

Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan DLHKP Bidang Pertamanan Kota Kediri Dimasa Pandemi Covid-19

Putri Ispri Sayura Agustin, Eka Askafi, Ahsin Daroini

Magister Manajemen Universitas Islam kadiri

Email: mahendrajayaputri@gmail.com

Abstract

The Department of Environment, Cleanliness and Landscaping (DLHKP) of Kediri City requires reliable human resources to achieve the stated goals. After understanding the importance of human resources as the driving force of the organization, the organization must be able to organize, utilize and empower in such a way that the human resources in the organization can be optimized. For this reason, employee performance is emphasized. The objectives of this research are: (1) To determine the effect of work safety on employee performance; (2) To determine the effect of occupational health on employee performance; (3) To determine the effect of incentives on employee performance and (4) To determine the effect of work safety, occupational health and incentives jointly on employee performance.

The subjects of this study were employees of the Kediri City Environmental, Cleanliness and Gardening Service (DLHKP) with 75 respondents as respondents. This study used a quantitative approach. The research data were obtained by using questionnaires, observation and documentation. The analysis technique used is multiple linear regression with t test and F test to prove the research hypothesis.

The results showed that the correlation of work safety, occupational health and incentives showed a positive and significant influence on the performance of the employees of the Kediri City Environmental, Hygiene and Gardening Service (DLHKP) either separately or simultaneously. The effective contribution of work safety, occupational health and incentives was 51.6% to employee performance

Keywords: work safety, occupational health, incentives, employees performs, DLHKP Kediri

Latar Belakang Teoritis

Perkembangan menuju era Industrialisasi atau dikenal dengan 4.0 saat ini, membuat setiap lembaga-lembaga negara maupun lembaga perusahaan swasta dan pemerintah memulai dengan berbagai rancangan-rancangan strategis guna mempersiapkan tranformasi ke era digitalisasi yang dengan cepat merambah di setiap kehidupan masyarakat. Hal ini ditandai dengan berbagai perubahan di sektor internal maupun eksternal. Penyesuaian berbagai kompetensi pada semua bidang dilakukan untuk memperlancar pekerjaan dengan target hasil yang baik dan optimal.

Setiap lembaga Pemerintah maupun swasta, dengan perkembangan tersebut, berusaha untuk lebih bisa memberdayakan sumberdayanya secara optimal. Setiap bidang diharuskan bisa menyesuaikan dengan baik dan berkinerja yang bisa diandalkan. Suatu organisasi atau lembaga, meskipun mempunyai teknologi yang sangat maju, namun tanpa ditunjang dengan tenaga kerja yang cakap, besar kemungkinan sasaran dan

target organisasi/lembaga tidak akan bisa tercapai.

Tenaga kerja yang sesuai dengan fungsinya (the right man on the right place) akan menunjang tercapainya keberhasilan dari tujuan organisasi/lembaga/perusahaan. Semakin berkembangnya teknologi dalam setiap aktivitas kegiatan pekerjaan, maka organisasi atau lembaga perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang ada dengan bijaksana, agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai sesuai yang diinginkan organisasi atau lembaga perusahaan.

Karyawan saat bekerja selalu berinteraksi langsung dengan alat-alat produksi (peralatan, mesin-mesin, dan bahan kimia) sehingga diperlukan penerapan yang tepat serta pengetahuan dan keterampilan dalam menjalankan alat-alat produksi. Adanya penggunaan teknologi canggih yang disertai peralatan dan mesin-mesin modern selalu membawa kemudahan dalam berproduksi, namun di lain pihak bila tidak ditangani secara berencana dapat meningkatkan resiko kecelakaan kerja. Oleh

karena itu, diperlukan ketelitian serta kewaspadaan yang tinggi dalam mengoperasikannya.

Kartikasari (2017), menyatakan bahwa keselamatan merujuk pada perlindungan kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Sedangkan Kesehatan merujuk pada kondisi umum fisik mental dan stabilitas emosi secara umum. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan instrumen penting yang memproteksi pekerja, perusahaan, lingkungan hidup dan masyarakat sekitar dari bahaya akibat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Perlindungan tersebut merupakan hak asasi yang wajib dipenuhi oleh perusahaan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bertujuan untuk mencegah, mengurangi, bahkan menihilkan resiko kecelakaan kerja. Penerapan konsep K3 tidak boleh dianggap sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang menghabiskan banyak biaya perusahaan, melainkan harus dianggap sebagai bentuk investasi jangka panjang yang memberikan keuntungan berlimpah pada masa yang akan datang. Perkembangan suatu perusahaan sangat ditunjang oleh tenaga kerja yang produktif, sehat dan berkualitas perlu adanya manajemen yang baik, terutama yang berkaitan dengan masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Apalagi saat ini masih dalam masa pandemi covid-19 yang memungkinkan kondisi kesehatan dapat sewaktu-waktu terganggu. Untuk itu pentingnya mencegah agar tidak terkena dampak pandemi covid-19 dengan terus mengikuti protokol kesehatan sesuai anjuran pemerintah khususnya pemerintah kota kediri. Dengan berupaya disiplin menjaga kesehatan maka tidak akan mengganggu aktivitas kerja sehingga kinerja yang baik terus dapat dipertahankan bahkan dapat ditingkatkan.

