

**Pengaruh Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Penempatan Kerja,  
Kesehatan Kerja, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. Hutama Karya Infrastruktur**

**Yunus Manao<sup>1</sup>, Jholant Bringg Luck Amelia Br  
Sinaga, S.SE., M.M. \*, Antoni Benyamin Sitorus<sup>3</sup>, Yusuf Togatorop<sup>4</sup>.**

*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi*

*Universitas Prima Indonesia Medan e-mail :*

yunusmanao19@gmail.com<sup>1</sup>, jholantsinaga@unprimdn.ac.id<sup>\*</sup>, ant

onisorus@gmail.com<sup>3</sup>, yusuftogatorop85@gmail.com<sup>4</sup>.

**ABSTRACT**

*This study aims to find out how the effect of compensation, education level, work placement, occupational health, and occupational safety on employee performance on Employee Performance at PT. Hutama Karya Infrastruktur. This study used the SPSS program to process the data. In this study, the population used in PT. Hutama Karya Infrastruktur as many as 130 employees and on purpose sampling using certain criteria so that 100 samples were obtained. The method used in this study is a quantitative approach. The results of this study are that the variables of compensation, level of education, work placement, occupational health, and occupational safety have a positive and partially significant effect on the performance of PT employees. Hutama Karya Infrastruktur. variables of compensation, level of education, work placement, occupational health, and occupational safety have a simultaneous significant effect on employee performance in PT. Hutama Karya Infrastruktur. The coefficient of determination of 88.8% of Employee Performance can be explained by the relationship between Compensation, Education Level, Work Placement, Occupational Safety and Occupational Health.*

**Keywords:** *Compensation, Education Level, Work Placement, Work Safety, Occupational Health, Employee Performance.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari pengaruh kompensasi, tingkat pendidikan, penempatan kerja, kesehatan kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hutama Karya Infrastruktur. Penelitian ini menggunakan program SPSS untuk melakukan olah data. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan pada PT. Hutama Karya Infrastruktur sebanyak 130 karyawan dan pada *purpose sampling* dengan menggunakan kriteria tertentu yang sehingga didapatkan 100 sampel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini bahwa variabel kompensasi, tingkat pendidikan, penempatan kerja, kesehatan kerja, dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Hutama Karya Infrastruktur. variabel kompensasi, tingkat pendidikan, penempatan kerja, kesehatan kerja, dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hutama Karya Infrastruktur. Koefisien determinasi sebesar 88,8% dari Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh hubungan antara Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Penempatan Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja.

**Kata Kunci :** *Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Penempatan Kerja, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan.*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1. Pendahuluan**

PT. Utama Karya Infrastruktur merupakan salah satu anak perusahaan dari BUMN PT. Utama Karya yang bergerak pada bidang usaha jasa konstruksi. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2015 yang merupakan spin-off dari divisi jalan dan jembatan milik PT. Utama Karya. Pada saat ini PT. Utama Karya Infrastruktur sedang dalam proyek pembangunan berbagai jalan tol di pulau Sumatera. PT. Utama Karya Infrastruktur melakukan beberapa bisnis dalam pengerjaan proyek jalan tol trans Sumatera, operasi dan pemeliharaan jalan tol, jasa konstruksi dan EPC, pengembangan property, dan manufaktur.

Kinerja ditentukan oleh kapasitas karyawan untuk melakukan pekerjaan berkualitas tinggi dan bervolume tinggi sambil mematuhi otoritas yang diberikan kepadanya. Ketika datang ke prestasi atau kesuksesan bisnis, personelnya sangat penting. Seiring kemajuan teknologi dan lingkungan berubah, kemampuan seseorang untuk mengembalikan hadiahnya sesuai dengan kapasitasnya harus terus selaras dengan kapasitasnya. Kinerja karyawan yang menguntungkan memiliki efek menguntungkan pada perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan yang positif menciptakan optimisme di dalam perusahaan, yang membantu manajer ekspansi dan departemen lain dalam menerapkan terobosan dalam pengembangan perusahaan.

