

Pengaruh Penerapan K3 dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Tbk

Dwi Giri Sabarwati¹, Iwan Asmadi², Bambang Haryono³

^{1,2,3} Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: dwigiri31@gmail.com, iwan.iad@bsi.ac.id, bambang.bhy@bsi.ac.id

Article History:

Received: 03 Maret 2025

Revised: 01 Mei 2025

Accepted: 11 Mei 2025

Keywords: Penerapan K3,
Motivasi Kerja, Kinerja
Karyawan

Abstract: K3 dan Motivasi Kerja sangat penting untuk menopang keberhasilan dan kesejahteraan di lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Enseval Putra Megatrading Tbk. Metodologi yang digunakan adalah kuantitatif statistik dengan melakukan observasi dan menyebarkan kuesioner melalui google form. Populasi dan Sampel pada penelitian ini berjumlah 41 yang meliputi karyawan warehouse, general affair, admin dan driver logistik. Dalam penelitian ini, uji t dan uji F digunakan untuk menguji hipotesis. Secara parsial, penerapan K3 dan motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian. Hal tersebut telah ditunjukkan Nilai $t\text{-hitung} = 9,005 > t\text{-tabel} = 2,021$ menunjukkan bahwa penerapan K3 memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Enseval Putra Megatrading Tbk. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan K3 merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut telah ditunjukkan Nilai $t\text{-hitung}$ sebesar $2,678 > \text{nilai } t\text{-tabel}$ sebesar 2,021 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Enseval Putra Megatrading Tbk. Kinerja karyawan di PT Enseval Putra Megatrading Tbk dipengaruhi secara signifikan oleh penerapan K3 dan motivasi kerja, sesuai dengan hasil penelitian.

PENDAHULUAN

Karyawan perusahaan adalah aset yang paling berharga dalam mencapai tujuannya. Penyelesaian tugas dan sikap kerja adalah dua metrik utama yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Edy Sutrisno mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai “ilmu dan seni dalam menetapkan, mengukur, merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan

strategi organisasi untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”(Ganiar Risma & M. Yahya Arwiah, 2022). Banyak orang berbicara tentang bagaimana sumber daya alam berperan dalam manufaktur, yang mengarah pada banyak pendekatan yang berbeda untuk menciptakan lapangan kerja dan membuat kehidupan masyarakat menjadi lebih baik. Sistem ekonomi yang lebih kuat dan adil adalah hasil dari upaya manajemen perusahaan. Hal ini dilakukan sesuai dengan kebijakan organisasi mengenai penarikan, penempatan, pelatihan, dan pertumbuhan anggota. (Lilik Indri, 2021) Kinerja karyawan bisa dilihat dari seberapa banyak dan seberapa baik mereka bekerja (Panjaitan et al., 2023). Faktor faktor seperti jumlah hasil kerja, kualitas, kecepatan, kedisiplinan dan menjadi tolak ukur. Tujuan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah membuat kondisi kerja seaman dan nyaman mungkin. Mencapai kinerja puncak adalah tujuan akhirnya. Ketika pekerja tahu bahwa mereka akan aman dari bahaya di tempat kerja, mereka akan berusaha lebih keras dan lebih antusias

Menurut Hamzah Motivasi intrinsik seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan memberikan yang terbaik dikenal sebagai motivasi kerja. Motivasi karyawan adalah faktor kunci dalam mencapai hasil yang luar biasa di tempat kerja. Keberhasilan organisasi bergantung pada para pekerjanya yang termotivasi. Entah karyawan atau tempat kerja mungkin menjadi sumber inspirasi ini.(Permadi & Rasminingsih, 2023). Dalam hal penerapan K3 dan motivasi kerja, manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting. Manajemen sumber daya manusia memiliki banyak tujuan: melindungi pekerja, meningkatkan semangat dan hasil kerja, dan pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Faktor motivasi juga sangat penting ditingkatkan dalam organisasi. Sebagaimana dijelaskan oleh Alma (2008), karyawan yang tidak termotivasi cenderung menunjukkan penurunan kinerja dan peningkatan absensi. Sehingga, korporasi memerlukan pembuatan lingkungannya pekerjaan dengan kondusifitas serta menyajikan penghargaan yang sesuai untuk menjaga motivasinya pekerja agar tinggi.(Hernilawati et al., 2021)

LANDASAN TEORI

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah salah satu peraturan pemerintah yang menjamin keselamatan dan kesehatan kita dalam bekerja.(Darmayani et al., 2023). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) telah menjadi isu yang semakin mendesak untuk perlindungan pekerja. Dampak merugikan industri konstruksi terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja baru-baru ini telah mengalihkan fokus pada masalah kesehatan di tempat kerja, keselamatan kerja, dan risiko kesehatan.Dengan menerapkan program K3 yang efektif, perusahaan tidak hanya memenuhi kewajiban hukum, tetapi juga memperoleh banyak manfaat, seperti peningkatan produktivitas, penurunan biaya akibat kecelakaan kerja, serta peningkatan citra perusahaan sebagai lingkungan pekerjaan dengan kemanan serta sehat. Program K3 ialah kewajiban manajemen guna menghadirkan lingkungan pekerjaan dengan nyaman serta aman kepada seluruh pekerja.

