori valid, karena r hitung  $\geq$  r tabel. Dengan demikian, kesimpulan dari uji validitas untuk masing-masing variabel adalah bahwa semua item pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen pengukuran variabel dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah alat ukur tersebut menghasilkan hasil yang konsisten atau menunjukkan keajegan dalam pengukuran dari waktu ke waktu.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)	0,957	0,60	Reliabel
2	Disiplin kerja (X2)	0,947	0,60	Reliabel
3	Motivasi (X3)	0,961	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,948	0,60	Reliabel

Sumber : Olahan Data, 2025

**Volume : 5**  
**Nomor : 1**  
**Bulan : January-June**  
**Tahun : 2026**  
**Halaman : 95-108**

Berdasarkan Tabel 2. mengenai Hasil Uji Reliabilitas, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1) sebesar 0,957, disiplin kerja (X2) sebesar 0,947, motivasi (X3) sebesar 0.961 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,948,. Dan dari semua variabelnya lebih dari 0,60. Ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria sebagai alat ukur yang reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*times-series*) atau ruang (*cross section*) Sulisyanto (2018).

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,97993664
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,087
	Negative	-,069
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Output IBM SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian di atas nilai monte carlo Asymp sig. (2-tailed) 0.087 > 0.05 maka nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi berganda memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi atau hubungan antara variabel bebas dalam sebuah model regresi. Model regresi yang baik harus bebas dari multikolinearitas dalam suatu penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1,404	1,278		-1,099	,276		
X1	,278	,094	,284	2,958	,004	,132	7,585
X2	,533	,089	,524	5,994	,000	,159	6,300
X3	,148	,042	,204	3,480	,001	,352	2,844

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan.Y

Sumber : Output IBM SPSS, 2025

Menurut Tabel 4. masing-masing variabel yaitu kesehatan dan keselamatan kerja, disiplin kerja dan motivasi menunjukkan nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel (kesehatan dan keselamatan kerja, disiplin kerja dan motivasi) dalam penelitian ini tidak saling berhubungan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut dapat dianggap baik karena tidak terpengaruh oleh multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat perbedaan varians residual antara satu pengamatan dan pengamatan lainnya dalam model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	.618	.511		1.211	.235
	K3_X1	.058	.022	1.369	1.421	.054
	Disiplin Kerja_X2	.029	.022	.424	1.324	.195
	Motivasi_X3	.079	.045	.689	1.759	.089

**a. Dependent Variable: ABS\_RES**

Sumber : Output IBM SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang ditampilkan dalam Tabel 5., diketahui bahwa nilai signifikansi untuk semua variabel penelitian yaitu Kesehatan dan keselamatan kerja (X1) diperoleh nilai 0,235 , untuk disiplin kerja (X2) diperoleh nilai 0,054 dan untuk motivasi (X3) diperoleh nilai 0,195. Sehingga dalam penelitian ini nilainya lebih besar dari pada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dalam kondisi baik dan dapat dilanjutkan karena tidak terpengaruh oleh gejala heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*times-series*) atau ruang (*cross section*) Sulisyanto (2018).

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.962 <sup>a</sup>	.925	.921	2,02727

**a. Predictors: (Constant), Motivasi.X3, Disiplin.Kerja.X2, K3.X1**

Sumber : Output IBM SPSS, 2025

**Volume** : 5  
**Nomor** : 1  
**Bulan** : January-June  
**Tahun** : 2026  
**Halaman** : 95-108

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 2.02727, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi karena angka DW antara -2 hingga 2.

### Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan untuk menunjukkan hubungan antara variabel (Y: Kepuasan Konsumen) dengan variabel (X1: Kesehatan dan keselamatan kerja, X2: disiplin kerja, X3: motivasi).

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,404	1,278		-	,276
K3.X1	,278	,094	,284	1,099	,004
Disiplin.Kerja.X2	,533	,089	,524	5,994	,000
Motivasi.X3	,148	,042	,204	3,480	,001

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan.Y

Sumber : Output IBM SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 7., nilai konstanta yang diperoleh sebesar -1.404, sedangkan koefisien untuk variabel Kesehatan dan keselamatan kerja (X1) sebesar 0,278, untuk Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,533 dan untuk Motivasi (X3) sebesar 0,148. Oleh karena itu, persamaan model regresi dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = -1.404 + 0,278X1 + 0,533X2 + 0,148X3 + \varepsilon$$

Hasil dari analisis regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar -1.404 menunjukkan bahwa jika kesehatan dan keselamatan kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi kerja (X3) memiliki nilai nol (0), maka kinerja karyawan akan bernilai -1.404.
2. Koefisien regresi untuk kesehatan dan keselamatan kerja (X1) sebesar 0,278 menunjukkan bahwa jika kesehatan dan keselamatan kerja menurun satu satuan, kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,278, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Koefisien yang positif ini menunjukkan adanya hubungan positif antara kesehatan dan keselamatan kerja dan kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kesehatan dan keselamatan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan sebaliknya.
3. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,533 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat satu satuan, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,533 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Koefisien yang positif ini mengindikasikan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin efektif disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan sebaliknya.