Kompensasi dapat digambarkan sebagai segala jenis pembayaran atau insentif yang dibayarkan kepada karyawan dengan imbalan layanan yang diberikan saat bekerja. Pada saat ini yang menjadi kendala di sebuah perusahaan ialah minimnya kompensasi yang tidak sesuai UMR, jadinya banyak karyawan di sebuah perusahaan tidak merasakan kesejahteraan di perusahaan tersebut. Dengan semakin baik kompensasi yang diterima oleh keadaan kerja yang lebih baik dan lebih menarik akan menghasilkan peningkatan kepuasan kerja karyawan. Di sisi lain, upah yang lebih rendah berkorelasi dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah.

Proses peningkatan tingkat pendidikan seseorang panjang dan terdiri dari prosedur sistematis dan terencana di mana tenaga kerja manajemen memperoleh pengetahuan konseptual dan teoritis yang berlaku untuk berbagai skenario. Dalam sebuah perusahaan, pendidikan sangat diutamakan untuk karyawan, karena pencapaian pendidikan seseorang yang lebih tinggi, semakin besar bakat kerja atau produktivitas di tempat kerja. Perlu edukasi untuk melakukan hal tersebut, guna mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten yang mampu melaksanakan tujuan perusahaan sekaligus memperoleh tingkat pencapaian

kinerja yang tinggi. Tingkat pendidikan menjadi permasalahan yang sulit untuk diatasi dimana sebagian karyawan merasa dengan tingkat pendidikan yang telah ada sudah cukup namun dalam peningkatan kinerja karyawan, meningkatkan jenjang pendidikan sangat lah dibutuhkan.

Penempatan kerja digunakan untuk berhasil menyalurkan bakat karyawan ke dalam profesi atau posisi yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka dan yang selaras dengan kebutuhan perusahaan. Penempatan individu yang relevan dalam pekerjaan yang sesuai memungkinkan perusahaan untuk mencapai output dan hasil kerja potensial terbesar. Penggunaan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan yang paling efektif terjadi ketika mereka ditempatkan dalam pengaturan yang paling cocok untuk kinerja karyawan. Penempatan kerja pada perusahaan menjadi permasalahan yang sulit untuk dihindarkan, dimana karyawan dapat ditempatkan pada daerah yang jauh dan berpindah sehingga membuat karyawan merasa sulit dalam beradaptasi maupun hubungan dengan keluarga menjadi sulit.

Keselamatan kerja adalah apa pun yang dapat membahayakan keselamatan pekerja dan orang lain di tempat kerja. karyawan dapat memperoleh manfaat dari rasa aman di tempat kerja, yang memungkinkan mereka untuk memasukkan jumlah jam maksimum yang mungkin. Setiap tahun, ratusan kecelakaan industri terjadi, mengakibatkan korban jiwa, kerusakan properti, dan gangguan produksi. Perusahaan telah memiliki standart dan prosedur operasional keselamatan namun dalam praktiknya dilapangan masih terjadi kesalahan dalam prosedur sehingga mengakibatkan kecelakaan yang pada karyawan sehingga perlu adanya peningkatan keselamatan kerja karyawan.

Bekerja di perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai elemen, termasuk kesehatan kerja, untuk memastikan bahwa tugas dapat dilakukan tanpa dirugikan oleh kendala fisik atau mental. Dengan diperhatikan nya Kesehatan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu menghasilkan hasil kerja yang terbaik untuk kemajuan perusahaan.

Kinerja dari karyawan PT. Utama Karya Infrastruktur mengalami penurunan sehingga mengakibatkan pengerjaan dari produk PT. Utama Karya Infrastruktur mengalami pelambatan terutama karyawan mengeluhkan adanya ketidaksesuaian dalam penerapan penempatan kerja, keselamatan, dan juga Kesehatan. Adapun juga kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. Utama Karya Infrastruktur masih dirasa kurang sehingga mempengaruhi dari kinerja karyawan dilapangan.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas maka peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih jauh dituangkan dalam bentuk usulan penelitian dengan judul “**PENGARUH**

# **KOMPENSASI, TINGKAT PENDIDIKAN, PENEMPATAN KERJA, KESEHATAN KERJA, DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HUTAMA KARYA INFRASTRUKTUR”.**

## **I.2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Karya Infrastruktur ?
2. Bagaimanakah pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Karya Infrastruktur ?
3. Bagaimanakah pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Karya Infrastruktur ?
4. Bagaimanakah pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Karya Infrastruktur
5. Bagaimanakah pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Karya Infrastruktur
6. Bagaimanakah pengaruh kompensasi, tingkat pendidikan, penempatan kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Karya Infrastruktur ?