Selain itu untuk lebih mendorong tingkat kinerja karyawan yang lebih tinggi pemberian insentif bisa dilakukan terutama pada karyawan yang berstatus karyawan tidak tetap atau kontrak, banyak organisasi pemerintah maupun swasta yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan. Salah satu teknik yang lazim digunakan untuk

mendorong kinerja para pekerja adalah pemberian finansial insentif berdasarkan hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi.

Peningkatan kinerja akan terjadi jika organisasi bergerak dari pendekatan berorientasi kontrol tradisional terhadap manajemen tenaga kerja, yang terletak pada perintah yang telah ada, melaksanakan kontrol dan mencapai efisiensi dalam penerapan tenaga kerja. Menurut Munandar (2014) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut adalah

- a. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Munandar dan Dahlan (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan refleksi dari sebuah kesuksesan suatu organisasi. Jika suatu organisasi memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka dapat menjadi aset bagi perusahaan. Karena karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang ditetapkan.

Anggriawan (2015) mengungkapkan bahwa kinerja adalah catatan outcome yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Panjaitan (2015) Kinerja mampu

mengambarkan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk dapat terpenuhi tujuan perusahaan maka kinerja harus didukung dengan motivasi kerja karyawannya. Karena motivasi sebagai faktor internal mampu memberikan nilai lebih dalam proses penyelesaian pekerjaan sedangkan motivasi dari sisi faktor eksternal akan mampu menjadi motor penggerak untuk terus berprestasi didalam perusahaan.

Kartikasari (2017) mengatakan bahwa setiap organisasi harus memperhatikan apa yang harus dilakukan untuk mencapai dan mempertahankan kinerja tinggi. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan dorongan dan dukungan untuk memotivasi karyawannya. Dalam mencapai kinerja yang tinggi, perusahaan membuat aturan yang akan membentuk keselamatan kerja setiap individu. keselamatan kerja pada hakekatnya menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah ditetapkan, dimana keselamatan kerja tersebut dibentuk melalui konseling atau pendidikan dari perusahaan.

Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi kinerja karyawan, maka keuntungan perusahaan juga semakin tinggi (Kemala, 2017).

Menurut Hussain (2012), Keselamatan kerja merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang. Keselamatan kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan kerja dan berpengaruh pada kualitas bekerja. Perasaan nyaman mulai dari dalam diri tenaga kerja, apakah dia nyaman dengan peralatan keselamatan kerja, peralatan yang digunakan, tata letak ruang kerja dan beban kerja yang didapat dalam bekerja.

Munandar (2014) mengatakan bahwa keselamatan adalah kondisi aman seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kondisi aman tersebut bisa berasal dari internal maupun eksternal. Dari lingkungan internal adalah kemampuan seseorang dalam menjaga dirinya dan lingkungan eksternal adalah bahaya yang terjadi dari luar.

Selanjutnya menurut Suma'mur (2015) keselamatan kerja adalah salah satu

bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan nyaman sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang ada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja.

Program kesehatan fisik yang dibuat oleh perusahaan sebaiknya terdiri dari salah satu atau keseluruhan elemen-elemen (Heidjrachman dan Suad Husnan (2015): (a) Pemeriksaan kesehatan pada waktu karyawan pertama kali diterima bekerja; (b) Pemeriksaan keseluruhan para karywan kunci (key personal) secara periodik; (c) Pemeriksaan kesehatan secara sukarela untuk semua karyawan secara periodic; (d) Tersedianya peralatan dan staff media yang cukup; (e) Pemberian perhatian yang sistematis yang preventif masalah tegangan; (f) Pemeriksaan sistematis dan periodik terhadap persyaratan-persyaratan.

Menurut Sedarmayanti (2017), faktor-faktor yang menjadi sebab penyakit akibat kerja adalah sebagai berikut : Faktor fisik, meliputi penerangan, suhu udara, kelembaban, cepat rambat udara, suara, vibrasi mekanis, radiasi, tekanan udara, dll; Faktor kimia, berupa gas, uap, debu, kabut, asap, awan, cairan dan benda padat; Faktor biologi, dari golongan hewan dan tumbuh-tumbuhan; Faktor fisiologis, seperti konstruksi mesin, sikap dan tenaga kerja; Faktor mental-psikologis, misalnya susunan kerja, hubungan di antara karyawan atau dengan pengusaha, pemeliharaan kerja, dsb.