4. Koefisien regresi untuk variabel motivasi (X3) sebesar 0,148 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat satu satuan, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,148 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Koefisien yang positif ini mengindikasikan adanya hubungan positif antara motivasi dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin efektif motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan sebaliknya.

### Uji Hipotesis

#### Uji T

Uji T dilakukan untuk mengevaluasi apakah variabel (X1: Kesehatan dan keselamatan kerja, X2: Disiplin Kerja dan X3: Motivasi berpengaruh terhadap variabel Y: Kinerja karyawan).

Tabel 8. Hasil Uji Statistik Parsial (Uji T)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,404	1,278		-1,099	,276
K3.X1	,278	,094	,284	2,958	,004
Disiplin.Kerja.X2	,533	,089	,524	5,994	,000
Motivasi.X3	,148	,042	,204	3,480	,001

**a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan.Y**

Sumber : *Output IBM SPSS, 2025*

Berdasarkan data pada Tabel 8. diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai t hitung variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) 2,958 lebih besar daripada 1,690, hal ini berarti  $H_0_1$  ditolak  $H_{a_1}$  diterima artinya kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Tasma Puja Sei Suamang.
2. Nilai t hitung variabel disiplin kerja 5,994 lebih besar daripada 1,690, hal ini berarti  $H_0_2$  ditolak  $H_{a_2}$  diterima artinya disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Tasma Puja Sei Suamang.
3. Nilai t hitung variabel motivasi kerja 5,994 lebih besar daripada 1,690, hal ini berarti  $H_0_3$  ditolak  $H_{a_3}$  diterima artinya motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Tasma Puja Sei Suamang.

#### Uji F

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel (X1: Kesehatan dan keselamatan kerja, X2: Disiplin Kerja dan X3: Motivasi) secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel (Y: Kinerja karyawan). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan f tabel. Hasil dari uji F akan disajikan dalam Tabel di bawah.

**Volume : 5**  
**Nomor : 1**  
**Bulan : January-June**  
**Tahun : 2026**  
**Halaman : 95-108**

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3133,130	3	1044,377	254,116	,000 <sup>b</sup>
Residual	254,810	62	4,110		
Total	3387,939	65			

**A. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan.Y**  
**B. Predictors: (Constant), Motivasi.X3, Disiplin.Kerja.X2, K3.X1**

Sumber : *Output Ibm Spss, 2025*

Berdasarkan dari Tabel 9. Di ketahui bahwa :

$$f \text{ tabel} : df (N1) = (k - 1) = 3 - 1 = 2$$

$$df (N2) = (n - k) = 66 - 2 = 64$$

$$f \text{ tabel} = 3,276$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh F hitung sebesar 3.514 dan nilai signifikansi 0,042<sup>b</sup>. Karena nilai signifikansi 0,042<sup>b</sup> dan jumlah F tabel sebesar 3,276, dengan demikian diketahui f hitung (254,116) > F tabel (3,276) atau sig 0,000<sup>b</sup> < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent yaitu Kesehatan dan keselamatan kerja, disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan di PT Tama Puaja Sei Suamang.

### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi simultan atau Uji R<sup>2</sup> dilakukan untuk mengukur sejauh mana model regresi dapat menjelaskan variasi pada variabel terikat (Y: Kinerja karyawan).

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,962 <sup>a</sup>	,925	,921	2,02727

**a. Predictors: (Constant), Motivasi.X3, Disiplin.Kerja.X2, K3.X1**

Sumber : *Output IBM SPSS, 2025*

Berdasarkan Tabel 10. yang menunjukkan hasil uji koefisien determinasi simultan atau R<sup>2</sup>, nilai *Adjusted R Square* tercatat sebesar 0,921 (92,1%). Ini berarti bahwa variabel (X1: Kesehatan dan keselamatan kerja, X2: Disiplin Kerja dan X3: Motivasi) secara kolektif dapat menjelaskan variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 92,1%, sementara 7,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja Terhadap variabel Kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian ini, Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Tasma Puaja Sei Suamang. Lingkungan kerja yang aman dan sehat dapat meningkatkan produktivitas karyawan, mengurangi tingkat absensi, serta meminimalkan risiko cedera yang dapat mengganggu proses kerja. Ketika karyawan merasa dilindungi dan diperhatikan dalam

aspek K3, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan menunjukkan komitmen tinggi terhadap tugas mereka. Selain itu, penerapan praktik K3 yang baik, seperti pelatihan keselamatan dan penggunaan alat pelindung diri, dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka, sehingga berdampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan. Dengan demikian, investasi dalam kesehatan dan keselamatan kerja bukan hanya penting untuk memenuhi regulasi, tetapi juga merupakan strategi efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Variabel Kinerja karyawan.**

