

Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Djombang Baru)

Roudhotul Hidayati^{1*}

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hayim Asy'ari

Jl. Irian Jaya No.55 Tebuireng, Cukir, Kec. Diwek, Kab. Jombang

Roudhotulhidayah95@gmail.com

Abstract

The research purpose of this is to find whether there is or not the influence of work safety health and work motivation toward employees' performance. This is an associative descriptive research using purposive sampling as the sampling technique with 123 employees. Meanwhile, the techniques of data collection used are observation, interview, questionnair and documentation. The research results show that, (1) Work safety health influences performance employees positive-partially. (2) Work motivation influences employees' performance positive-partially. (3) Work safety health and work motivation influence employees' performance simultaneously.

Key words: *Work Safety Health; Work Motivation; Employees' Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan deskripsi asosiatif dan teknik pengambilan sampel adalah teknik sampling purposive, dengan jumlah sampel 123 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuisisioner dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Kesehatan keselamatan kerja berpengaruh secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (2) Motivasi kerja berpengaruh secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (3) Kesehatan keselamatan kerja Dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik gula Djombang Baru.

Kata kunci : *Keselamatan kesehatan kerja; Motivasi kerja; Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Dalam kondisi era globalisasi mengakibatkan terjadinya perubahan dalam manajemen dan tantangan manajer dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Globalisasi bagi sebuah organisasi perusahaan multinasional membawa konsekuensi perhatian, akan keseimbangan perspektif dengan fleksibilitas lokal. Globalisasi juga membuat organisasi lokal harus tetap waspada, terhadap perubahan dan perkembangan global yang berlangsung cepat dan terus menerus, agar tetap dapat mempertahankan keberadaannya. Pabrik gula juga sudah menerapkan sistem keselamatan kesehatan kerja (K3) baik dari segi tulisan, alat dan juga lisan. Biasanya karyawan sakit akibat kecelakaan seperti terpeleset, tercetit, jatuh dan lain sebagainya. Ada juga kecelakaan dengan kondisi parah seperti tersengat arus listrik, tekanan suhu panas, terkena alat berat, dan sampai terjatuh dari ketinggian dan mengakibatkan kematian.

Menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja karyawan dan dapat dipastikan kinerja dari karyawan meningkat (Mangkunegara dan Tannady, 2017:373). Sumber daya manusia merupakan aset terpenting pada suatu perusahaan. Salah satu bentuk perhatian perusahaan kepada karyawannya adalah dengan menciptakan rasa aman dan nyaman ketika berada di lingkungan kerja. Sedangkan program keselamatan kesehatan kerja (K3) merupakan bentuk perlindungan perusahaan terhadap keamanan dan kesejahteraan karyawan (Kuswana, 2017).

Motivasi kerja merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan tingkat dua. Dimana keselamatan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja merupakan hal yang terpenting untuk diperhatikan dalam suatu perusahaan sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut (Mutiasari, 2017). Kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kinerja yang tercapai suatu organisasi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan

dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama (Anjani, 2014).

Apabila ada karyawan yang mengalami cedera atau cacat dan masih dapat bekerja pada maka karyawan tersebut dipindahkan ke unit lain yang sesuai dengan kemampuannya. Apabila ada karyawan yang terdapat kecelakaan fatal atau sampai meninggal dunia maka juga siap bertanggung jawab dengan memberikan santunan pada karyawan. Untuk mengetahui tingkat kecelakaan dan kesehatan kerja yang terjadi pada pabrik maka dapat disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1. Laporan Data 3 Tahun
 Kecelakaan Kerja Tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah Kecelakaan Kerja (Orang)	Kategori		
		Sembuh	Cacat	Fatal
2014	1	1		
2015	3		3	
2016	2	1	1	
2017	2		2	
2018	4	2	1	1

Sumber : HRD PG. Djombang Baru

Motivasi kerja adalah hal yang penting untuk diperhatikan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki tekad yang tinggi dalam menjalankan tugas. Seorang karyawan harus memiliki kemampuan operasional yang baik namun bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, maka hasil dari pekerjaannya akan tidak maksimal. Seorang pemimpin harus selalu bekerja dengan bawahannya. pemimpin tidak dapat bekerja sendiri. Tetapi meminta bantuan kepada bawahan untuk menjalankan pekerjaannya. Maka dari itu motivasi kerja adalah masalah yang penting dalam setiap kelompok usaha yang bekerja sama dalam pencapaian tujuan tertentu.

Pabrik tidak hanya memperhatikan hal yang bersifat umum seperti proses produksi gula saja. Manajer berkewajiban sebagai *controlling* dan menempatkan karyawan ditempatkan sesuai dengan subtansi yang di inginkan agar kinerja mereka tidak sembarangan. Manajer pabrik gula Djombang Baru juga berkewajiban memperingatkan karyawan yang lalai dalam urusan keselamatan kesehatan kerja Karyawan pabrik gula Djombang Baru, juga peraturan lain yang

dilanggar oleh karyawan pabrik gula Djombang Baru. Agar mereka paham dengan peraturan yang telah ditetapkan dan memahami betapa pentingnya peraturan harus di jalankan. Peraturan dibuat untuk ditaati bukan di langgar.