Menurut Dahlan (2014) menjelaskan bahwa pengertian insentif adalah: "Sistem pemberian insentif adalah sistem yang paling efektif sebagai pendorong semangat kerja karyawan. Kendatipun demikian perusahaan harus berhati-hati jangan sampai insentif akan mengakibatkan perusahaan rugi".

Sedangkan menurut Menurut Hasibuan (2017) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kesehatan kerja.

Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Pertamanan atau DLHKP

Kota Kediri, yang merupakan organisasi pemerintahan. Dimana DLHKP Kota Kediri merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah yang mempunyai tugas dan fungsi yang strategis dalam mendukung dan mewujudkan pelaksanaan otonomi daerah. DLHKP dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya harus mengacu pada tiga pilar utama, yaitu transparansi, akuntabilitas dan partisipasi yang capaiannya adalah melayani masyarakat dengan optimal.

Maka dari itu, Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kota Kediri sebagai unsur penyelenggara negara wajib mempertanggung-jawabkan pelaksanaan tugas, fungsi, dan peranannya dalam pengelolaan sumberdaya serta kebijakan yang dipercayakan kepadanya berdasarkan perencanaan strategis yang ditetapkan. Sebagaimana Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014.

DLHKP pada bidang pertamanan yang memelihara dan merawat seluruh taman yang dibangun oleh Pemerintah Kota Kediri, dalam Proses pengerjaannya menggunakan peralatan pertukangan dan juga dengan menggunakan mesin sehingga bisa cepat serta efisien dan menghasilkan pekerjaan yang baik dan rapi, sehingga taman bisa dinikmati dengan nyaman oleh masyarakat Kota Kediri. Tetapi disisi lain penggunaan peralatan tersebut dapat menimbulkan kemungkinan bahaya besar adanya kecelakaan kerja. Oleh karenanya menganggap perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan agar perusahaan tidak kehilangan tenaga kerja yang berakibat menghambat proses pekerjaan yang akan merugikan perusahaan akibat kecelakaan ditempat kerja tersebut. Maka selanjutnya DLHKP perlu juga menyediakan fasilitas dan petunjuk kerja yang memadai untuk proses pekerjaan, DLHKP menganggap perlindungan kerja itu penting tentunya akan memperhatikan hal-hal tersebut diatas untuk menghindari menurunnya pekerjaan dari perusahaan, sebab dengan adanya kecelakaan kerja tersebut dapat pula mengakibatkan menurunnya produktivitas karyawan.

Kecelakaan kerja yang terjadi di DLHKP bidang pertamanan kota Kediri misalnya terjatuh, terjepit, terkena arus listrik dan lain-lain yang menyebabkan karyawan mengalami cacat sementara, sedangkan penyakit akibat kerja yang sering terjadi yaitu alergi infeksi, gangguan pernafasan, gangguan pendengaran, radiasi dan lain-lain yang dapat mempengaruhi kesehatan dan produktivitas kerja karyawan, sehingga keselamatan dan kesehatan kerja menjadi prioritas utama yang harus diperhatikan perusahaan. Karyawan memerlukan kondisi tubuh yang sehat dan suasana lingkungan kerja yang nyaman agar dapat bekerja secara optimal. Apabila karyawan merasa terhindar dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, serta ada perhatian dari perusahaan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tentu saja karyawan akan lebih giat bekerja sehingga produksi yang dihasilkan sesuai dengan target perusahaan.

Metode Penelitian

Rancangan Jenis Penelitian

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Metode penelitian kuantitatif deskriptif dimaksudkan untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh variabel terhadap variabel lainnya. Sugiono (2017) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala dan fenomena. Hasil akhir dari penelitian ini berupa tipologi atau pola-pola mengenai fenomena yang sedang dibahas.