Melalui menyediakan fasilitas keselamatan, menerapkan aturan yang jelas, dan memberikan alat pelindung diri, perusahaan dapat mencegah kecelakaan kerja, meningkatkan kesehatan pekerja, dan karyawan jadi termotivasi pada akhirnya meningkatkan produktivitas serta mencapai tujuan bisnis (Thia fianti et al., 2023). K3 bertujuan menciptakan lingkungan kerja bebas bahaya, sehingga baik pengusaha maupun pekerja dapat bekerja dengan aman dan nyaman serta terhindar

dari kecelakaan atau penyakit akibat kerja.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Pratiwi Umumnya orang menganggap motivasi sebagai kekuatan yang mendorong orang untuk berperilaku dengan cara tertentu.(Kurniawan et al., 2024). Motivasi adalah kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi dari manajer produktivitas karyawan dapat meningkat secara signifikan. Adanya motivasi yang konsisten dari manajer akan menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif. Motivasi berasal dari bahasa Latin "movere", yang berarti menggerakkan. Menurut Weiner motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu.(Setyo Widodo & Yandi, 2022). Karyawan yang termotivasi akan berdampak pada produktivitas kerjanya. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih semangat dalam menjalankan pekerjaan, sehingga dapat mencapai target yang lebih tinggi.

Hasibuan mengemukakan bahwa motivasi positif dan negatif adalah dua kategori utama dari dorongan manusia. Dalam motivasi positif, manajer mendorong staf mereka untuk terus bekerja keras dengan memberi penghargaan atas kinerja mereka yang baik. Karena pujian secara universal diterima dengan baik, strategi ini berhasil. Motivasi kerja negatif seperti manajer mengancam karyawan dengan hukuman jika tidak mencapai target. Meskipun bisa meningkatkan kinerja sementara, dalam jangka Panjang, cara ini kurang efektif dan bisa menimbulkan tekanan yang berlebihan karyawan cenderung bekerja hanya untuk menghindari hukuman, bukan karena termotivasi. Motivasi positif lebih baik dari pada motivasi negative karena menciptakannya lingkungan dengan lebihnya positif serta mendorong pekerja untuk berprestasi secara berkelanjutan (Benny et al., 2021).

3. Kinerja Karyawan

Kinerja pekerja didefinisikan oleh Mangkunegara sebagai jumlah dan kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan dalam memenuhi tugas yang diberikan. (Masturi et al., 2021). Salah satu aspek dari manajemen kinerja adalah membandingkan hasil aktual dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yang diuraikan dalam kontrak. Melalui manajemen kinerja, semua karyawan dibuat sadar akan tujuan mereka dan kriteria untuk mengevaluasi kemajuan mereka. Dengan memberikan kesempatan untuk perbaikan dan kritik yang membangun, manajemen kinerja membantu para pekerja untuk mencapai potensi profesional mereka secara penuh.(Chairunnisah et al., 2021)

Tinjauan kinerja karyawan sangat penting karena mereka memberikan dasar untuk membuat keputusan seperti kenaikan gaji, promosi, dan pelatihan, serta untuk memberikan kritik yang bermanfaat dan menyoroti area-area yang bermasalah. Karena kualitas kinerja sumber daya manusia menentukan kelangsungan hidup organisasi dan keberhasilan pencapaian tujuan, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan memberikan tantangan terbesar bagi manajemen.(Wandi, 2022)

Budaya kerja dan kepemimpinan yang kuat adalah kunci sukses sebuah perusahaan. Mereka

saling mendukung dalam membina tempat kerja yang efisien dan menginspirasi para pekerja untuk mencapai kinerja terbaik mereka. “Sebuah metode untuk mengukur kontribusi individu terhadap organisasi mereka” adalah apa yang diklaim oleh Bernardin dan Russel. Kontribusi karyawan terhadap tempat kerja mereka dievaluasi melalui penilaian kinerja.(Nuzulia, 2021)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik untuk menganalisis bagaimana penerapan K3 dan motivasi kerja (variable independent) mempengaruhi kinerja karyawan (variable dependen). Data statistik diolah menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistic 26.