Berdasarkan penelitian ini, disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Tasma Puaja Sei Suamang. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih teratur dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Disiplin yang baik mendorong karyawan untuk mematuhi aturan dan prosedur perusahaan, yang pada gilirannya menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan harmonis. Selain itu, disiplin kerja juga berkontribusi pada pengembangan profesionalisme, di mana karyawan menjadi lebih bertanggung jawab dan dapat diandalkan. Dengan adanya budaya disiplin yang kuat, karyawan merasa lebih termotivasi untuk mencapai target dan berkontribusi positif terhadap tujuan perusahaan, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

#### **Pengaruh Motivasi Terhadap Variabel Kinerja karyawan**

Berdasarkan penelitian ini, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Tasma Puaja Sei Suamang. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka lebih cenderung untuk berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, yang berujung pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, seperti penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan karier, yang semuanya berkontribusi untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Karyawan yang termotivasi juga menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berpengaruh pada loyalitas dan pengurangan tingkat turnover. Dengan demikian, manajemen yang mampu memfasilitasi motivasi kerja akan melihat peningkatan kinerja individu maupun tim, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

#### **Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan di PT Tasma Puaja Sei Suamang. Hal ini berarti bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh simultan ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam salah satu atau lebih dari variabel K3, disiplin, dan motivasi dapat berdampak positif pada kinerja karyawan. Dengan kata lain, untuk mencapai kinerja optimal, perusahaan perlu memperhatikan dan mengintegrasikan semua aspek tersebut secara holistik, memastikan bahwa karyawan tidak hanya dilindungi dalam aspek kesehatan dan keselamatan, tetapi juga didorong untuk disiplin dan termotivasi dalam menjalankan tugas mereka.

**Volume** : 5  
**Nomor** : 1  
**Bulan** : January-June  
**Tahun** : 2026  
**Halaman** : 95-108

Penemuan ini memberikan dasar yang kuat bagi manajemen dalam merancang strategi dan kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja karyawan

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tasma Puja Sei Suamang. Karyawan yang merasa diperhatikan dalam aspek K3 cenderung lebih termotivasi dan menunjukkan komitmen tinggi, sementara disiplin kerja yang baik meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen terhadap tugas mereka, yang berdampak positif pada kualitas kerja.

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan dalam K3, disiplin, dan motivasi secara bersama-sama dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu mengoptimalkan ketiga aspek ini untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam operasionalnya.

### Daftar Rujukan

- Afandi, A. F., & Khamidi, A. (2018). Motivasi Atlet Mengikuti SSB Putera Buana FC KU 16 Lamongan. *Jurnal Prestasi Olahraga*, 1(3).
- Aminudin, A. M., Prihatini, A. E., & Dewi, R. S. (2015). Pengaruh K3 dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina (PERSERO) Marketing Operation Region IV. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Anggi Lutfia, Andrias Dwimahendra. 2024. *Jurnal Penelitian IPTEKS, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan*, Vol. 9 No. 2. *Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. General Teknik Steel*.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Flippo. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan Melayu. 2013. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan ke Tigabelas. Jakarta: Bumi aksara.
- Hasibuan, M. (2011). 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, R. (2017). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *Jurnal Dimensi*, 6(2).
- Henry Simamora. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Jumardi. 2023. Pengaruh Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Bahagia Permai Desa Antutan Kabupaten Bulungan.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- S.P, H. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kementrian Agama RI. 2017. *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, Bogor. PT. Sigma Examadia.
- M. Sofian Hadi. 2024. Danny Ramdani: *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Universitas*

- Singaperbangsa Karawang, Pengaruh K3 dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara Iii Sukamaju Sukabumi.*
- Malayu S.P Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2005). *Evaluasi kerja SDM. Tiga Serangkai*.
- Mangkunegara, A. A. P., Evaluasi Kinerja, S. D. M., Aditama, P. R., & Penerbit, B. P. F. E. (2017). *BPFE. Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Eidisi Keempat Belas)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakaryan.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Novia Ruth Silaen, Syamsuriansya, Dkk. 2021. *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Putri Amalia Ramadani, Alum Kusumah, Sulistyandari: *Jurnal Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau, Vol. 3 No. 2 Tahun 2024. Pengaruh Disiplin Kerja, K3, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Surya Agrolika Reksa Kuantan Singingi.*
- Rina Ariyani. 2017. *Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perkebunan Nusantara V Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak*. Skripsi Repository UIN Suska Riau.
- Rivai Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Robbin, P. Stephen. 2012. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sagiyon, S. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Sedarmayanti, S., & Safer, G. Y. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung*. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sinambela, L., P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke. edited by S.(Editor) and R. D. (Editor). Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung.: PT Alfabet.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Sugiyono. 2020. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta,

**Volume** : 5  
**Nomor** : 1  
**Bulan** : January-June  
**Tahun** : 2026  
**Halaman** : 95-108

Bandung.

Sutrisno, E., & Desanti, N. (2013). Perkembangan Kecerdasan Emosi Dan Iklim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Staf Pengajar Jurusan Administrasi Bisnis).

Widodo, D. S. (2023). Determinasi Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisplin*.

Widodo. 2015. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.