



# Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit di Kota Padang

Jejeng Setiawan<sup>1</sup>, Teti Chandrayanti<sup>1</sup>, Susi Yuliastanty<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Universitas EkaSakti, Indonesia

✉ [jejengsetiawan99@gmail.com](mailto:jejengsetiawan99@gmail.com)\*

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui indikator manakah yang dominan dari keselamatan kesehatan kerja, motivasi dan kinerja pegawai Rumah Sakit Tentara dan pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Tentara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 57 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang valid dan reliabel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinan pengujian hipotesis t dan F. Hasil penelitian Indikator yang dominan dari variabel kinerja pegawai memiliki indikator dominan ketepatan waktu dengan nilai TCR sebesar 81,20%, variabel keselamatan kesehatan kerja memiliki indikator pengaturan penerangan dengan nilai TCR sebesar 81,80%. Variabel motivasi memiliki indikator dominan kondisi kerja dengan nilai TCR sebesar 80,80% dan keselamatan kesehatan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang secara parsial dan simultan. kontribusi keselamatan kesehatan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang sebesar 76,60% sedangkan sisanya 23,40% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## Article Information:

Received Oktober 15, 2024

Revised November 28, 2024

Accepted Desember 5, 2024

**Keywords:** *Keselamatan kesehatan kerja, motivasi, kinerja pegawai*

## PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang bergerak di bidang kesehatan yang melayani kesehatan masyarakat serta di dukung oleh instansi dan sumber daya yang berkualitas, salah satu sumber daya yang sangat berpengaruh adalah sumber daya manusia. Rumah sakit harus memberikan layanan yang berkualitas terhadap pelayanan kesehatan masyarakat. Rumah Sakit merupakan sebuah tempat yang menjadi suatu tujuan dan suatu kebutuhan bagi masyarakat. Terlebih pelayanan dari sebuah rumah sakit di dalam negeri termasuk Indonesia merupakan sarana penunjang pelayanan kesehatan yang dengan bekerja keras dan akan selalu bersaing meningkatkan mutu terbaiknya. Mutu terbaik tercipta dengan instansi Rumah Sakit yang berlomba-lomba menciptakan *service* terbaiknya kepada pasien ,dikarenakan kepuasan pasien merupakan hal yang paling berpengaruh di dalam kejayaan dan keberlangsungan sebuah Rumah Sakit untuk kedepannya.

### How to cite:

Setiawan, J. Chandrayanti, T. Yuliastanty. (2024). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit di Kota Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, 1 (4), 526-540.

### E-ISSN:

3046-8655

### Published by:

The Institute for Research and Community Service

(Mangkunegara,2019) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya di dalam pekerjaan yang diaembannya. Kinerja sering kali menjadi satu masalah yang pelik yang dihadapi oleh suatu perusahaan atau organisasi dan kepuasan kerja menjadi faktor pendukungnya dikarenakan untuk memahami pegawainya yang selalu mengalami masalah terhadap kinerjanya yang tidak bisa diprediksi akan selalu baik atau menjadi buruk. Sebuah organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi yang terdidik dan berketrampilan tinggi untuk mendukung pengembangan perusahaan kedepannya. Dengan meningkatkan kinerja pegawainya, organisasi dapat berkembang menjadi lebih unggul dan mampu untuk bersaing dengan organisasi lainnya. Namun dalam kenyataannya kinerja para pegawainya masih ada beberapa yang masih berada dibawah standar rata-rata. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1 Standar Penilaian Kinerja Pegawai**

No	Unsur Dinilai	Yang Target penilaian	Hasil penilaian	Kategori	Presntase
1	Orientasi Pelayanan	90	81	Baik	81,00%
2	Komitmen	85	78,3	Baik	78,30%
3	Kerja sama	90	91	Sangat Baik	91,00%
4	Disiplin	85	76	Baik	76,00%
5	Integritas	90	72	Baik	72,00%

