

The Effect if Compensation and Occupational Health and Safety (OHS/K3) on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable at PT. Suropati Jaya Abadi, Dumai City

Pengaruh Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Suropati Jaya Abadi Kota Dumai

Desi Firia¹, Ade Ria Nirmala^{*2}

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

*Corresponding author's e- mail: ade.ria.nirmala@uin-suska.ac.id

Abstract

This study aims to examine the effect of compensation and occupational health and safety (OHS/K3) on employee performance, with motivation as an intervening variable at PT. Suropati Jaya Abadi in Dumai City. This research uses a quantitative approach. The population consists of 86 employees, and the sample includes all employees using the total sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using SmartPLS 4.1. The results show that compensation significantly affects employee performance, OHS/K3 affects performance, motivation influences employee performance, and motivation mediates the effect of both compensation and OHS/K3 on employee performance. The findings suggest that improving compensation and ensuring workplace health and safety enhance employee motivation and performance.

Keywords: Occupational Health and Safety (OHS/K3), Employee Performance, Compensation, Motivation.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Suropati Jaya Abadi di Kota Dumai. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Suropati Jaya Abadi sebanyak 86 orang. Sampel yang ditentukan sebanyak 86 orang diambil dengan menggunakan teknik Total Sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang selanjutnya dianalisis menggunakan program SmartPLS 4.1. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja mampu memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan dan motivasi mampu memediasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kinerja Karyawan Kompensasi, Motivasi.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, hal yang harus di perkuat untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah mendorong manusia untuk bekerja dengan kinerja yang lebih baik. Dalam masalah ini Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kemampuan kontribusi maksimal untuk mencapai tujuan optimal dari sebuah perusahaan. Adanya persaingan pada bidang ekonomi inilah yang menuntut setiap individu untuk dapat mengembangkan keahliannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas sebuah perusahaan adalah kinerja pegawai atau karyawan yang

berperan sebagai pelaku utama dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Kinerja karyawan mutlak perlu dipertahankan dan bahkan ditingkatkan lagi, maka seorang manajer harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Wardoyo & Suwasono, 2022).

Di masa persaingan bisnis yang ketat saat ini, sumber daya manusia sangat berpengaruh pada hasil pekerjaan, di mana pekerja menjadi elemen utama yang menentukan suksesnya sebuah perusahaan. Karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi tidak hanya membuat produksi menjadi lebih efisien, tetapi juga berkontribusi besar pada pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan. Oleh karena itu, memahami berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan sangatlah menguntungkan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta kehandalan dalam bekerja. Karyawan dapat dikatakan bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Septiadi, et al., 2020).

PT. Suropati Jaya Abadi adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam penyaluran dan transportasi bahan bakar minyak industri non-subsidi, yang melayani kebutuhan sektor industri di Provinsi Riau. Proses produksinya menghasilkan minyak bensin (*Gasoline*) dan solar (*Diesel*) dengan bahan baku dari minyak mentah (*Crude oil*). Pengolahan berlangsung di Kilang Dumai, kemudian dilanjutkan ke Depot Dumai untuk penyimpanan sebelum didistribusikan kepada konsumen industri. Depot Dumai berfungsi sebagai tempat penyimpanan sementara sebelum produk dikirim sesuai dengan permintaan pelanggan, yang umumnya merupakan pelanggan tetap perusahaan.

Berdasarkan tingkatan akibat yang ditimbulkan, PT Suropati Jaya Abadi membagi kecelakaan kerja dibagi menjadi tiga jenis diantaranya adalah (1) Kecelakaan kerja ringan, yaitu kecelakaan kerja yang perlu pengobatan pada hari itu dan bisa melakukan pekerjaannya kembali atau istirahat kurang dari 7 hari. Contohnya luka gores akibat aktivitas bongkar muatan, pekerja yang terpleset, serta terjatuh ketika membuka atau menutup tangki. (2) Kecelakaan kerja Sedang, yaitu kecelakaan kerja yang memerlukan pengobatan dan perlu istirahat selama lebih dari 7 hari. Contoh luka robekan dan terjepit khususnya saat proses menutup tangki. (3) Kategori berat yaitu mencakup kecelakaan serius seperti tabrakan kendaraan operasional hingga peristiwa fatal yang mengakibatkan kematian.