Hal yang paling penting adalah bagaimana usaha seorang manajer dalam mengembangkan motivasi kerja terhadap karyawan. Manajer pabrik gula Djombang Baru memberikan penghargaan terhadap karyawan yang tak pernah melanggar peraturan, mengarahkan atau memberi pendekatan kepada bawahan, memberikan bimbingan penyuluhan, pertemuan staf, pengarahan dan lain-lain. Kinerja karyawan pabrik gula Djombang Baru didefinisikan sebagai hasil kerja secara kuantitatif dan kualitatif yang di capai karyawan pabrik gula Djombang Baru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pabrik gula Djombang Baru kepada Karyawan pabrik Gula Djombang Baru.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan pabrik gula dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada karyawan pabrik gula sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai tolak ukur hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh karyawan pabrik gula dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang telah dibebankan kepada pegawai. Berdasarkan uraian peneliti diatas pentingnya memelihara kesehatan dan keselamatan kerja para karyawan di pabrik gula sudah diakui secara luas oleh pemimpin pabrik gula. Karena pegawai yang sehat, dalam fisik maupun mental termotivasi, akan mampu menampilkan kinerja yang maksimal, produktifitas yang tinggi dan tingkat kemalasan yang rendah. Pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan di pabrik gula sangat menentukan kemajuan pabrik gula. Karena kondisi pekerja yang maksimal akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Apabila pabrik gula memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan dan kesehatan yang memadai dalam membuat pekerja pabrik gula dengan tenang mengerjakan tanggung jawabnya yang telah di bebaskan.

Pabrik gula Djombang Baru adalah perusahaan yang bergerak pada industri gula bergerak pada bidang penggilingan tebu (pembuatan gula pasir) yang menjadi lokomotif ekonomi daerah maupun nasional. Pabrik gula Djombang Baru

adalah salah satu perusahaan terdepan yang dinaungi oleh PT. Perkebunan Nusantara X. Maka dengan ini peneliti ingin mengangkat keselamatan kesehatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dipabrik gula. Untuk mengetahui seberapa penting penerapan kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta keselamatan kesehatan kerja (K3) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian “Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Djombang Baru).

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan kesehatan kerja menunjukkan kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian tempat kerja. Program sehat kerja adalah suatu hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan. Resiko keselamatan kesehatan kerja merupakan aspek lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, luka memar, kesleo, patah tulang, gangguan penglihatan dan pendengaran. Program kesehatan kerja yang baik dilakukan dengan melau hal prefektif terhadap timbulnya penyakit dan berupa penanggulangan terhadap penyakit yang disebabkan karena proses kerja. (Anjani: 2014). Selain bertujuan menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program keselamatan juga meningkatkan kegairahan, keserasian dan partisipasi kerja maka berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. (Mangkunegara, 2017:163). Beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan pegawai (Tannady, 2017:375) yaitu: 1) Keadaan Tempat Lingkungan Kerja. 2) Pengaturan penerangan. 3) Pemakaian Peralatan Kerja. 4) Kondisi Fisik dan Mental Pegawai.

Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:93) mendefinisikan motivasi kerja organisasi sebagai proses pemberian dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan kepada karyawan agar dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna tercapainya kebutuhan organisasi secara optimal. Motivasi kerja ini dapat dikatakan sebagai energi untuk pembangkit

dorongan dalam diri. Fahmi (2017) motivasi dan produktivitas adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lain. Peningkatan kerja akan mempengaruhi produktivitas dan begitu pula sebaliknya. Menurut Marzuki dkk (2018) tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik jika mampu menjaga motivasi dengan baik dan secara terus menerus dengan memperhatikan perubahan, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri bagi karyawan merupakan hal yang semestinya disinergikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang dengan pesat.

Kinerja

Menurut Damayanti (2014:113) indikator kinerja karyawan dapat di kategorikan dalam 4 kategori yaitu :

1. Efektifitas, Indikator ini mengukur derajat kesesuaian *output* yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator ini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga kerja, uang, teknologi, bahan baku) dimaksud dengan menaikan hasil dari unit dalam penggunaan sumber daya.
2. Kualitas, Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk dan jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen. Indikator ini merupakan kualitas pekerja yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah menyelesaikan pekerjaan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. Kriteria ini biasanya didasari pada harapan konsumen. Dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Kuantitas, Indikator ini mengukur jumlah yang dihasilkan, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dalam hal karyawan mampu menghasilkan produk. Yaitu jumlah hasil dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang nantinya akan digunakan adalah penelitian kuantitatif.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik gula Djombang Baru sebanyak 176 karyawan. Dalam menentukan banyaknya jumlah sampel, menggunakan rumus Slovin. Berdasarkan hitungan yang didapat jumlah sampel adalah 122,222 maka jumlah pecahan bisa dibulatkan keatas agar lebih menjadi 123.

Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka penulis memberikan batasan peneliti secara operasional dari masing-masing variabel yaitu:

1. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Adapun indikatornya yaitu: Keadaan Tempat Lingkungan Kerja, Pengaturan penerangan, Pemakaian Peralatan Kerja, Kondisi Fisik dan Mental Pegawai
2. Motivasi kerja, Adapun indikatornya yaitu: mampu menjaga motivasi dengan baik dan secara terus menerus dengan memperhatikan perubahan, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri bagi karyawan merupakan hal yang semestinya disinergikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang dengan pesat.
3. Kinerja, adapun indikatornya yaitu: Efektifitas, Kualitas, Ketepatan Waktu, Kuantitas

Teknik pengumpulan data

Dalam pengumpulan data penulis menggunakan 1) Studi Pustaka dan 2) Studi Lapangan : Observasi, Wawancara, Kuisisioner

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan karakter responden dapat disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. Karakteristik responden

No.	Jenis Kelamin		Bidang	Populasi	Sampel
	L	P			
1	6	5	Keuangan dan umum	17	11
2	2	-	SDM	2	2
3	17	3	Tanaman	29	20
4	4	-	Tebang angkut	6	4
5	3	-	Resime	4	3
6	49	19	Instalasi	98	68
7	10	-	Pengolahan	13	10
8	4	5	Quality Control	7	5
	95	32	Jumlah	176	123

Sumber: Data diolah. 2019

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja

Item	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
X1.1	0,773	0,176	Valid
X1.2	0,635	0,176	Valid
X1.3	0,586	0,176	Valid
X1.4	0,540	0,176	Valid
X1.5	0,713	0,176	Valid
X1.6	0,675	0,176	Valid
X1.7	0,722	0,176	Valid
X1.8	0,637	0,176	Valid

Sumber: Data diolah. 2019

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
X1.1	0,766	0,176	Valid
X1.2	0,510	0,176	Valid
X1.3	0,796	0,176	Valid
X1.4	0,559	0,176	Valid
X1.5	0,668	0,176	Valid
X1.6	0,637	0,176	Valid
X1.7	0,741	0,176	Valid

Sumber: Data diolah. 2019

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
Y.1	0,416	0,176	Valid
Y.2	0,519	0,176	Valid
Y.3	0,694	0,176	Valid
Y.4	0,633	0,176	Valid
Y.5	0,736	0,176	Valid
Y.6	0,836	0,176	Valid
Y.7	0,779	0,176	Valid
Y.8	0,803	0,176	Valid
Y.9	0,864	0,176	Valid
Y.10	0,683	0,176	Valid

Sumber: Data diolah. 2019

Berdasarkan olah data SPSS 16.0 diatas dapat disimpulkan menunjukkan data yang valid karena $R.Hitung > R.Tabel$.

Uji Reabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas Variabel Keselamatan Kesehatan kerja (K3) dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

No	Variabel	Nilai <i>cronbach alpha</i>	Keterangan
1.	Kesehatan keselamatan kerja	0,885	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,808	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,887	Reliabel

Sumber: Data diolah. 2019

Berdasarkan hasil uji olah data reliabilitas dari variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan memberikan masing-masing nilai koefisien cronbach alpha yang lebih besar dari 0,6. Maka variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Kesimpulan hasil data PP plot terdapat titiktitik data terletak disekitar garis diagonal sehingga dikatakan asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.396	2.692		2.376	.019		
Keselamatan dan kesehatan Kerja	.372	.105	.257	3.528	.001	.460	2.172
Motivasi Kerja	.826	.095	.633	8.679	.000	.460	2.172

Sumber : hasil olah data, 2019

Dari hasil uji multikolinieritas di atas didapat nilai toleransi $0,460 < 10$ maka data dinyatakan bebas dari multikolinieritas dan nilai VIF $2.172 < 10$ maka data dapat dinyatakan bebas dari multikolinieritas. Sehingga dapat disimpulkan antara variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) dan motivasi kerja menunjukkan nilai bebas dari multikolinieritas.

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.396	2.692		2.376	.019		
Keselamatan dan kesehatan Kerja	.372	.105	.257	3.528	.001	.460	2.172
Motivasi Kerja	.826	.095	.633	8.679	.000	.460	2.172

Sumber: Data diolah. 2019

Uji Hipotesis

Tabel 9. Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.396	2.692		2.376	.019		
Keselamatan dan kesehatan Kerja	.372	.105	.257	3.528	.001	.460	2.172
Motivasi Kerja	.826	.095	.633	8.679	.000	.460	2.172

Sumber: Data diolah. 2019

Analisis regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui persamaan variabel Y atau variabel X.