Pendekatan kuantitatif juga digunakan untuk mengembangkan dan menyempurnakan teori dan memiliki kredibilitas untuk mengukur, menguji hubungan sebab-akibat dari dua atau beberapa variabel dengan menggunakan analisis statistik (Arikunto, 2018). Desain formal diperlukan untuk meyakinkan bahwa deskripsi mencakup semua tahapan yang diinginkan untuk mencegah dikumpulkannya data yang tidak perlu. Penelitian deskriptif berupaya untuk memperoleh penjelasan atau deskripsi yang lengkap dan akurat dari sebuah situasi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak DLHKP Kota Kediri berjumlah 298 orang. Sampel adalah bagian dari sejumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini menggunakan *Random Sampling*. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan diambil secara acak. Jika kondisi populasi mengandung sejumlah kategori yang berbeda, kerangka sampel dapat diorganisasi dengan menggunakan kategori yang terpisah. Cara penarikan sampel dilakukan dengan menyeleksi setiap unit *sampling* yang sesuai dengan ukuran unit *sampling* (Arikunto, 2018). Dengan memanfaatkan formulasi Slovin (Sugiono, 2017) dalam penarikan jumlah sampel dengan ketelitian 10% didapatkan 75 responden yang harus diambil datanya.

Penelitian ini menggunakan instrumen yang telah dikembangkan peneliti sebelumnya. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner dengan skala Likert untuk setiap variabel penelitian. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan data interval dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Dalam skala ini, angka 1 (satu) menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang diajukan, sedangkan angka 5 (lima) menunjukkan sangat setuju.

Pengukuran validitas dari masing-masing alat pengambil data (kuesioner), dilakukan dengan cara mengkorelasi skor item butir pertanyaan terhadap total skor pada setiap faktor dari masing-masing responden yang diujicoba. Korelasi yang dibentuk berdasarkan teknik korelasi product moment yang formulasi matematisnya menurut Arikunto (2018).

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung nilai Alpha. Jika hasil perhitungan r Alpha positif dan r Alpha > r tabel maka butir atau variabel tersebut reliabel. Sebaliknya, bila r Alpha < r tabel maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel. Dalam SPSS 16.0 pengukuran

reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach > 0,60.

Analisis Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh antar variabel secara terpisah/parsial maupun untuk menguji pengaruh variabel secara simultan/bersama-sama. Berdasarkan analisis regresi berganda dengan memanfaatkan program SPSS diperoleh hasil sebagaimana tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y ₁)					
No	Variabel	Koef. B	Beta	t	Sig
1	(Constant)	2,364		0,998	0,322
2	Keselamatan Kerja (X ₁)	0,432	0,432	4,694	0,000
3	Kesehatan Kerja (X ₂)	0,263	0,252	2,464	0,016
4	Insentif (X ₃)	0,230	0,220	2,218	0,030
Keterangan :					
t_{tabel}		= 1,666			
R		= 0,718			
R Square		= 0,516			
Adjusted R Square		= 0,496			
F_{hitung}		= 25,242			
F_{tabel}		= 3,12			

Sumber: data primer diolah, 2020

Model Regresi

Dari hasil analisis statistik sebagaimana ringkasan hasil analisis regresi pada tabel 1. Diatas dapat disusun rumusan fungsi atau persamaan seperti dibawah ini:

$$Y = 2,364 + 0,432.X_1 + 0,263.X_2 + 0,230.X_3$$

$$R^2 = 0,516$$

Dari persamaan tersebut selanjutnya dapat diinterpretasikan untuk besarnya nilai dari tiap-tiap koefisien regresi sebagai berikut:

- Konstanta ($\beta_0 = 2,364$) menunjukkan bahwa jika kondisi dimana variabel keselamatan kerja, Kesehatan kerja dan insentif dianggap tetap dan bernilai nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 2,364.
- Koefisien regresi variabel keselamatan kerja ($\beta_1 = 0,432$) memberikan makna

- bahwa pada kondisi *ceteris paribus*, jika skor rata-rata keselamatan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka skor rata-rata kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,432 satuan. Besarnya nilai koefisien regresi positif memberikan makna bahwa keselamatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi variabel kesehatan kerja ($\beta_2 = 0,263$) memberikan makna bahwa pada kondisi *ceteris paribus*, jika skor rata-rata kesehatan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka skor rata-rata kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,263 satuan. Besarnya nilai koefisien regresi positif memberikan makna bahwa kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
 - d. Koefisien regresi variabel insentif ($\beta_3 = 0,230$) memberikan makna bahwa pada kondisi *ceteris paribus*, jika skor rata-rata insentif meningkat sebesar satu satuan, maka skor rata-rata kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,230 satuan. Besarnya nilai koefisien regresi positif memberikan makna bahwa insentif mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
 - e. Nilai koefisien determinasi berganda yang ditunjukkan oleh besarnya nilai $R^2 = 0,516$ menunjukkan besarnya kinerja karyawan dinas pertanian Nganjuk sekitar 51,6% ditentukan oleh perubahan variabel bebas keselamatan kerja, kesehatan kerja dan insentif.