Setiap perusahaan harus menjamin keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi karyawannya supaya proses kerja berlangsung efektif dan efisien. Selain itu perusahaan harus memberikan kompensasi yang sepadan atas kerja keras yang diberikan karyawan itu sendiri dan jika lingkungan kerja tidak dikelola dengan baik dan memiliki risiko tinggi, dapat muncul kecelakaan atau masalah kesehatan, yang akhirnya menurunkan produktivitas dan pendapatan. Maka dari itu, penerapan kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja yang baik tidak hanya melindungi karyawan melainkan juga meningkatkan motivasi kerja, yang akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu elemen penting dalam perlindungan bagi tenaga kerja. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan keselamatan serta kesehatan semua karyawan dan melindungi pengemudi. Dengan adanya perhatian terhadap keselamatan di tempat kerja, diharapkan angka kecelakaan kerja, yang sering terjadi di Indonesia, dapat ditekan. Sebuah program keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya untuk melindungi dan menjaga kesehatan fisik dan mental para pekerja, demi terciptanya masyarakat yang adil dan sejahtera (Mangkunegara, 2009).

Walaupun telah diterapkan K3, insiden kecelakaan masih terus muncul di PT.Suropati Jaya Abadi. Oleh sebab itu, penting untuk melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap pemberian kompensasi yang sesuai untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan serta menjamin keselamatan dan kesehatan kerja perlu dilakukan, termasuk mengintegrasikan aspek motivasi dalam meningkatkan kinerja pekerja. Diharapkan dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, motivasi serta produktivitas tenaga kerja di perusahaan dapat meningkat.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervensi Pada PT. Suropati Jaya Abadi Kota Dumai.

METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan *deskriptif kuantitatif*, dengan mengandalkan data primer sebagai sumber informasi utama. Pengumpulan data dilaksanakan melalui distribusi kuesioner kepada seluruh tenaga kerja di perusahaan yang menjadi objek studi. Fokus penelitian ini adalah PT. Suropati Jaya Abdi, sebuah entitas bisnis swasta. Populasi penelitian mencakup keseluruhan karyawan perusahaan tersebut, dengan total 86 individu.

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah pendekatan *Partial Least Square* (PLS) untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. *Partial Least Square* (PLS) merupakan bagian dari pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang mengalami pergeseran dari yang berbasis kovarian menjadi berbasis arian. *Structural Equation Modeling* (SEM) sendiri merupakan suatu metode yang digunakan untuk menutupi kelemahan yang terdapat pada metode regresi.

Partial Least Squares (PLS) merupakan pendekatan yang tidak mengasumsikan bahwa data aliran dengan pengukuran skala tertentu dapat bersifat nominal, ordinal, interval, proporsional, dan kategorikal (tidak berdistribusi). Oleh karena itu, *Partial Least Squares* (PLS) adalah metode analisis yang ampuh. Jika menggunakan *Partial Least Square* (PLS) sebagai teknik analisis data, pendekatan ini tidak memerlukan jumlah sampel minimal. Ini adalah karena *Partial Least Squares* (PLS) menggunakan metode bootstrap atau metode penggandaan acak, dan asumsi normalitas tidak menjadi masalah. Oleh karena itu, *Partial Least Square* (PLS) masih dapat digunakan untuk sampel penelitian kecil. Pemodelan-PLS tidak memerlukan data yang berdistribusi normal, sehingga kuadrat terkecil parsial diklasifikasikan sebagai tipe non-parametrik.

Uji Model Pengukuran atau Outer Model

Analisis outer model atau model pengukuran menunjukkan bagaimana hubungan variabel laten dengan indikatornya. Analisis ini untuk memastikan bahwa ukuran (*measurement*) yang digunakan layak dijadikan pengukur atau valid dan reliabel. Evaluasi model pengukuran melalui analisis faktor konfirmatori adalah dengan menggunakan pendekatan MTMM (Multivariat-Multi Method) dengan menguji *convergent validity* dan *discriminant validity*. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* Ghozali & Latan, (2015)

Uji Model Struktural atau Inner Model

Model struktural (model internal) digunakan untuk memprediksi hubungan sebab akibat antar variabel laten. Model struktural menggambarkan hubungan antara variabel laten yang dibuat berdasarkan teori entitas. Pengujian model struktural dapat dievaluasi dengan cara berikut:

R-square

Perubahan Nilai Komponen Endogen (Variabel Dependen) R Square, R Square dapat digunakan untuk menilai pengaruh suatu variabel eksogen (independen) tertentu terhadap suatu variabel endogen (dependen). Interpretasi sama dengan interpretasi regresi.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dapat diidentifikasi berdasarkan statistik T dan nilai probabilitasnya. Khusus untuk pengujian hipotesis menggunakan statistik, t-statistik yang digunakan untuk alpha 5% adalah 1,96. Oleh karena itu, jika t-statistik >1,96 maka hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_0 ditolak. Untuk menolak atau menerima hipotesis dengan menggunakan probabilitas, H_a diterima jika p-value.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 86 responden, di mana kriteria dalam pengisian kuesioner adalah seluruh karyawan pegawai tetap yang terdapat di PT. Suropati Jaya Abadi. Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, umur dan lama bekerja.

Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Jenis Kelamin, deskripsi karakteristik responden disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Pria	80	93
Wanita	6	7
Total	86	100%

Berdasarkan tabel 1 diketahui jenis kelamin karyawan pada PT. Suropati Jaya Abadi yang diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yakni sebesar 80 responden dengan persentase 93%. Sedangkan responden perempuan yakni sebesar 6 responden dengan persentase 7%.

Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, deskripsi karakteristik responden disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20 - 25 tahun	8	9,3
2	26 – 30 tahun	16	18,6
3	31 – 35 tahun	22	25,6
4	>35 Tahun	40	46,5
	Jumlah	86	100%

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui rentang umur karyawan pada PT. Suropati Jaya Abadi yang diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa umur karyawan dengan rentang umur 20-25 tahun sebanyak 8 responden atau 9,3%, karyawan dengan rentang 26-30 tahun sebanyak 16 responden atau 18,6%, karyawan dengan rentang usia 30-35 tahun sebanyak 22 responden atau 25,6%, karyawan dengan rentang usia >35 tahun sebanyak 40 responden atau 46,5%.

Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan Pendidikan Terakhir, deskripsi karakteristik responden disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMP	22	25,6
2	SMA	50	58,1
3	S1	14	16,3
	Jumlah	86	100%

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui tentang Pendidikan Terakhir karyawan pada PT. Suropati Jaya Abadi yang diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa karyawan dengan Pendidikan SMP sebanyak 22 responden atau 25,6%, karyawan dengan Pendidikan SMA sebanyak 50 responden atau 58,1%, karyawan dengan Pendidikan S1 sebanyak sebanyak 14 responden atau 16,3%.

Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan Lama Bekerja, deskripsi karakteristik responden disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Karakteristik Lama Bekerja

Posisi Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
1-6 Bulan	8 Orang	9,3
7-11 Bulan	2 Orang	2,3
1-3 Tahun	27 Orang	31,4

5-8 Tahun	39 Orang	45,3
>10 Tahun	10 Orang	11,6
Total	86 Orang	100%

Berdasarkan tabel 4 responden dengan lama bekerja 1-6 bulan sebanyak 8 orang atau 9,3%, responden dengan lama bekerja 7-11 bulan sebanyak 2 orang atau 2,3%, responden dengan lama bekerja 1-3 Tahun sebanyak 27 orang atau 31,4%, responden dengan lama kerja 5-8 Tahun sebanyak 39 orang atau 45,3% dan responden dengan lama bekerja >10 Tahun sebanyak 10 orang atau 11,6%.

Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel yang akan di uraikan dalam penelitian ini tentang “Pengaruh Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Suropati Jaya Abadi Kota Dumai” yang terdiri dari variabel dependen (Kinerja Karyawan), variabel independen (Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)) dan variabel mediating (Motivasi). Berdasarkan data yang di peroleh dan dikumpulkan melalui kuesioner. Maka dapat dideskripsikan satu persatu variabel penelitian sebagai berikut:

Variabel Kompensasi

Secara keseluruhan persepsi responden terhadap variabel kompensasi disajikan pada Tabel di bawah ini :

Tabel 5. Skor Angket Variabel Kompensasi (X1)

No. Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	6	7	31	136	47	54,7	2	2,3	86	100
2	0	0	9	10,5	28	32,6	49	57	0	0	86	100
3	0	0	11	12,8	34	39,5	27	31,4	14	16,3	86	100
4	0	0	6	7	46	53,5	29	33,7	5	5,8	86	100
5	0	0	12	14	41	47,7	29	33,7	4	4,7	86	100
6	0	0	7	8,1	30	34,9	50	58,1	6	7	86	100