Penelitian ini menggunakan pendekatan non-probability sampling dengan teknik purposive sample.(Muslimin, 2021). Nilai numerik memberikan pengukuran langsung terhadap data kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan K3 dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Enseval Putera Megatrading Tbk. Peneliti menggunakan strategi pengambilan sampel non-acak yang disebut “purposive sampling” untuk memilih peserta studi berdasarkan ciri-ciri yang akan membantu mereka menjawab tujuan penelitian. Sampel purposive merupakan teknik sampel pada pertimbangan tertentu. Sampel pada penelitian ini meliputi karyawan warehouse, admin, general affair, dan driver logistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan menggunakan satu variabel kontinu (variabel dependen) dan dua atau lebih variabel independen (variabel independen), analisis regresi linier berganda dapat menentukan arah dan tingkat hubungan. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor-faktor independen, termasuk dampak penerapan K3 dan motivasi kerja terhadap metrik kinerja, maka dilakukan analisis linier berganda. Berikut hasil yang diperoleh dari data yang diolah dengan menggunakan program SPSS 26:

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-20.522	7.503		-2.735	.009		
	Penerapan K3	1.090	.121	.791	9.005	.000	.995	1.005
	Motivasi Kerja	.307	.115	.235	2.678	.011	.995	1.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari analisis di atas, jelaslah bahwa persamaan berikut ini merepresentasikan hubungan antara variabel-variabel penelitian: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 = -20.522 + 1.090 + 0.307$ Dari persamaan regresi linear berganda di atas menunjukkan bahwa:

- Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -20.522, menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki korelasi langsung dengan kinerja karyawan.

- b. Penerapan K3 (X1) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 1. 090, menunjukkan bahwa penerapan K3 memiliki korelasi langsung dengan kinerja karyawan.
- c. Motivasi kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0. 307, menunjukkan bahwa penerapan K3 memiliki korelasi langsung dengan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis (Uji T)

Ketika membandingkan rata-rata dari dua set data, uji T adalah salah satu alat statistik yang dapat digunakan. dan memeriksa korelasi antara X dan Y secara terpisah; sebagai alternatif, uji t mengungkapkan sejauh mana satu variabel independen menjelaskan variabel dependen. Berikut adalah temuan yang diperoleh dengan menggunakan SPSS 26:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-20.522	7.503		-2.735	.009
	Penerapan K3	1.090	.121	.791	9.005	.000
	Motivasi Kerja	.307	.115	.235	2.678	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Pengujian Hipotesis 1

Uji Hipotesis Penerapan K3 (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 9,005 bernilai positif dengan hasil signifikan $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan K3 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan K3 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan penerapan K3 di PT Enseval Putera Megatrading Tbk. akan berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis 2

Pengujian Hipotesis Motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2,678 bernilai positif dengan hasil signifikan $0,11 \geq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja pada PT Enseval Putera Megatrading Tbk. akan berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis (Uji F)

Di antara sekian banyak uji statistik yang digunakan dalam ANOVA dan analisis regresi, uji F adalah yang paling menonjol. Dengan menggunakan uji F, kita dapat mengetahui apakah variabel penerapan K3 dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama dipengaruhi oleh semua faktor independen yang ada di dalam model. Tabel berikut ini menampilkan hasil uji F yang dilakukan di SPSS 26:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	931.579	2	465.790	46.032	.000 ^b
	Residual	384.518	38	10.119		
	Total	1316.098	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Penerapan K3

Dari temuan analisis tersebut bahwa uji F – hitung sebanyak 46.032 serta tingkatan bersignifikan 0,000 (<0,05) temuan tersebut berartikan model diaplikasikan telah layak.

Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen, digunakan uji koefisien determinasi (R-Squared). Berikut ini adalah hasil yang dihasilkan melalui pengolahan data dengan menggunakan SPSS 26

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.708	.692	3.181

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Penerapan K3

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai adjusted R-squared sebesar 0,708 menunjukkan bahwa variabel aplikasi dan motivasi menjelaskan 70,8% dari varians dalam kinerja karyawan PT Enseval Putra Megatrading Tbk, dan sisanya 29,2% dijelaskan oleh variabel lain. Kesimpulan ini diambil dari hasil analisis regresi.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Penerapan K3 terhadap Kinerja Karyawan