Pengujian Hipotesis Secara Terpisah

1. Pengaruh Variabel Keselamatan kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan Dinas DLHKP Kota Kediri (Y)

Koefisien regresi variabel keselamatan kerja ($\beta_1 = 0,432$) memberikan makna bahwa pada kondisi *ceteris paribus*, jika skor rata-rata keselamatan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka skor rata-rata kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,432 satuan. Besarnya nilai koefisien regresi positif memberikan makna bahwa keselamatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas DLHKP Kota Kediri.

Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Langkah-langkah pengujiannya adalah:

- a. Menentukan Hipotesis

Ho : $\beta_1 = 0$, secara terpisah variabel keselamatan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

Ha : $\beta_1 \neq 0$, secara terpisah variabel keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.
- b. Menghitung harga statistik

Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai t-statistik sebesar 4,694 dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) = $75 - 1 - 3 = 71$ diperoleh harga t dalam tabel = 1,666.
- c. Kesimpulan

Karena harga t-hitung = 4,694 lebih besar dari harga t-tabel = 1,666 maka harga t-hitung berada di daerah penolakan Ho, maka kesimpulannya hipotesis menolak Ho, yang artinya bahwa secara terpisah variabel keselamatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas DLHKP Kota Kediri.

Dari hasil analisis tersebut baik analisis regresi maupun pengujian statistik membuktikan hipotesis yang mengatakan bahwa variabel keselamatan kerja mempunyai **pengaruh positif** dan **signifikan** terhadap kinerja karyawan.

Hal ini konsisten dan mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Anjani (2014) dan didukung juga oleh Dahlan (2014). Hasil penelitian dikuatkan oleh argumen Kemala (2017) yang menyatakan bahwa Keselamatan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Variabel Kesehatan kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan Dinas DLHKP Kota Kediri (Y)

Koefisien regresi variabel kesehatan kerja ($\beta_2 = 0,263$) memberikan makna bahwa pada kondisi *ceteris paribus*, jika skor rata-rata kesehatan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka skor rata-rata kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,263 satuan. Besarnya nilai koefisien regresi positif memberikan makna bahwa kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas DLHKP Kota Kediri.

Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel kesehatan kerja terhadap kinerja, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Langkah-langkah pengujiannya adalah:

a. Menentukan Hipotesis

$H_0 : \beta_2 = 0$, secara terpisah variabel kesehatan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

$H_a : \beta_2 \neq 0$, secara terpisah variabel kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

b. Menghitung harga statistik

Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai t-statistik sebesar 2,464 dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan ($df = 75 - 1 - 3 = 71$) diperoleh harga t dalam tabel = 1,666.

c. Kesimpulan

Karena harga t-hitung = 2,464 lebih besar dari harga t-tabel = 1,666, maka harga t-hitung berada di daerah penolakan H_0 , maka kesimpulannya hipotesis menolak H_0 , yang artinya bahwa secara terpisah variabel kesehatan kerja

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas DLHKP Kota Kediri.

Dari hasil analisis, baik analisis regresi maupun pengujian statistik membuktikan hipotesis bahwa variabel kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan ini konsisten/mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Merysa (2014), Chotimah (2018) dan Dahlan (2014). Hasil penelitian yang di atas diperkuat pula oleh kemala (2017) yang menyatakan bahwa Kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Variabel Insentif (X3) terhadap Kinerja karyawan Dinas DLHKP Kota Kediri (Y)

Koefisien regresi variabel insentif ($\beta_3 = 0,230$) memberikan makna bahwa pada kondisi *ceteris paribus*, jika skor rata-rata insentif meningkat sebesar satu satuan, maka skor rata-rata kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,230 satuan. Besarnya nilai koefisien regresi positif memberikan makna bahwa insentif mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas DLHKP Kota Kediri.

Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel insentif terhadap kinerja, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Langkah-langkah pengujiannya adalah:

d. Menentukan Hipotesis

$H_0 : \beta_2 = 0$, secara terpisah variabel insentif tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

$H_a : \beta_2 \neq 0$, secara terpisah variabel insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

e. Menghitung harga statistik
Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai t-statistik sebesar 2,218 dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) = $75 - 1 - 3 = 71$ diperoleh harga t dalam tabel = 1,666.

f. Kesimpulan

Karena harga t-hitung = 2,218 lebih besar dari harga t-tabel = 1,666, maka harga t-hitung berada di daerah penolakan H_0 , maka kesimpulannya hipotesis menolak H_0 , yang artinya bahwa secara terpisah variabel insentif mempunyai **pengaruh positif** dan **signifikan** terhadap kinerja karyawan Dinas DLHKP Kota Kediri.