## **I.3. Teori Pengaruh**

### **I.3.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Banyak organisasi melihat kompensasi sebagai faktor penting dalam mempertahankan dan menarik karyawan berbakat. Banyak organisasi melihat remunerasi sebagai faktor penting dalam mempertahankan dan menarik staf berbakat. Kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan pemberian kompensasi terhadap karyawan dapat memberikan dorongan karyawan untuk senantiasa berkinerja tinggi dan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut penelitian alwi dan sugiono (2019), nurhasanah dan sumardi (2018), Sugiono, efendi, al-afgani (2021) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penerapan kompensasi yang baik dapat mencerminkan kinerja dari perusahaan juga baik.

### **I.3.2. Teori Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan**

Tingkat pendidikan yang dibutuhkan seorang karyawan sangat penting karena menguntungkan individu dan perusahaan. Tingkat pendidikan yang diterima oleh karyawan berpengaruh pada kemampuan mereka untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah terjalin secara memadai, karena dengan pendidikan yang memadai, pengetahuan dan kemampuan karyawan akan lebih luas, dan ia akan lebih siap untuk menghadapi setiap kesulitan yang muncul.

Menurut penelitian Sabban (2018), Mukhtar (2019), Basyit, Sutikno, dan Dwiharto (2020) tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tingkat pendidikan akan sangat bergantung pada faktor kemampuan karyawan itu sendiri, dengan tingkat pendidikan yang tinggi dapat mendorong dalam pencapaian kinerja karyawan. Menurut Putri, dan Ratnasari (2019), Hitalessy, Roni, dan Iswandi (2018) tingkat pendidikan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan.

### **I.3.3. Teori Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penempatan kerja didalam perusahaan memperhatikan peranan dari pendidikan yang dimiliki oleh individu sumber daya manusia, latar belakang pendidikan memberikan wawasan terhadap disiplin ilmu yang diketahui dan dikembangkan sehingga penempatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut pengaruh Nirwanto, Gani, dan Lamo (2019), Tsani (2013) faktor prestasi akademis berhubungan erat dengan penempatan kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut penelitian Shidiq, dan Aziza (2019) penempatan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **I.3.4. Teori pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Keselamatan di tempat kerja memiliki pengaruh besar pada keberhasilan organisasi. Pengusaha harus menerapkan sistem keselamatan kerja yang membahas manajemen terpadu, tenaga kerja, kondisi kerja, dan lingkungan kerja untuk secara signifikan mengurangi kecelakaan di tempat kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Cahyano dan Mardikaningsih (2021), Widagda, Rodhiyah, dan Nurseto (2014), keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

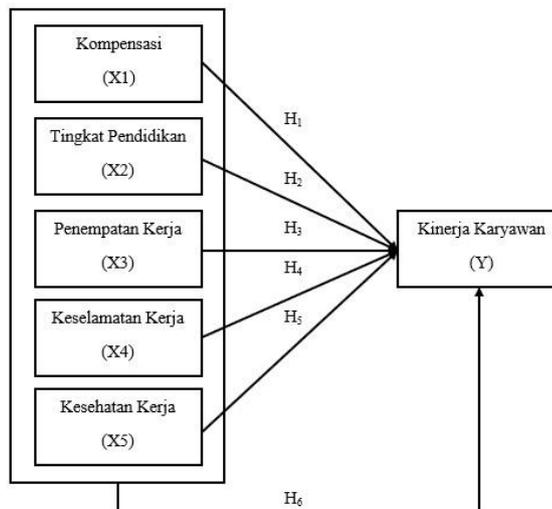
### **I.3.5. Teori pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Di tempat kerja, kesehatan kerja harus diperhatikan, karena karyawan yang sehat berfungsi secara optimal. Mempertahankan atau memberikan perlindungan bagi karyawan

terhadap bahaya kecelakaan, penyakit, dan kerugian finansial yang terkait dengan pekerjaan mereka mungkin merupakan bisnis yang menguntungkan bagi organisasi yang memprioritaskan kesehatan kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh June dan Siagian (2020) bahwa keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Runtung, Dotulong, Lumintang (2021) kesehatan tidak memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### I.4. Kerangka Konseptual



**Gambar I.1 Kerangka Konseptual**

#### I.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Karya Infrastruktur.

H<sub>2</sub> : Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Karya Infrastruktur.