Tabel 10. Uji Korelasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.706	.701	2.083

Sumber: Data diolah. 2019

Berdasarkan *output* data SPSS diatas membuktikan bahwa korelasi antara Keselamatan kesehatan kerja (K3) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,840 sehingga uji korelasi dapat dikatakan kuat.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 11. Uji t (parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.396	2.692		2.376	.019		
Keselamatan dan kesehatan Kerja	.372	.105	.257	3.528	.001	.460	2.172
Motivasi Kerja	.826	.095	.633	8.679	.000	.460	2.172

Sumber : Data diolah, 2019

Uji F (Uji simultan)

Berdasarkan hasil output SPSS 16.0, nilai thitung sebesar 144,169 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan $<0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti antara Kesehatan keselamatan kerja (K3) dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data melalui pembuktian yang telah diuji pengaruh antara variabel dan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis yang diteliti. Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa variabel Kesehatan keselamatan kerja (K3) memiliki nilai $3,528 > 1,660$ dengan nilai signifikan 0.001 yang berarti lebih kecil dari nilai 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada. Nilai koefisien regresi bernilai positif dapat dikatakan semakin meningkat Kinerja Karyawan dalam bekerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar $8,679 > 1,660$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 $<0,05$ maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Artinya H_2 secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi bernilai positif dapat diartikan semakin tinggi Motivasi Kerja maka akan semakin meningkat Kinerja Karyawan dalam bekerja.

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel Keselamatan kesehatan kerja (K3) dan motivasi kerja secara simultan diperoleh nilai f hitung $> f$ tabel yaitu sebesar $144,169 > 3,07$ nilai signifikan sebesar 0,000 dan dibawah nilai 0,05 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

keselamatan kesehatan kerja (K3) dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai keselamatan kesehatan kerja (K3) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut: Pertama, Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Gula Djombang Baru. Kedua, motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Djombang Baru. Terakhir, Keselamatan kesehatan kerja (K3) Dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Gula Djombang baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, Marysa. dkk.2014. Pengaruh K3 Terhadap Kinerja Karyawan. Administrasi bisnis. studentjurnal.ub.ac.id
- Arikunto, Suharsimi.2014. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : RINEKA CIPTA.
- Damayanti, Ria. Dkk.2017. *Pengaruh K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Lemon Manukwari*. (www.scholler.co.id).
- Dwi Widyatusti, Setyo. Fauzi, Muhammad.2017. *Pengaruh K3 Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. (www.scholler.co.id).
- Fachru Rozy, Muhammad dan Umi Anisah, Hesti.2013. *Pengaruh Motivasi, K3 Terhadap Kinerja Karyawan*. (www.scholler.co.id).
- Ghozali, Imam.2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang : Undip
- Handoko, Ahmad dan Djastuti, Indi. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. (<http://ejournal.s1.undip.ac/index.php/dbr>, diakses desember 2018).
- Hasibuan.2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*: Jakarta : Bumi Perkasa.

- Kasmir.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Dan Praktik*. Jakarta : Raja Grefindo Persada.
- Kolopita, Advincent dan Soegoto Agus.2015. *Analisis Atribut Produk Dan Harga Terhadap Minat Beli Mobil Suzuki Ertiga Di Kota Manado*. Jurnal EMBA.vol.3.2 juni 2015, hal.12-24.
- Leksi Primandaru, Dinarizka.2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*. (www.scholler.co.id).
- Marzuki, Hasan. Dkk. 2018. *Pengaruh Budaya K3, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Minyak Dan Gas Bumi "X" Diprovinsi Kalimantan Timur*. (www.scholler.co.id).
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grefindo Persada.
- Munandar, Riyan. Dkk.2014. *Pengaruh K3 Dan Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan*. administrasibisnis.studentjurnal.ub.ac.id
- Mutiasari, Putri.Dkk.2017. *Pengaruh Program K3 Serta Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan*. administrasibisnis.studentjurnal.ub.ac.id.
- Nuraisyah, Ria. Dkk.2013. *Pengaruh K3 Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. administrasibisnis.studentjurnal.ub.ac.id.
- Rejeki, Sri.2015. *Sanitasi Hygiene dan K3*. Bandung : Rekayasa Sains.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFA BETA, AC.
- Sunarno Kuswana, Wowo. 2017. *Ergonomi dan K3*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Suparno, Adi. Dkk.2019. *Pengelolaan Manajemen K3 Pada UMKM*. Bandung : *Indogarmen*. (www.Schollar.co.id).
- Suregar Sofyan, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. KENCANA
- Tannady, Hendy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Expert. konomi dan Bisnis 6.11