Berdasarkan tabel 5 mengenai rekap tulusi tanggapan responden tentang variabel kompensasi yang mendapat respon paling banyak adalah “setuju” pernyataan ke 6 yaitu Adanya intensif mampu meningkatkan motivasi dan semangat karyawan” sebanyak 50 orang atau 58,1%.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X2)

Secara keseluruhan persepsi responden terhadap variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) disajikan pada Tabel di bawah ini :

Tabel 6. Skor Angket Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X2)

No. Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	10	11,6	46	53,5	27	31,4	3	3,5	86	100
2	0	0	13	15,1	38	44,2	30	34,9	5	5,8	86	100

3	0	0	7	8,1	30	34,9	41	47,7	8	9,3	86	100
4	0	0	9	10,5	31	41,9	36	41,9	10	11,6	86	100
5	0	0	13	15,1	35	40,7	34	39,5	4	4,7	86	100
6	0	0	4	4,7	38	44,2	37	43	7	8,1	86	100
7	0	0	10	11,6	32	37,2	32	37,2	12	14	86	100

Berdasarkan tabel 6 mengenai rekapitulasi tanggapan responden tentang variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang mendapat respon paling banyak adalah Netral pernyataan ke 1 yaitu Penempatan batang di tempat kerja sudah tertata dengan baik dan aman sehingga meminimalkan resiko” sebanyak 46 orang atau 53,5%.

Analisis Data

Berdasarkan data hasil kuesioner yang telah disajikan maka data kualitatif kuesioner tersebut dijadikan data bentuk kuantitatif berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Adapun data kuantitatif tersebut merupakan data mentah dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. Dalam bagian ini, data-data yang telah dideskripsikan dari data-data sebelumnya yang merupakan deskripsi data akan dianalisis.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEM-PLS). Sebagai alternatif *covariance based SEM*, pendekatan *variance based* atau *component based* dengan PLS berorientasi analisis bergeser dari menguji model kausalitas/teori ke *component based predictive model*. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate*. Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 4.1 for Windows*.

Analisis Outer Model (Analisis Model Pengukuran)

Model pengukuran adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar variabel laten (konstruk) dengan indikatornya. Evaluasi model pengukuran dengan model reflektif dapat dilakukan melalui uji *construct reliability dan validity, discriminant validity, composite reliability dan Cronbarch Alpha*. Berikut merupakan hasil model pengukuran tersebut :

Convergen Validity

Validitas konvergen (*Convergent Validity*) dilihat berdasarkan nilai loading faktor pada setiap variabel laten, dengan korelasi nilai lebih besar dari 0,7 Ghazali & Laten (2015). Hasil nilai ini dapat dilihat berdasarkan hasil pengujian *outer loading* pada pengukuran PLS-SEM Algorithm. Berikut adalah hasil uji *convergent validity*.