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa dalam menunjukkan hasil dari penilaian capaian sasaran kerja pegawai Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2022 menunjukkan bahwa nilai capaian pegawai terhitung orientasi pelayanan dengan target yang ditentukan sebesar 90% sedangkan capaain hanya 81% masuk dalam kategori baik ini berarti pelayanan yang diberikan oleh pegawai kepada masyarakat belum mencapai target yang diinginkan tetapi masih dalam kategori baik, komitmen kerja pegawai dengan target yang ditentukan sebesar 85% sedangkan capaain hanya 78,30% masuk dalam kategori baik, hal ini berarti komitmen pegawai dalam bekerja di Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang masih belum mencapai standar yang menjadi acuan dari Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang, kerja sama dengan target yang ditentukan sebesar 90% sedangkan capaain hanya 91% masuk dalam kategori sangat baik, hal ini berarti kerjasama yang dimiliki oleh pegawai sangat baik, yang berarti kerjasama pegawai sangat terjalin dengan sangat baik hal tentu dapat dilihat dari prestasi yang dicapai oleh pegawai Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang tersebut, disiplin kerja pegawai dengan target yang ditentukan sebesar 85% sedangkan capaain hanya 76% masuk dalam kategori baik dan integritas kerja pegawai dengan target yang ditentukan sebesar 90% sedangkan capaain hanya 72% masuk dalam kategori baik, hal ini berarti integritas pegawai dalam bekerja masih jauh dari target capaian yang diinginkan oleh Rumah Sakit Tentara.

Berikut ini adalah hasil yang didapatkan dari wawancara dan observasi pada 10 pegawai tentang keselamatan dan kesehatan kerja dengan hasil sebagai berikut

**Tabel 2 Pra-Survey Pegawai Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

No	Daftar pertanyaan	Jawaban	
		Setuju	Tidak
1	Sudah ada penerapan manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dapat mencegah dan mengurangi penyakit akibat kerja	8	2
2	Sudah ada Prosedur menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) secara benar	4	6
3	Sudah ada peringatan pentingnya ventilasi atau sirkulasi udara yang baik ditempat kerja	2	8
4	Sudah ada memberi arahan mengetahui material safety data sheet (MSDS) setiap bahan-bahan kimia yang digunakan	7	3
5	Sudah memahami arti dari setiap pelabelan yang dibuat untuk bahan-bahan berbahaya di tempat kerja	2	8

Dari 10 responden tersebut memilih dua jawaban mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dari Rumah Sakit untuk mendukung kinerja pegawai. Responden dalam prasurvei hanya memilih dua jawaban karena penelitian ini ingin memfokuskan dua faktor yang paling berpengaruh pada keselamatan dan kesehatan kerja. Dimana jawaban responden mayoritas menyatakan tidak setuju dengan keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan oleh Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu kegiatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan cara peningkatan serta pemeliharaan kesehatan tenaga kerja baik jasmani, rohani dan sosial. Secara umum harus diketahui sebab-sebab dan pencegahan terhadap kecelakaan, peralatan yang memadai, serta prosedur kerjanya.

Komponen terpenting dalam menjaga keselamatan jiwa dan keselamatan peralatan kerja adalah pengetahuan tentang prosedur keselamatan kerja yang aman bagi awak kapal. Prosedur keselamatan kerja ini telah di standarisasi baik secara nasional maupun internasional, sehingga wajib digunakan ketika akan melaksanakan kegiatan kerja. Terdapat beberapa macam prosedur keselamatan kerja, mulai dari prosedur untuk pelindung diri, badan hingga kaki telah disiapkan, hingga prosedur melakukan suatu pekerjaan diatas kapal. Dengan demikian kenyamanan kerja pada lingkungan kerja dapat tercipta, dan kecelakaan yang diakibatkan karena faktor kelalaian manusia maupun faktor karena kelelahan resiko yang ditimbulkannya dapat diperkecil atau dihindari. Keselamatan kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk mencegah terjadinya kecelakaan akibat aktifitas pekerjaan sehingga pekerja dapat merasakan keadaan yang aman dan selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian yang terjadi di tempat kerja (Anjani,2018). Adanya rasa aman dan selamat dalam melakukan pekerjaan, maka pekerjaan yang dilakukan akan jauh lebih optimal atau produktif karena terhindar dari risiko gangguan kerja. Kinerja pegawai merupakan cerminan dari kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan. Sehingga semakin tinggi upaya keselamatan kerja yang dilakukan untuk meminimalisir resiko kecelakaan kerja, maka pekerjaan akan semakin dapat dilakukan secara produktif dan berdampak pada kinerja pegawai.

Faktor menjadi penyebab rendahnya kinerja Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang adalah indikasi motivasi kerja. Setiap pimpinan maupun manajer dalam organisasi perlu menyadari pentingnya memelihara serta meningkatkan kinerja para pegawai dengan memberikan teknik-teknik motivasi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Miminnya motivasi di Rumah Sakit menyebabkan lemahnya pelayanan pada konsumen serta pasien Rumah Sakit karena pimpinan atau manajer kurang memberikan pelatihan pada pegawai terutama bagian *front office* yang dimana mereka

yang bertemu langsung kepada konsumen. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai motivasi kerja adalah sebagai berikut.