Dari hasil analisis, baik analisis regresi maupun pengujian statistik membuktikan hipotesis bahwa variabel insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan ini konsisten/mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Merysa (2014), Chotimah (2018) dan Dahlan (2014). Hasil penelitian yang di atas diperkuat pula oleh kemala (2017) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Bersama-sama

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah hipotesis yang mengatakan bahwa secara bersama-sama keselamatan kerja, kesehatan kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas DLHKP Kota Kediri. Uraian hipotesis tersebut kemudian dibuktikan dengan melakukan pengujian statistik dengan uji F.

Hasil pengolahan data dengan perhitungan perangkat lunak program komputer SPSS dihasilkan F-hitung sebesar 25,242. Dengan menggunakan taraf signifikansi (α : 5%), dan daerah kritis $df = 2$ dan $N = 75$ menghasilkan F-tabel sebesar 3,12.

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa $F\text{-hitung } 25,242 > F\text{-tabel } 3,12$ yang

bermakna secara bersama-sama variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja dan insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas DLHKP Kota Kediri.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Keselamatan kerja terhadap Kinerja karyawan Dinas DLHKP Kota Kediri

Berdasarkan hasil analisis variabel Keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini didasari dari hasil analisis data menggunakan SPSS 16 menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel ($t_{hitung} = 4,694$, $t_{tabel} = 1,666$).

Keselamatan kerja merupakan variabel yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan DLHKP bidang pertamanan Kota Kediri. Keselamatan kerja sangat penting bagi karyawan karena akan berdampak pada keselamatan diri karyawan dalam bekerja, disamping itu juga memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. faktor-faktor yang mendukung terwujudnya keselamatan kerja di DLHKP bidang pertamanan kota kediri adalah kondisi perlengkapan kerja, penyediaan peralatan kerja, peralatan kerja sudah cukup memadai, adanya pemakaian alat pelindung diri dan adanya jaminan kecelakaan kerja.

Dari hasil penelitian seluruh faktor tersebut berpengaruh kuat dalam membangun dan menunjang kinerja karyawan khususnya di DLHKP bidang pertamanan kota kediri, namun diantara indikator tersebut faktor penyediaan peralatan kerja berkontribusi paling besar dalam membangun kinerja karyawan DLHKP bidang pertamanan kota kediri.

Berdasarkan fakta empiris menunjukkan bahwa dengan adanya prosedur keselamatan kerja di DLHKP kota kediri menyebabkan karyawan semakin hati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya. Disamping itu program keselamatan kerja ini menjadi sangat penting untuk meminimasi adanya kecelakaan kerja. Dengan semakin kecilnya angka kecelakaan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Kediri Nomor 2 Tahun 2013 Tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Kediri Nomor 6

Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Kediri dan Peraturan Walikota Kediri Nomor 22 Tahun 2013 Tentang Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Pertamanan Kota Kediri, terdapat beberapa program kerja yang berdampak pada keselamatan kerja karyawan diantaranya Pembangunan RTHKP (Ruang Terbuka Hijau Kawasan Perkotaan), Pemakaman, Penerangan Jalan dan Dekorasi Kota. Beberapa kecelakaan berat, sedang ataupun ringan kadang terjadi pada karyawan pada saat melaksanakan perkerjaan. Beberapa kecelakaan kerja tersebut diantaranya tersayat, terjatuh, terjepit ataupun terpeleset saat penebangan pohon untuk keindahan taman kota. Disamping itu ada beberapa karyawan yang tersetrum listrik saat merapikan pohon atau penebangan pohon yang menjulang ke kabel listrik.

Melihat beberapa kecelakaan yang terjadi DLHKP bidang pertamanan kota kediri melengkapi karyawannya dengan alat pelindung diri antara lain : sepatu pelindung, sarung tangan, masker, kacamata pelindung, rompi dan helm/topi pelindung. Perlengkapan keselamatan kerja sangat diperlukan oleh karyawan untuk memaksimalkan kinerja yang dilakukan, disamping faktor keamanan kerja, APD bermanfaat untuk mencegah atau meminimalisasi angka kecelakaan kerja. Seluruh program keselamatan kerja dilaksanakan mengacu kepada prosedur keselamatan kerja yang sudah ditetapkan oleh DLHKP Bidang pertamanan Kota Kediri.

Penelitian yang berkaitan dengan Keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan DLHKP bidang pertamanan kota kediri ini senada dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Anjani,dkk (2014) dan didukung juga oleh dahlan,dkk (2014). Hasil penelitian dikuatkan oleh argumen Kemala (2017) yang menyatakan bahwa Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin bagus program keselamatan kerja dijalankan maka akan berimplikasi pada meningkatnya kinerja karyawan.