H<sub>3</sub> : Penempatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Karya Infrastruktur.

H<sub>4</sub> : Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Karya Infrastruktur.

H<sub>5</sub> : Kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Karya Infrastruktur.

H<sub>6</sub> : Kompensasi, tingkat pendidikan, penempatan kerja, dan kesehatan dan keselamatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Karya Infrastruktur.

## **BAB II**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **II.1. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Utama Karya Infrastruktur, beralamat Penelitian ini dilakukan di PT. Utama Karya Infrastruktur, beralamat di Cabang Ruas Binjai - Langsa Seksi Binjai – Pangkalan Brandan Zona 4. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2021 hingga Maret 2022.

#### **II.2. Metodologi Penelitian**

##### **II.2.1. Pendekatan Penelitian**

Metode ini akan bersifat kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah teknik positivis; pemilihan sampel biasanya acak; pengumpulan data bersifat kuantitatif/statistik; dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik. (Sugiyono, 2012:12).

##### **II.2.2. Sifat dan Jenis Penelitian**

Jenis pada penelitian ini adalah deskriptif dengan sifat penelitian kuantitatif. Rumusan deskriptif mengacu pada pembedahan masalah yang terkait dengan kueri terhadap satu atau lebih variabel independen. ( Sugiyono, 2012: 53 – 54 ).

##### **II.2.3. Populasi Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Utama Karya Infrastruktur kantor cabang medan yang berjumlah sekitar 130 orang.

$$n = \frac{N}{1(Nx(0,05))^2}$$
$$n = \frac{130}{1(130(0,05))^2}$$
$$n = 98$$

Jumlah sampel yang di teliti sebanyak 98 dan dibulatkan menjadi 100 karyawan dan untuk pengujian validitas akan diambil 30 karyawan.

##### **II.2.4. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2017: 193) Wawancara, kuesioner, atau campuran keduanya dapat digunakan untuk mengumpulkan data. Anda juga dapat membelinya dengan menyelesaikan ketiganya atau kombinasi dari mereka. Studi ini mengumpulkan data menggunakan kuesioner.

Banyak tes dijalankan untuk memeriksa apakah instrumen dapat memberikan hasil yang dapat diterima dan jika metode pengumpulan data dari setiap responden adalah suara.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara:

1. Kuesioner

Kuesioner di bagikan kepada pelanggan Bloum's Cafe & Resto Medan yang berisi pertanyaan yang berkaitan dengan variabel harga, promosi, kualitas pelayanan, dan minat beli.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan kepada pelanggan Bloum's Cafe & Resto Medan sesuai kebutuhan sampel yang berkaitan dengan variabel penelitian.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi berupa buku dan jurnal berkaitan dengan variabel harga, promosi, kualitas pelayanan, dan minat beli.

**II.2.5. Jenis dan Sumber Data**

Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini :

1. Data Primer diperoleh dengan membagikan kuesioner penelitian kepada karyawan PT. Utama Karya Infrastruktur.
2. Data Sekunder diperoleh dari buku-buku atau jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini.

**II.3. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian Tabel II.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kompensasi (X1)	Kompensasi dapat digambarkan sebagai segala jenis pembayaran atau insentif yang dibayarkan kepada karyawan dengan imbalan layanan yang diberikan saat bekerja. (Laksono & Wilasittha, 2021).	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas (Sumber : Azhar, Nurdin, dan Siswadi, 2018)	Skala <i>Likert</i>
Tingkat Pendidikan (X2)	Tingkat pendidikan adalah proses jangka panjang yang ditandai dengan prosedur sistematis dan terkontrol di mana tenaga kerja manajemen memperoleh pengetahuan konseptual dan teoritis yang berlaku untuk berbagai pengaturan dan kondisi. (Patarai, Mustari, & Azis, 2018)	1. Tingkat pendidikan formal 2. Kesesuaian kelulusan 3. Pendidikan formal (Sumber : Dwiarti & Wibowo, 2018)	Skala <i>Likert</i>