**Tabel 3 Motivasi yang bermasalah pada Pegawai**

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja	3	7
2	Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi	3	7
3	Apakah pihak Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang peduli atas prestasi kerja yang dicapai	4	6
4	Hubungan pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik	6	4
5	Apakah ada penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras	3	7

Dilihat dari tabel 3 di atas, maka adanya fenomena pada variabel motivasi pada Rumah Sakit Tentara. Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, karena untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi butuh waktu yang lama dan mempunyai *skill* dan pendidikan yang tinggi juga. Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras masih minim karena penghargaan hanya diberikan kepada pegawai tetap, sedangkan pegawai kontrak tidak. Sehingga jawaban responden banyak yang tidak setuju dalam pertanyaan yang penulis lalukan atau tanyakan. Menurut (Yuliastaty, 2022) motivasi adalah perasaan yang timbul karena dorongan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul: Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit di Kota Padang. Indikator yang manakah dominan dari keselamatan kesehatan kerja, motivasi dan kinerja pegawai Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang?. Apakah keselamatan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang?. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang?. Apakah keselamatan kesehatan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang?

Menurut (Abdullah,2019) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut (Fahmi,2018) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat "*profit oriented* dan *non profit oriented*" yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut (Suyadi,2017) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut (Soekidjo,2018) suatu institusi ditentukan oleh dua faktor utama, yakni sumber daya manusia, pegawai atau tenaga kerja, sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Dari kedua faktor utama tersebut sumber daya manusia atau pegawai lebih penting dari sarana dan prasarana pendukung. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitasnya), maka niscaya organisasi tersebut dapat melanjutkan visi dan misi organisasi tersebut. Kualitas sumber daya manusia atau pegawai tersebut diukur dari kinerja pegawai (*performance*) atau produktivitasnya.

Indikator kinerja pegawai Menurut (Robbins & Judge,2018) yaitu kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan

tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Menurut (Rivai,2017) keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Indicator di dalam keselamatan dan kesehatan kerja berupa lingkungan, peralatan, kebersihan, kerapian dan kondisi fisik dari perusahaan tersebut. Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan kesehatan dan keselamatan kerja yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut. Kondisi fisiologis-fisikal meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja seperti kehilangan nyawa atau anggota badan, cedera yang diakibatkan gerakan berulang-ulang, sakit punggung, sindrom carpal tunnel, penyakit-penyakit kardiovaskular, berbagai jenis kanker seperti kanker paru-paru dan leukimia.

Menurut (Mangkunegara,2019), “keselamatan kerja menunjukkan kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja”. Setiana (2019), “keselamatan kerja” adalah “perlindungan para pekerja dari luka-luka yang diakibatkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan”. (Jurdi,2018) “keselamatan kerja” merupakan “rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi pegawai yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan”.

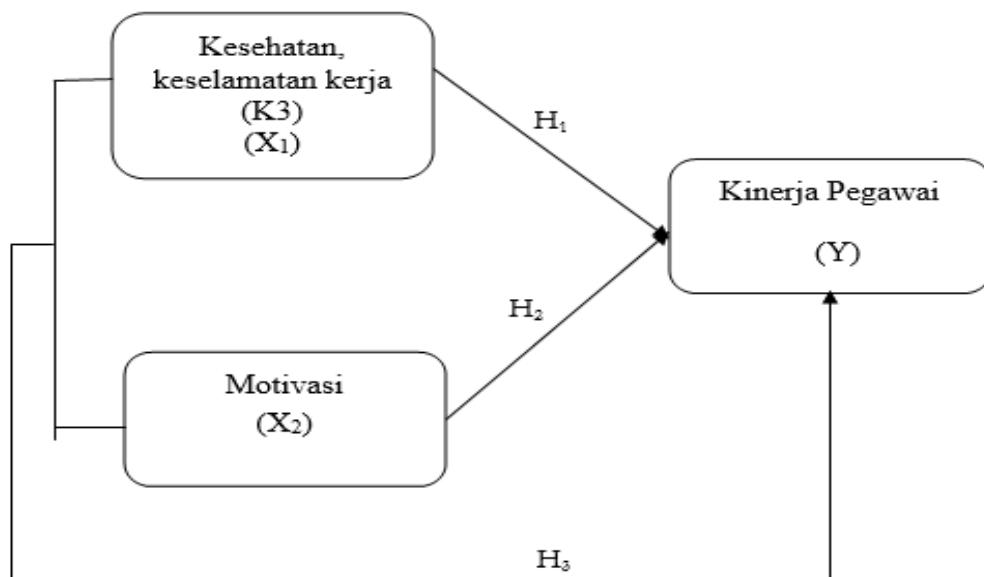
Indikator keselamatan kesehatan kerja (K3) menurut (Mangkunegara,2019) antara lain adalah keadaan tempat lingkungan kerja penataan dan penyimpanan barang-barang yang beresiko kurang diperhitungkan keamanannya. Ruang kerja yang sangat padat dan sesak. Pengaturan udara, pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak) serta suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya. Pengaturan penerangan, pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang kurang tepat. Ruang kerja yang kurang cahaya ataupun remang-remang. Pemakaian peralatan kerja, pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik. Kondisi fisik dan mental pegawai, kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak stabil. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja yang rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