Pengaruh Kesehatan kerja terhadap Kinerja karyawan Dinas DLHKP Kota Kediri

Berdasarkan hasil analisis variabel Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini didasari dari hasil analisis data menggunakan SPSS 16 menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel (thitung = 2,464, ttabel = 1,666).

Kesehatan kerja merupakan salah satu unsur yang penting dalam sebuah manajemen pengelolaan suatu institusi. Dengan adanya program kesehatan kerja ini maka karyawan akan memperhatikan kesehatannya secara periodik. Beberapa faktor pendukung kesehatan kerja diantaranya penyediaan sarana kesehatan, pemeriksaan kesehatan berkala, sarana air bersih, sarana kamar mandi dan WC serta keadaan fasilitas di tempat kerja. Di DLHKP telah disediakan sarana kesehatan yang cukup memadai sehingga jaminan kesehatan terhadap karyawan sangat diperhatikan. Belum ditambah lagi dengan pemeriksaan kesehatan secara berkala yang dilakukan oleh dinas bekerjasama dengan dinas kesehatan setempat. Hal ini dilakukan untuk mendukung adanya peningkatan kinerja karyawan DLHKP bidang pertamanan kota kediri.

Berdasarkan fakta empiris, dalam hal tugas pokok dan fungsi yang dilaksanakan oleh karyawan, secara sistematis telah dibagi ke dalam bentuk tugas dan wewenang yang jelas, sehingga antara karyawan satu dengan yang lain, tidak terjadi kerancuan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tupoksinya. Disamping itu pelatihan dan pengembangan terus dilakukan secara berkesinambungan melalui kegiatan workshop, pelatihan dan bimbingan teknis. Hal ini dilakukan agar karyawan menjadi lebih kompeten, lebih bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Berkaitan dengan kesehatan kerja khususnya DLHKP bidang pertamanan kota kediri khususnya berkaitan dengan pelaksanaan prosedur kesehatan di masa pandemi covid 19 merujuk pada Surat Edaran Bupati Kediri No. 443/1021/418/2020 Terkait Penanganan Covid19 dan peraturan bupati No. 44 Tahun 2020 tentang Penerapan Disiplin dan Penegakan Hukum Protokol Kesehatan Sebagai Upaya Pencegahan dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019. Hal ini

membuktikan bahwa pemerintah kota kediri serius dalam menjaga kesehatan seluruh warganya khususnya yang bekerja di DLHKP bidang pertamanan kota kediri. Dengan adanya payung hukum dalam hal kesehatan dimasa pandemi ini akan berdampak langsung pada kinerja karyawan DLHKP bidang pertamanan kota kediri untuk bekerja sesuai fungsinya dengan penerapan protokol kesehatan.

Berkaitan dengan penerapan protokol kesehatan dalam upaya pengendalian penyebaran covid -19 khususnya didinas DLHKP bidang pertamanan kota kediri dilaksanakan sebagaimana diagram dibawah ini ;



Gambar Protokol Kesehatan Kerja DLHKP Kota Kediri

Berdasarkan gambar 4.5 diatas dapat dijelaskan bahwa DLHKP kota kediri juga peduli terhadap kesehatan karyawannya, hal ini dibuktikan dengan adanya pandemi covid -19 ini seluruh karyawan diwajibkan untuk mentaati protokol kesehatan sebagaimana ditegaskan dalam surat keputusan bupati kediri.

Penelitian yang berkaitan dengan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan DLHKP bidang pertamanan kota kediri ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Merysa (2014), Chotimah (2018) dan Dahlan (2014). Hasil penelitian yang di atas diperkuat pula oleh kemala (2017) yang menyatakan bahwa Kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan Dinas DLHKP Kota Kediri

Berdasarkan hasil analisis variabel Insentif terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini didasari dari hasil analisis data menggunakan SPSS 16 menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel (t hitung = 2,218, t tabel = 1,666).

Insentif merupakan bagian yang penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya sistem Insentif akan menjadikan proses kinerja karyawan berjalan baik. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa Insentif mempunyai pengaruh yang cukup kuat dalam memberikan efek terhadap kinerja karyawan. beberapa program DLHKP Kota Kediri berkaitan dengan insentif adalah pemberian bonus untuk karyawan, pengobatan gratis, pemberian penghargaan, hadiah dan cuti kerja.

Hasil penilaian karyawan berkaitan dengan program insentif dari DLHKP Bidang pertamana kota kediri dihasilkan bahwa rata-rata memberikan penilaian baik/setuju dengan program insentif tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan. berkaitan dengan bonus, DLHKP sudah memberikan bonus kepada karyawan sebagaimana haknya. Pernyataan ini sangat relevan dengan penilaian karyawan berkaitan dengan bonus sebesar 4,64 (Skala likert 1-5), artinya rata-rata karyawan menyatakan bahwa DLHKP berkaitan bonus sudah diterima karyawan sesuai dengan Haknya. Kemudian untuk indiktor penilaian karyawan mengenai pengobatan gratis, penghargaan, hadiah dan cuti kerja oleh pihak DLHKP sudah dilaksanakan sesuai dengan hak karyawan.