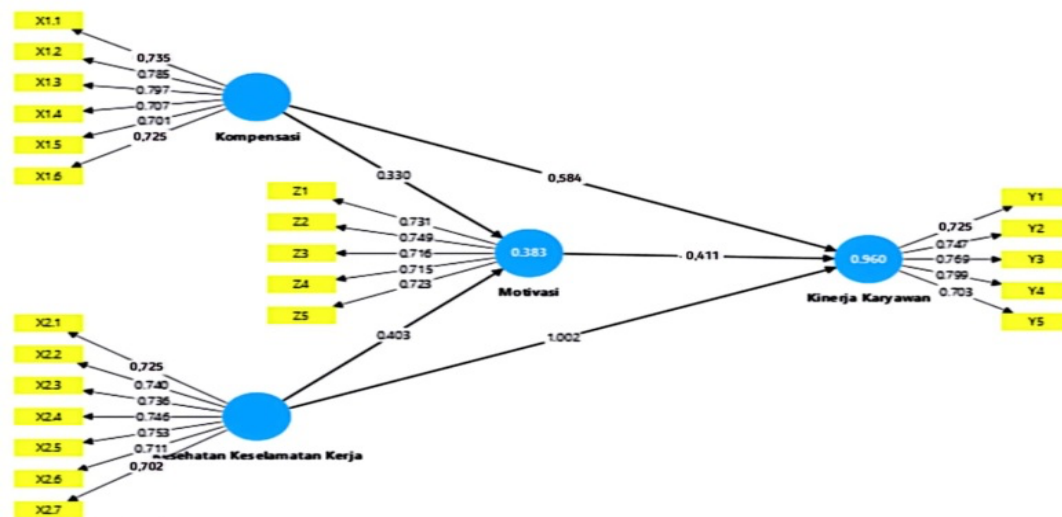
Tabel 9. Nilai *Convergent Validity*

Item	Kompensasi (X1)	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi (Z)	Keterangan
X1.1	0.735				Valid
X1.2	0.785				Valid
X1.3	0.797				Valid
X1.4	0.707				Valid

X1.5	0.701		Valid
X1.6	0.725		Valid
X2.1		0.725	Valid
X2.2		0.740	Valid
X2.3		0.736	Valid
X2.4		0.746	Valid
X2.5		0.753	Valid
X2.6		0.711	Valid
X2.7		0.702	Valid
Y1		0.731	Valid
Y2		0.749	Valid
Y3		0.716	Valid
Y4		0.715	Valid
Y5		0.723	Valid
Z1			0.725
Z2			0.747
Z3			0.769
Z4			0.799
Z5			0.703

Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS versi 4.1

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil *loading factors* dari tiap variabel laten kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), kinerja karyawan, dan motivasi telah memiliki nilai lebih dari 0,7. Nilai dari convergent validity dapat digunakan pada penelitian karena menunjukkan nilai yang vali diatas yang baik.



Gambar 1 Convergen Validity

Construct Realibity and Validity

Validitas diskriminan dapat diketahui dengan membandingkan hasil nilai cross loading. Jika suatu konstruk yang berkorelasi memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator terhadap konstruk lainnya, maka konstruk tersebut dinyatakan valid (Supriyanto & Maharani, 2013). Nilai

ini dapat diketahui melalui hasil pengujian cross loading pada pengukuran PLS-SEM Algorithm. Berikut hasil analisis discriminan validity.

Tabel 10. Construct Realibity and Validity

Variabel	Cronbach's alpha	(rho_a)	(rho_c)	AVE	Hasil Uji
Kompensasi (X1)	0.837	0.841	0.880	0.851	Reliabel
K3 (2)	0.851	0.857	0.886	0.727	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.825	0.896	0.740	0.885	Reliabel
Motivasi (Z)	0.777	0.778	0.848	0.828	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS versi 4.0

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan nilai AVE setiap item atau variabel mempunyai tingkat korelasi nilai $> 0,5$ yang menandakan bahwa konstruk tersebut telah valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Analisis Inner Model (Analisis Model Pengukuran Struktural)

Analisis inner model biasanya disebut juga *inner relation*, *structural model*, dan *substantive theory*. Analisis model struktural akan menganalisis hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dan untuk melihat hubungan diantaranya:

Koefisien Determinasi (R-Square)

Menurut (Juliandi, 2018) *r-square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang akan dipengaruhi yaitu endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya yaitu eksogen untuk melihat apakah model ini baik atau buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik), 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk).

Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji dan menganalisis signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis.

Pengujian hipotesis untuk bagian *direct effect* adalah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0.770. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi pengalaman kerja maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan pada PT. Suropati Jaya Abadi. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0.000 < 0,05$, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dari pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