Menurut (Robbins & Judge,2018) motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan kekuatan usaha untuk mencapai tujuan. (Sutrisno,2019) menyebutkan bahwa motivasi adalah “sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja.” Menurut (Afandi,2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. (Winardi,2019) motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau

negative. Sedangkan menurut (Hasibuan,2019) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan. Menurut (Afandi,2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut. Balas jasa, segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi. Kondisi kerja, kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Fasilitas kerja, segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Prestasi kerja, hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda. Pengakuan dari atasan, pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak. Pekerjaan itu sendiri, pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka dibuatlah suatu susunan berupa kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

### Hipotesis

Menurut (Sugiyono,2019) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu di atas, maka hipotesis yang diambil oleh penulis dari penelitian ini adalah  $H_1$ . Diduga bahwa secara parsial keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang.  $H_2$ : Diduga bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang.  $H_3$ : Diduga bahwa secara simultan keselamatan kesehatan kerja dan motivasi secara berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang.

## METODE

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah Riset Lapangan (*field research*) dan Riset Kepustakaan (*library research*). Teknik pengumpulan data adalah wawancara, dokumentasi dan kuesioner. sumber data digunakan dalam penelitian ini data primer. Adalah data yang diperoleh secara langsung dari karyawan yang menjadi responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner) baik dari variabel dependen dan variabel independen. Dan data ini merupakan jawaban yang akan dianalisis untuk kepentingan pengujian statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 57 orang Sampel 57 orang. Metode analisis data adalah analisis regresi linear berganda. Uji koefisien determinasi serta uji hipotesis uji t dan uji-F. Sebelum melakukan hasil penelitian ini maka dilakukanlah uji instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas (Engkizar et al., 2022). Menurut Arikunto (2017) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *total sampling*, *total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.(Sugiyono, 2017). Oleh karena itu sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 84 orang. Metode analisis data adalah analisis deskriptif TCR, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut terlebih dahulu dilakukan uji instrument penelitian (kuesioner dengan uji validitas dan reliabilitas). Uji validitas bertujuan untuk mengukur validitas kuesioner (Sugiyono, 2018). Menurut (ghozali, 2016) suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai variabel loading factor lebih besar dari 0,5 ( $0,5 > \text{Sig}$ ). Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan suatu kuesioner dapat dipercaya atau tidak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### Variabel Kinerja Pegawai

Perhitungan total *score responden* variabel kinerja pegawai pada dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini.

**Tabel 3 Total Score Respondent Kinerja Pegawai**

Item	SS		S		N		TS		STS		N	Mean	TCR (%)	Kriteria
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
<b>Kualitas kerja</b>														
1	9	16	35	61	13	23	0	0	0	0	57	3,93	78,60	Baik
2	11	19	36	63	10	18	0	0	0	0	57	4,02	80,40	Baik
3	11	19	37	65	9	16	0	0	0	0	57	4,03	80,60	Baik
Rata-Rata											3,99	79,80	Baik	
<b>Kuantitas kerja</b>														
4	14	25	32	56	11	19	0	0	0	0	57	4,05	81,00	Baik
5	9	16	33	58	15	26	0	0	0	0	57	3,89	77,80	Baik
6	11	17	33	57	13	23	0	0	0	0	57	3,79	75,80	Baik
Rata-Rata											3,91	78,20	Baik	
<b>Ketepatan waktu</b>														
7	22	39	27	47	8	14	0	0	0	0	57	4,25	85,00	Baik
8	11	19	36	63	10	17	0	0	0	0	57	4,02	80,40	Baik
9	6	10	40	70	11	219	0	0	0	0	57	3,91	78,20	Baik
Rata-Rata											4,06	81,20	Baik	
<b>Efektivitas</b>														
10	11	19	32	56	14	25	0	0	0	0	57	3,95	79,00	Baik