Penelitian yang berkaitan dengan Insentif terhadap kinerja karyawan pada DLHKP Bidang pertamanan kota Kediri ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Hussain (2012), Munandar (2014), dan Chotimah (2018) yang dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karenanya semakin baik sistem Insentif maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya, yang berdampak semakin meningkatnya kualitas segala bidang.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori Hussain (2012) yang

mengatakan bahwa Insentif adalah sebagai pendapatan yang dapat berwujud barang langsung atau barang tidak langsung yang akan diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Instansi ingin Insentif yang diberikan kepada para karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Insentif merupakan imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima oleh seluruh karyawan.

Hasil penelitian juga relevan dengan Chotimah (2018) yang menyatakan bahwa Insentif merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung instansi. Instansi mengharapkan agar Insentif yang diberikan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan, pengelolaan Insentif adalah tugas penting didalam instansi.

Hasil penelitian relevan dengan hasil penelitian Munandar (2014), yang secara jelas menyatakan Insentif bagi instansi berarti penghargaan pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja. Adanya dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan. Pihak pertama adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja. Sedangkan pihak kedua adalah instansi yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atas pelaksanaan pekerjaan oleh pihak pertama. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara kedua belah pihak terdapat hubungan kerja di dalam sebuah instansi.

Kesimpulan

Hasil penelitian berdasarkan perumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian melalui proses pengujian yang tertuang pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Keselamatan kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Dinas DLHKP Kota Kediri.

- b. Kesehatan kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Dinas DLHKP Kota Kediri.
- c. Insentif secara signifikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Dinas DLHKP Kota Kediri.
- d. Secara bersama-sama Keselamatan kerja, Kesehatan kerja dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Dinas DLHKP Kota Kediri.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian. Edisi Revisi V, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.*
- Ali, Ashgar. Muhammad Naseem Akram. (2016). *Impact of Financial Rewards on Employee's Motivation and Satisfaction in Pharmaceutical Industry, Pakistan. Global Journal of Management and Business Research. Vol. 12 ISSN 224-4588, 2016.*
- Anggriawan, Koko Happy. (2015). *PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 28 No. 1 November 2015.*
- Anjani, Merysa. (2014). *PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 9 No. 1 April 2014.*
- Bangun, Wilson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Chotimah, Chusnul. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lotus Indah Textile Industries Bagian*

- Winding di Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 6 Nomor 3 – FE Unesa.
- Dahlan, Mohammad Y. (2014). PELAKSANAAN PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA SERTA PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. SINAR SAKTI MALALAYANG. *Jurnal EMBA* 1429 Vol.2 No.2 Juni 2014, Hal. 1429-1439
- Dharma, Surya. (2009). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Diviani (2015). ANALISIS PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara. Undip.
- Fandy, Tjiptono. (2015). *Manajemen Jasa*. (Edisi Kedua). Andi Offset, Yogyakarta
- Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). edisi revisi *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hussain, Railmtiaz dan Rizwan Tasadaq Shah. Muhammad Hamid Raza. 2012. Relationship Between Incentives and Organizational Performance For Employees In The Pakistani Universities. *International Journal of Asian Science* vol. 2(11), pages 2027-2033, November.
- Justine T. Sirait, (2018) MEMAHAMI ASPEK-ASPEK PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA. Terbitan: Grasindo.
- Kemala, Dewi Ratna, (2017). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MHE MAINTENANCE DEPARTMENT BADAK NGL DI BONTANG. *eJournal Administrasi Bisnis*, 2017, 5 (1): 193-204 ISSN 2355-5408
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM. YKPN.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Badung: Alfabeta.
- Munandar, M. Riyan. (2014). PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA (K3) DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Pekerja bagian Produksi PT. SEKAWAN KARYATAMA MANDIRI Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 9 No. 1 Maret 2014*.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Panjaitan, Mangsa. 2015. Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal ilmiah Integritas Vol. 1, No. 2. Mei 2015*.
- Ranupandojo Heidjrachman dan Suad Husnan. 2015, *Manajemen Personalial*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017), *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan*

- R&D), Cetakan Kesebelas,
Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur. (2015), *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Sutrisno, Edy. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Wibowo, Endro. (2016). PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang). *Among Makarti* Vol. 9 No.17, Juli 2016.
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Emp