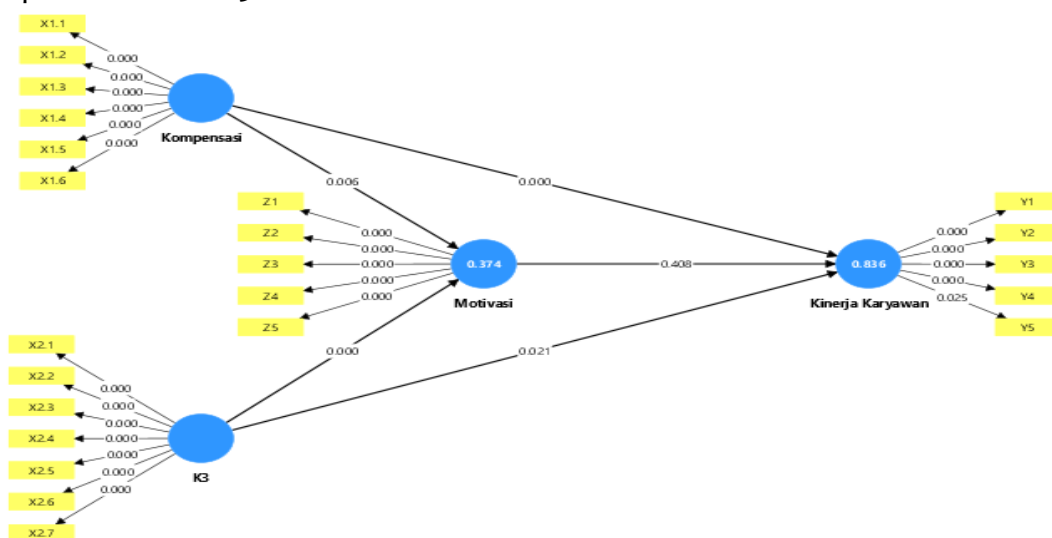
Pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0.692. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi kesehatan dan keselamatan kerja, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,021 > 0,05$, terdapat pengaruh yang signifikan antara Kesehatan dan keselamatan kerja (K3)

terhadap kinerja karyawan. Dari pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

Pengaruh kinerja karyawan terhadap motivasi kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,750, yang menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan cenderung diikuti oleh peningkatan motivasi kerja. Nilai *p-values* sebesar $0,008 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dari pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi memiliki koefisien jalur sebesar 0,296. Nilai *p-values* sebesar $0,006 < 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi mampu memediasi secara signifikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dari pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima.

Pengaruh tidak langsung K3 terhadap kinerja karyawan melalui motivasi memiliki koefisien jalur sebesar 0,420. Dengan nilai *p-values* sebesar $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa motivasi berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara K3 dan motivasi kerja. Dari pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H5 diterima.



Gambar 2. Path Coefficient

Pembahasan

Pembahasan ini dilakukan dengan tujuan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Selanjutnya, dibahas mengenai penerimaan terhadap hipotesis penelitian yang disertai dengan fakta atau penolakan terhadap hipotesis penelitian yang disertai dengan penjelasan. Perhitungan ini menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)* dengan menggunakan bantuan program *software SmartPLS* versi 3.0 Secara keseluruhan, pengujian pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan diuraikan sebagai berikut :

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis jalur (*inner model*), kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Suropati Jaya Abadi. Nilai

koefisien jalur sebesar 0,770 menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil pengujian statistik juga menunjukkan nilai p -value sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan secara statistik.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kompensasi berperan penting sebagai bentuk penghargaan perusahaan terhadap kontribusi karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai tidak hanya memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan, tetapi juga mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian, kompensasi menjadi salah satu faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari et al., (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa sistem kompensasi yang baik tidak hanya berfungsi sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi karyawan, tetapi juga mampu meningkatkan semangat kerja, rasa dihargai, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih optimal, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian kinerja yang lebih baik. Selain itu, penelitian Wisanggeni et al., (2024) juga menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis jalur (*inner model*), pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien jalur sebesar 0,692 dengan nilai p -values sebesar $0,021 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan K3 yang baik memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Suropati Jaya Abadi. Dengan kata lain, semakin optimal penerapan K3, seperti lingkungan kerja yang aman, prosedur keselamatan yang jelas, dan fasilitas pendukung kesehatan karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat secara nyata.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Fanani (2025) yang menyatakan bahwa kondisi kerja yang aman dan penerapan K3 secara tepat mampu meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Ningsih et al., (2024) juga menekankan pentingnya faktor keselamatan kerja dalam menunjang kinerja karyawan, di mana karyawan yang merasa aman cenderung lebih fokus dan termotivasi dalam menyelesaikan tugasnya.

Dengan demikian, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tidak hanya berfungsi sebagai kewajiban perusahaan untuk memenuhi standar keselamatan, tetapi juga berperan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu terus memperhatikan dan mengembangkan sistem K3 yang efektif, agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman, aman, dan produktif.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis jalur (*inner model*), pengaruh motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki koefisien jalur sebesar 0,750 dengan nilai *p-value* $0,008 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Suropati Jaya Abadi. Artinya, peningkatan motivasi kerja karyawan akan diikuti oleh peningkatan kinerja, meskipun pengaruhnya relatif kecil dibandingkan variabel lain dalam model.