11	12	21	36	63	9	16	0	0	0	0	57	4,05	81,00	Baik
12	12	21	36	63	9	16	0	0	0	0	57	4,05	81,00	Baik
Rata-Rata										4,02	80,40	Baik		
<b>Kemandirian</b>														
13	9	16	36	63	12	21	0	0	0	0	57	3,95	79,00	Baik
14	7	12	39	68	11	19	0	0	0	0	57	3,93	78,60	Baik
15	3	5	34	60	20	35	0	0	0	0	57	3,95	79,00	Baik
Rata-Rata										3,94	78,80	Baik		
Rata-Rata Keseluruhan										3,98	79,60	Baik		

Pada tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa variabel kinerja pegawai memiliki rata-rata TCR 79,60% ini menunjukan bahwa kinerja pegawai termasuk kriteria baik. Nilai TCR tertinggi didapatkan pada indikator ketepatan waktu dengan nilai TCR sebesar 81,20% dan nilai TCR terendah didapatkan pada indikator Kuantitas kerja dengan nilai TCR 78,20%.

### Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja K3

Perhitungan total *score responden* variabel Keselamatan Kesehatan Kerja K3 dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini.

**Tabel 4 Total Score Respondent Keselamatan Kesehatan Kerja K3**

Item	SS		S		N		TS		STS		N	Mean	TCR (%)	Kriteria
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
<b>Keadaan tempat dan penyimpanan barang-barang</b>														
1	15	26	32	56	10	18	0	0	0	0	57	4,09	81,80	Baik
2	18	32	32	56	7	12	0	0	0	0	57	4,19	83,80	Baik
3	5	9	39	68	13	23	0	0	0	0	57	3,86	77,20	Baik
Rata-Rata										4,05	81,00	Baik		
<b>Pengaturan Udara</b>														
4	9	15	37	65	11	19	0	0	0	0	57	3,96	79,20	Baik
5	6	10	40	71	11	19	0	0	0	0	57	3,91	78,20	Baik
6	3	5	40	71	14	25	0	0	0	0	57	3,80	76,00	Baik
Rata-Rata										3,89	77,80	Baik		
<b>Pengaturan penerangan</b>														
7	7	12	41	72	9	16	0	0	0	0	57	4,07	81,40	Baik
8	6	10	43	75	8	15	0	0	0	0	57	4,10	82,00	Baik
9	7	12	39	68	11	19	0	0	0	0	57	3,93	78,60	Baik
Rata-Rata										4,09	81,80	Baik		
<b>Pemakaian peralatan</b>														
10	11	19	39	68	7	12	0	0	0	0	57	3,95	79,00	Baik
11	10	17	43	75	4	7	0	0	0	0	57	3,98	79,60	Baik
12	8	14	47	82	2	3	0	0	0	0	57	3,92	78,40	Baik
Rata-Rata										3,95	79,00	Baik		
<b>Kondisi fisik</b>														
13	9	16	36	63	12	21	0	0	0	0	57	3,95	79,00	Baik
14	7	12	39	68	11	19	0	0	0	0	57	3,93	78,60	Baik
15	9	16	41	71	7	12	0	0	0	0	57	4,03	80,60	Baik
Rata-Rata										3,96	79,20	Baik		
Rata-Rata Keseluruhan										3,99	79,80	Baik		

Pada tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa variabel keselamatan kesehatan kerja memiliki rata-rata TCR 79,80% ini menunjukan bahwa keselamatan kesehatan kerja termasuk kriteria baik. Nilai TCR tertinggi didapatkan pada indikator pengaturan penerangan

dengan nilai TCR sebesar 81,80% dan nilai TCR terendah didapatkan pada indikator pengaturan udara yang disampaikan dengan nilai TCR 77,80%.

### Variabel Motivasi

Perhitungan total *score responden* variabel motivasi pada dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini.