Dengan nilai regresi sebesar 1.090, K3 memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan hasil analisis regresi. Sebaliknya, motivasi kerja memiliki koefisien regresi yang lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa, dibandingkan dengan motivasi kerja, penerapan K3 memiliki dampak yang lebih signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal dari karyawan mereka, perusahaan harus fokus untuk membuat K3 lebih banyak digunakan. Karyawan di PT Enseval Putra Megatrading Tbk tampaknya memiliki kesan positif terhadap motivasi yang mereka alami selama ini dalam bekerja. Nilai t-value untuk uji hipotesis adalah 9.005 dan tingkat signifikansi adalah 0,00. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa Implementasi K3 memiliki korelasi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh hasil.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan koefisien regresi sebesar 0.307, data menunjukkan bahwa dorongan intrinsik di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja di tempat kerja. Nilai koefisien

ini lebih kecil dari yang diharapkan dengan adanya K3. Hal ini menunjukkan bahwa dibandingkan dengan penerapan K3, motivasi kerja tidak begitu penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk fokus meningkatkan semangat kerja karyawan di tempat kerja. Para karyawan di PT Enseval Putra Megatrading Tbk tampaknya memiliki kesan positif terhadap motivasi yang mereka alami selama ini dalam bekerja. Nilai t-value sebesar 2,678 dan tingkat signifikansi 0,11 adalah hasil dari pengujian hipotesis. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua dari penelitian ini benar, yaitu bahwa tingkat motivasi intrinsik yang lebih tinggi menghasilkan kinerja yang lebih baik secara keseluruhan dalam pekerjaan. Kinerja karyawan meningkat secara signifikan.

KESIMPULAN

Bedasarkan temuan perihal diteliti serta pembahasan yang dilakukan terkait “Pengaruh Penerapan K3 dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, sehingga hal hal dengan turut disimpulkan pada perihal diteliti antara lain:

1. Nilai t-hitung = 9,005 > t-tabel = 2,021 menunjukkan bahwa penerapan K3 memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan PT Enseval Putera Megatrading Tbk. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan K3 merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan kata lain, kami menerima H_a dan menolak H_0 .
2. Nilai t-hitung sebesar 2,678 > nilai t-tabel sebesar 2,021 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Enseval Putera Megatrading Tbk. Dengan kata lain, kami menerima H_a dan menolak H_0 .
3. Kinerja karyawan di PT Enseval Putera Megatrading Tbk dipengaruhi secara signifikan oleh penerapan K3 dan motivasi kerja, sesuai dengan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Benny, B., Nugroho, N., Akbar, F., Hutabarat, M., & Arwin, A. (2021). *Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan*. 251–254.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Darmayani, S., Sa'diyah, A., Supiati, S., Muttaqin, M., Rachmawati, F., Widia, C., Pattiapon, M. L., Rahayu, E. P., Indiyati, D., & Sunarsieh, S. (2023). *Kesehatan Keselamatan Kerja (K3). Widina Bhakti Persada Bandung, Jawa Barat*.
- Ganiar Risma, & M. Yahya Arwiah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *ATRABIS Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 8(1), 30–36. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v8i1.913>
- Hernilawati, H., Sutriswanto, S., & Rusvitawati, D. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Riset Akuntansi Politala*, 4(1), 22–33. <https://doi.org/10.34128/jra.v4i1.67>
- Kurniawan, A., Dian Lestari, C., Novi Susyani, M., Intan Permata Dewi, M., Andreas Triady, M., Ridwan Sholahudin, S., Arjuna Aryo Setya Pratama, S., Cahyani Rizki Sendi, S., Pintor Dapot Martua Parulian Sidauruk, S., Ratnasari Hamidah, Ss., Mayor Adm Imron Rosyadi Ichsan, S., Salsabila Nadhifa Gunawan, S., & Nurul Sani Aufa Fitriannauroh Nasuha Ardhyha Arifah Zahro, C. (2024). *Msdm Strategik: Tata Kelola Sumber Daya Manusia*

Strategis Penerbit Cv. Eureka Media Aksara.

- Lilik Indri, R. (2021). PENGARUH KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Pharmacognosy Magazine*, 75(17), 399–405.
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Muslimin, U. (2021). Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian. *Amsir Management Journal*, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.56341/amj.v1i2.22>
- Nuzulia, A. (2021). Stong Point Kinerja Karyawan. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Panjaitan, G. E., Asmadi, I., & Lestari, T. (2023). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Lestari Bumi Abadi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(4), 376–386.
- Permadi, I. K. O., & Rasminingsih, N. K. N. (2023). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Maneksi*, 12(4), 738–743. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i4.1896>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Soesana, A., Subakti, H., Salamun, S., Tasrim, I. W., Karwanto, K., Falani, I., Bukidz, D. P., & Pasaribu, A. N. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif*.
- Thia fianti, A., Haedar, & Ratna Dewi, S. (2023). Pengaruh Penerapan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Nubuwa Saltika Kota Palopo. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(1), 127–136. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i1.46218>
- Wandi, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21–30. <https://doi.org/10.56721/jisdms.v1i1.35>