Hasil ini sejalan dengan temuan Prasetiyani (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi secara internal maupun eksternal cenderung lebih bersemangat, disiplin, dan produktif dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, penelitian Saepudin & Arifin (2024) menemukan bahwa motivasi kerja secara signifikan memengaruhi produktivitas karyawan, sehingga peran motivasi sangat penting dalam pencapaian kinerja optimal.

Dengan demikian, perusahaan perlu terus mendorong motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif, dan kompensasi yang adil. Motivasi kerja yang tinggi tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berdampak pada produktivitas tim dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi

Berdasarkan hasil analisis jalur (*inner model*), pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan nilai *p-values* $0,006 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peran motivasi sebagai variabel intervening. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, semakin tinggi motivasi kerja mereka, dan pada gilirannya kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syamsir & Tamsah (2018) menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan mampu meningkatkan motivasi, yang kemudian berdampak positif pada kinerja. Dengan kata lain, motivasi kerja menjadi mekanisme penghubung antara kompensasi dan kinerja karyawan, sehingga pemberian kompensasi yang optimal dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan motivasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Suropati Jaya Abadi, perusahaan perlu memperhatikan pemberian kompensasi yang memadai, karena kompensasi tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja.

Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi

Berdasarkan hasil analisis jalur (*inner model*), pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening memiliki koefisien jalur sebesar **0,420** dengan nilai *p-values* $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa K3 secara signifikan memengaruhi kinerja

karyawan melalui peningkatan motivasi kerja. Artinya, penerapan K3 yang baik tidak hanya berdampak langsung pada kinerja karyawan, tetapi juga secara tidak langsung meningkatkan motivasi kerja, yang kemudian mendorong peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Temuan ini sejalan dengan hasil Mattajang et al., (2022) yang menunjukkan bahwa K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja, di mana semakin optimal penerapan K3, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka.

Kesimpulannya, motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening yang signifikan dalam hubungan antara K3 dan kinerja karyawan, sehingga upaya perusahaan dalam meningkatkan K3 akan berdampak ganda: meningkatkan rasa aman karyawan dan mendorong kinerja yang lebih baik melalui motivasi kerja.

PENUTUP

Kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki *p-value* sebesar 0,000. Artinya Kompensasi (X_1) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Suropati Jaya Abadi Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap kinerja memiliki *p-value* sebesar 0,021. Artinya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K_3) (X_2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Suropati Jaya Abadi Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki *p-value* sebesar 0,008. Artinya Motivasi kerja (Z) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Suropati Jaya Abadi. Kompensasi terhadap kinerja karyawan di mediasi motivasi memiliki *p-value* sebesar 0,006. Artinya Motivasi kerja (Z) dapat memediasi hubungan Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Suropati Jaya Abadi Kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di mediasi motivasi memiliki *p-value* sebesar 0,006. Motivasi Kerja (Z) dapat memediasi hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K_3) (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Suropati Jaya Abadi.

REFERENSI

- Achmad, A. N., Arfah, A., Mente, L., & Murfat, M. Z. (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Engineering di PT. Industri Kapal Indonesia (IKI) Makassar. *Center of Economic Students Journal*, 4(3), 215–224.
- Adisti, A. A., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(8), 1076–1085.
- Amalia, A. R. (n.d.). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Harian Kontrak Rumah Sakit Dr. Suyoto Pusrehab Kemhan)*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIN Jakarta.
- Ambar, T. S. (2009). Rosidah 2003 Manajemen Sumber Daya Manusia. *Graha Ilmu, Yogyakarta*.
- Arifin, A., AL, M. H., Supriaddin, N., & Nur, M. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan

- Kesehatan Kerja (K3), Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(2), 806–821.
- Damasa, N. M., SUBAGYO, S., & WIDODO, M. W. (2022). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pr Cengkir Gading Nganjuk. Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Dewi, A. D., Saranani, F., Mahrani, S., Hastuti, & Amin, M. (2019). I. pendahuluan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 12–17.
- Diastuti, M. (2021). Pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 18(2), 248–252.
- Fanani, M. N. (2025). Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 20(1), 45–53.
- Fitriyah, A. L. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sumber Citra Persada. STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Hadiyanti, R., & Setiawardani, M. (2017). Pengaruh pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 12–23.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). A. Konsep Manajemen. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hendra, H. (2020). pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Hidayat, T., yulias Tanti, S., & Bakkareng, B. (2021). Pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Nindya Kencana KSO Padang Pariaman. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 9(1), 112120.
- Ivancevich, J. M. (1995). *Gestión calidad y competitividad*.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 7, 441–446.
- Karyawan, K., Mediasi, M., Kerja, M., Pt, P., Sebagai, D., Satu, S., Gelar, M., & Ekonom, S. (2024). *Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonom (SE) Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*.
- Kasmir, K. (2016). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Jakarta: Rajawali Pers, 72.
- Kusnadi, Y. (2016). Pengaruh pendaftaran online terhadap jumlah pendaftar di sekolah dasar negeri Jakarta. *Paradigma*, 18(2), 89–101.
- Lusri, L. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 54167.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*.
- Marliani, R. (2015). Psikologi industri dan organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Martoyo, S. (2000). Manajemen sumber daya manusia Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.

- Mattajang, R., Nurwulandari, A., & Hardin, O. C. D. (2022). Pengaruh K3, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada suku dinas penanggulangan kebakaran dan penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1566–1583.
- Multazam, H. T. (2015). Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. *Skripsi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*.
- Ningsih, D. C., Subagja, I. K., & Hakim, A. (2024). Pengaruh Penerapan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Artefak Arkindo (MK). *Jurnal Sosial Teknologi*, 4(11), 988–1000.
- Nissa, U. N., & Amalia, S. (2017). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 69–77.
- Novita, F. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Adi Propertindo Jawa Tengah Dan Diy*. Universitas Islam Indonesia.
- Nurkamal, I. (2022). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang*. Universitas Islam Riau.
- Nurshanti, A. R. D. (2023). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (Sdm) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Amanah Riau Makmur (Arm) Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Oktafianus, F. T. (2019). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Andalas Agro Lestari Desa Logas Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi*. Universitas Islam Riau.
- Panggabean, M. S. (2004). Komitmen organisasi sebagai mediator variabel bagi pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah kerja. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 90–114.
- Prasetyani, D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 388–395.
- Puteri, S. S., & Ramli, A. H. (2017). Determinan kinerja karyawan pada PT. Kinden Indonesia di Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, 239–243.
- Rahmadhani, S. S., Haryati, R., & Yulianty, S. (2021). Pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kawana Padang. *Matua Jurnal*, 3(4), 632–643.
- Rahmanto, M. (2024). *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kontraktor Kontrak Kerja Sama di Wilayah Produksi Kangean Madura)*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Riptono, R., As'ad, M., & Hafriansyah, M. R. (2018). Pengaruh Motivasi, Kesehatan Kerja, Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. X Di Bumi Serpong Damai. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 1(2), 283–293.
- Robbins, B. G. (2016). From the general to the specific: How social trust motivates

- relational trust. *Social Science Research*, 55, 16–30.
- Saepudin, A. K., & Arifin, I. R. (2024). Analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 40–48.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18.
- Sari, S. D. R., Susilo, E. A., & Brimantyo, H. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(2).
- Siagian, J. E. (2007). *Analisis Dampak Pemberdayaan Masyarakat Melalui Program Pengembangan Kecamatan terhadap Pengentasan Kemiskinan di Kabupaten Deli Serdang*. Universitas Sumatera Utara.
- Sinambela, E., & Ana, K. R. A. P. R. (2016). Analisis kinerja anggaran pendapatan dan belanja daerah pada pemerintah provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 16(1).
- Sinambela, L. P. (2017). *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Kinerja Sektor Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, E. I. (2014). Pengembangan bahan ajar menyimak berbasis multimedia interaktif dalam model belajar mandiri untuk sekolah menengah pertama. *Seloka: Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 3(2).
- Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36.
- Syamsir, M., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 48–77.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Waluyo, D. E. (2019). *Ekonomika Makro (Vol. 7)*. UMMPress.
- Widodo, S. E. (2023). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*.
- Wisanggeni, D. H., Saputra, D. D., & Prasetyo, T. (2024). Analisis kompensasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan: Kajian literasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 116–131.
- Yuningsih, V. (2020). Pengaruh net profit margin (NPM) dan earning per share (EPS) terhadap return saham dengan struktur modal sebagai variabel intervening. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (e-Bisma)*, 31–41.