**Tabel 5 Total Score Respondent Motivasi**

Item	SS		S		N		TS		STS		N	Mean	TCR (%)	Kriteria
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
<b>Balas jasa</b>														
1	11	19	32	56	14	25	0	0	0	0	57	3,95	79,00	Baik
2	12	21	36	63	9	16	0	0	0	0	57	4,05	81,00	Baik
3	10	17	43	75	4	7	0	0	0	0	57	3,98	79,60	Baik
Rata-Rata												3,99	79,80	Baik
<b>Kondisi kerja</b>														
4	6	10	43	75	8	15	0	0	0	0	57	4,10	82,00	Baik
5	7	12	39	68	14	25	0	0	0	0	57	4,10	82,00	Baik
6	6	10	40	70	11	219	0	0	0	0	57	3,91	78,20	Baik
Rata-Rata												4,04	80,80	Baik
<b>Fasilitas kerja</b>														
7	22	25	43	49	22	25	0	0	0	0	57	3,98	79,60	Baik
8	21	24	47	53	20	23	0	0	0	0	57	4,01	80,20	Baik
9	22	25	47	53	19	22	0	0	0	0	57	4,03	80,60	Baik
Rata-Rata												4,01	80,20	Baik
<b>Prestasi kerja</b>														
10	21	24	42	48	25	28	0	0	0	0	57	3,95	79,00	Baik
11	21	24	44	50	23	26	0	0	0	0	57	3,98	79,60	Baik
12	23	26	39	44	24	27	0	0	0	0	57	3,92	78,40	Baik
Rata-Rata												3,95	79,00	Baik
<b>Pengakuan dari atasan</b>														
13	9	16	33	58	15	26	0	0	0	0	57	3,89	77,80	Baik
14	11	17	33	57	13	23	0	0	0	0	57	3,79	75,80	Baik
15	4	7	43	75	10	17	0	0	0	0	57	3,89	77,80	Baik
Rata-Rata												3,87	77,40	Baik
<b>Pekerjaan itu sendiri</b>														
16	6	10	40	71	11	19	0	0	0	0	57	3,91	78,20	Baik
17	3	5	40	71	14	25	0	0	0	0	57	3,80	76,00	Baik
18	8	14	47	82	2	3	0	0	0	0	57	3,92	78,40	Baik
Rata-Rata												3,88	77,60	Baik
Rata-Rata Keseluruhan												3,96	79,20	Baik

Pada tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa variabel motivasi memiliki rata-rata TCR 79,20% ini menunjukan bahwa motivasi termasuk kriteria baik. Nilai TCR tertinggi didapatkan pada indikator kondisi kerja dengan nilai TCR sebesar 80,80% dan nilai TCR terendah didapatkan pada indikator pengakuan dari atasan dengan nilai TCR 77,40%.

### Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel 4 sebagai berikut.

**Tabel 7 Regresi Linear Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	-11,845	5,265		-2,250	,029			
K3	,591	,431	,453	2,370	,006	,308	6,177	
Motivasi kerja	1,481	,371	1,320	3,991	,000	,308	6,177	

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 7 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : KP = -11,845 + 0,591K3 + 1,481M + e

Dari persamaan diatas maka dapat di interpretasikan beberapa hal, sebagai berikut. Konstanta sebesar -11,845 artinya jika tidak ada keselamatan kesehatan kerja dan motivasi ( $X_1, X_2 = 0$ ) maka nilai kinerja pegawai Rumah Sakit Tentara akan turun sebesar konstanta yaitu -11,845 satuan. Koefisien keselamatan kesehatan kerja 0,591, koefisien bernilai positif artinya keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Tentara dimana jika keselamatan kesehatan kerja naik satu satuan maka kinerja pegawai Rumah Sakit Tentara naik sebesar 0,591 satuan bila variabel independen lainnya konstan. Koefisien motivasi 1,481, koefisien bernilai positif artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Tentara dimana jika motivasi naik satu satuan maka kinerja pegawai Rumah Sakit Tentara naik sebesar 1,481 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

### Hasil Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat dalam tabel 8 sebagai berikut.

**Tabel 8 Koefisien Determinasi**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,880 <sup>a</sup>	,774	,766	2,41494	,774	92,679	2	54	,000

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, K3

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 8 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,766. Hal ini berarti kontribusi keselamatan kesehatan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Tentara sebesar 76,60% sedangkan sisanya 23,40% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t

Uji signifikansi koefisien regresi (uji-t) dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Dimana besarnya  $\alpha$  yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ( $\alpha = 0,05$ ), dimana  $df=n-k-1= 57-2-1= 54$ , maka angka kritis adalah 2,004 untuk nilai t-tabel, sehingga dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 9 Hasil Uji t**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	-11,845	5,265		-2,250	,029			
K3	,591	,431	,453	2,370	,006	,308	6,177	
Motivasi kerja	1,481	,371	1,320	3,991	,000	,308	6,177	

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 9 dapat dijelaskan sebagai berikut. Variabel keselamatan kesehatan kerja memiliki t hitung ( $2,370$ ) > t tabel ( $2,004$ ) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar  $0,006 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Tentara. Variabel motivasi memiliki t hitung ( $3,991$ ) > t tabel ( $2,004$ ) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa  $H_2$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Tentara (Engkizar et al., 2022).

### **Uji F**

Uji Silmutan (uji-F) digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (silmutan) atau tidak terhadap variabel dependen. Dimana besarnya  $\alpha$  yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Dimana  $df=n-k-1= 57-2-1= 54$ , maka angka kritis untuk tabel-F adalah 2,71, dapat dilihat perbandingan pada tabel 10 berikut.

**Tabel 10 Uji-F**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1081,004	2	540,502	92,679	,000 <sup>b</sup>
	Residual	314,926	54	5,832		
	Total	1395,930	56			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, K3

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 92,679 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,71 (lampiran tabel F) dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah  $0,000^b$  lebih kecil dari  $\alpha$  (5%). Hal ini berarti bahwa  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan kesehatan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Tentara.

### **Pembahasan**

#### **Indikator manakah yang dominan dari Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Motivasi Dan Kinerja Pegawai**

Variabel kinerja pegawai memiliki indikator ketepatan waktu dengan nilai TCR sebesar 81,20%, variabel K3 memiliki indikator pengaturan penerangan dengan nilai TCR sebesar 81,80% dan variabel motivasi kerja memiliki indikator dominan Kondisi kerja dengan nilai TCR sebesar 80,80%. Penelitian terdahulu yang membahas tentang TCR dalam penelitian yang dirumuskan dalam permasalahan yang akan di teliti tidak ada yang mengambarkan secara tertulis yang ada dalam penelitian terdahulu, sehingga penulis tidak mendapatkan perbandingan antara penelitian penulis dengan penelitian terdahulu. Sebagai bahan perbandingan (Engkizar et al., 2021).

#### **Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Variabel keselamatan kesehatan kerja memiliki t hitung ( $2,370$ ) > t tabel ( $2,004$ ) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar  $0,006 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Tentara. Menurut (Robbins & Judge,2018) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. (Mangkunegara,2019) menyatakan bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Wibowo,2019), merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan yang memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut (Nursasongko,2019) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Baidar et al., 2023).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hariyanto (2023) hasil penelitian secara parsial keselamatan kesehatan kerja (k3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TNI AL dr. Wahyu Slamet Bitung dan penelitian Syarifah (2022) hasil dari penelitian keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Majenang.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Variabel motivasi memiliki  $t$  hitung ( $3,991$ )  $>$   $t$  tabel ( $2,004$ ) dan nilai  $\text{sig}$  perhitungan yang diperoleh adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa  $H_2$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Tentara. Menurut (Robbins & Judge, 2018) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. (Mangkunegara, 2019) menyatakan bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Wibowo (2019), merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan yang memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut (Nursasongko, 2019), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hariyanto (2023) hasil penelitian secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TNI AL dr. Wahyu Slamet Bitung dan penelitian Syarifah (2022). Hasil dari penelitian motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Majenang.

### **Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari tabel tersebut diketahui nilai  $F$  hitung  $92,679$  yang lebih besar dari nilai  $F$  tabel sebesar  $2,71$  (lampiran tabel F) dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah  $0,000^b$  lebih kecil dari  $\alpha$  ( $5\%$ ). Hal ini berarti bahwa  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan kesehatan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Tentara. Menurut (Robbins & Judge, 2018) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. (Mangkunegara, 2019) menyatakan bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Wibowo, 2019), merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan yang memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut (Nursasongko, 2019), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Menurut (Noegroho, 2019), keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Semua itu dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik, dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan serta pelatihan. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja (Hazriyanti et al., 2020).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hariyanto (2023) hasil penelitian motivasi, dan keselamatan kesehatan kerja (K3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan di Rumah Sakit TNI AL dr. Wahyu Slamet Bitung, selain itu secara parsial profesionalisme, motivasi, dan keselamatan kesehatan kerja (k3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TNI AL dr. Wahyu Slamet Bitung dan penelitian Syarifah, (2022) Hasil dari penelitian Keselamatan kesehatan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Majenang. Diharapkan PT. PLN (Persero).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Indikator yang dominan dari variabel kinerja pegawai memiliki indikator ketepatan waktu dengan nilai TCR sebesar 81,20%, variabel keselamatan kesehatan kerja memiliki indikator pengaturan penerangan dengan nilai TCR sebesar 81,80% dan variabel motivasi memiliki indikator dominan kondisi kerja dengan nilai TCR sebesar 80,80%. Variabel keselamatan kesehatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Tentara. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Tentara. Variabel keselamatan kesehatan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Tentara

## SARAN

Bagi Rumah Sakit Tentara Rumah Sakit Tentara juga harus memerhatikan budaya dan norma yang berlaku di rumah sakit apakah bertentangan atau berbenturan dengan prinsip yang dimiliki oleh para karyawan khususnya perawat dalam penelitian ini, karena dengan adanya benturan tersebut akan membuat ketidakpuasan yang dirasakan oleh para perawat yang ada dirumah sakit yang tidak lain dan tidak bukan efeknya akan berdampak pada kinerja perawat yang tidak maksimal karena mereka bekerja tidak pada visi dan misi yang sama dengan rumah sakit, itulah kenapa budaya dan norma yang ada dirumah sakit juga hal yang perlu diperhatikan keselarasannya dengan para pekerja khususnya perawat dalam penelitian ini. Tim keselamatan kesehatan kerja rumah sakit perlu meningkatkan pengetahuan pegawai terhadap pengoptimalan informasi tentang kesehatan dan keselamatan kerja yang dapat dilakukan dengan sosialisasi berupa poster terkait keselamatan kesehatan kerja, risiko keselamatan kesehatan kerja dan cara pengendaliannya.

## REFERENSI

- Abdullah, M. 2018. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo
- Adi Nugroho, D. A., & Supriyono, H. 2018 Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta
- Ajeng Ayu Lestari M, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Investama Sukabumi (Doctoral dissertation, Universitas Djuanda Bogor).
- Ambarwati, Retno, and Ida Martini Alriani (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kasir Pada Pasar Swalayan Ada Siliwangi Semarang." Dharma EkonomI 27.51
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Arianto, Nurmin, and Hadi Kurniawan. " (2020) Arianto, Nurmin, and Hadi Kurniawan. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan."
- Aryadi, Cholifatur Ramadhani, Hadi Sunaryo, and Mohammad Rizal. "Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Dinas Penanaman Modal, PTSP Dan Tenaga Kerja Probolinggo)."

- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Dzikirulloh, Rahmadan Falah. 2020 Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Weaving 2 PT. Dan Liris Sukoharjo. Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta,
- Engkizar, E., Kaputra, S., Mutathahirin, M., Syafril, S., Arifin, Z., & Kamaluddin, M. (2022). Model Pencegahan Konflik Antarumat Beragama Berbasis Kegiatan Masyarakat. *Harmoni*, 21(1), 110-129. <https://doi.org/10.32488/harmoni.v21i1.603>
- Engkizar, E., Munawir, K., Kaputra, S., Arifin, Z., Syafril, S., Anwar, F., & Mutathahirin, M. (2021). Building of Family-based Islamic Character for Children in Tablighi Jamaat Community. *Ta'dib*, 24(2), 116-126. <http://dx.doi.org/10.31958/jt.v24i2.4847>.
- Engkizar, E., Sarianti, Y., Namira, S., Budiman, S., Susanti, H., & Albizar, A. (2022). Five Methods of Quran Memorization in Tahfidz House of Fastabiqul Khairat Indonesia. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 1(1), 54-67. <https://doi.org/10.24036/insight.v1i1.27>
- Fachrezi, Hakim, and Hazmanan Khair. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu."
- Fahmi, Irham. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Fikri, Sabarijal Lul, and Nova Begawati. "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tri Sapta Jaya Cabang Padang.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariyanto, A., Tewal, B., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Profesionalisme, Motivasi, Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Tni Al Dr. Wahyu Slamet Bitung Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 625-634.
- Hasibuan, H. M. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hazriyanti, I., Mutathahirin, M., & Khairunnisa, K. (2020). Analysis of Student Satisfaction Levels with Online Learning Systems. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(1), 16-22.
- Jailani, Rahman Wahid. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Elang Perkasa Motor Padang
- Karni Zendrato, Pita. (2022) "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutrifood Medan.
- Mangkunegara A.A.A.P, 2018. *Managemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya Padang
- Manguluang, Agussalim, 2018. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* ( Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, Riyandri, and Susi Yuliastanty. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nestle Padang Dengan Kompensasi Yang Diberikan Perusahaan Sebagai Variabel Intervening."
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.

- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, 2017, Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Stephen, Robbins 2018, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Syarifah, H., & Purwanti, R. S. (2022). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada PT. PLN (Persero) ULP Majenang).
- Waruwu, Lina Gustiana. "Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Camat Kecamatan Pagai Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai."
- Wibowo . 2018. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2019. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. 2018. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Winardi. 2019. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Wirawan. 2018. Kepemimpinan (Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Yulian, Shintia, M. Agussalim, and Novi Yanti. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Prima Ulak Karang Padang."
- Yuliastanty Susi. 2022 kepemimpinan organisasi dan bisnis. Persada.

---

Copyright holder:

© Setiawan, J. Chandrayantu, T. Yuliastanty, S.

First publication right:

Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:

**CC-BY-SA**