Penempatan Kerja (X3)	Penempatan kerja adalah pengaturan atau reorganisasi seseorang atau lebih karyawan untuk memfasilitasi pekerjaan karyawan baru. (Gunawan & Onsardi, 2020).	1. Pendidikan 2. Pengetahuan kerja 3. Keterampilan kerja 4. Pengalaman kerja (Sumber : Siahaan & Bahri, 2019)	Skala <i>Likert</i>
Keselamatan Kerja (X4)	keselamatan kerja Segala sesuatu yang dapat membahayakan keselamatan karyawan dan orang lain di tempat kerja (termasuk keadaan dan penyebab lingkungan).  (Sumber : Hutagalung & Ikatrinasari, 2018)	1. Kondisi kerja 2. Pendidikan dan pelatihan K3 3. Lingkungan kerja yang sehat (Sumber : Irawan, 2020)	Skala <i>Likert</i>
Kesehatan Kerja (X5)	Kesehatan kerja merupakan Upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menjaga kesehatan karyawannya dimaksudkan untuk menjaga bisnis tetap produktif sementara juga mencegah ketidakhadiran yang berlebihan. (Sumber : Kourouw, Tatimu, & Sambul, 2019)	1. Lingkungan kerja 2. Sarana kesehatan tenaga kerja 3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja (Sumber : Kourouw, Tatimu, & Sambul, 2019)	Skala <i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja, baik kualitatif maupun kuantitatif, diperoleh oleh seorang karyawan dalam rangka melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan kewenangan yang diberikan kepadanya.  (Sumber : Farisi, Irnawati & Fahmi, 2020)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung Jawab (Sumber : Setiawan & Khurosani, 2018)	Skala <i>Likert</i>

## II.4. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

### II.4.1. Uji Validitas

Ghozali (2016) uji validitas menunjukkan apakah kuesioner asli atau tidak. Kami dapat melakukan penelitian menggunakan kriteria pengujian untuk validitas.

#### I.1.1. Uji Reliabilitas

Ghozali (2016) uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi kuesioner dan variabel yang mereka periksa. Istilah "keandalan" mengacu pada reaksi seseorang yang konsisten sepanjang waktu. Korelasi antara jawaban pertanyaan dihitung menggunakan *cronbach alpha* ( $\alpha$ ), dan korelasi 0,7 dianggap dapat dipercaya.

#### II.5.1. Uji Normalitas

Hal ini dijelaskan oleh Ghozali (2016), uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data biasanya didistribusikan. Temuan uji Kolmogorov-Smirnov yang tidak standar. tes kolmogorov-smirnov sebagai berikut yaitu:

1. Bila nilai signifikansi (*Asym Sig 2 tailed*) > 0,5, data dianggap berdistribusi normal.
2. Bila nilai signifikansi (*Asym Sig 2 tailed*) < 0,5, data dianggap tidak berdistribusi normal.

### **II.5.2. Uji Multikolinearitas**

Ghozali (2016) Bahwa model regresi yang digunakan untuk mengidentifikasi variabel yang tidak terkait sedang dinilai (secara independen). Dalam model regresi yang layak, variabel yang tidak berkorelasi tidak diinginkan. Nilai toleransi dan VIF digunakan untuk menilai multiwaruan (Varians Faktor Inflasi).

### **II.5.3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas pada sebuah pada uji model regresi memiliki tujuan apakah ditemukan terjadinya ketidaksamaan variance dari residual dalam satu pengamatan yang lain ( Ghozali, 2016 ).

## **II.6. Model Analisis Data Penelitian**

### **II.6.1. Analisis Regresi Linear Berganda**

Beberapa regresi linear dengan persamaan yaitu metode statistik untuk menganalisis data penelitian sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

### **II.6.2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien diterminasi adalah suatu alat yang dapat mengukur seberapa jauh kemungkinan kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen ( Ghozali, 2020 : 97 ).

### **II.6.3. Hipotesis secara Simultan (Uji F)**

Untuk melihat pengaruh simultan antara variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji statistik ( Ghozali, 2016 ).

- a.  $H_0$  diterima, bila nilai koefisien  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada signifikan  $t_{hitung} > 0,5$ .
- b.  $H_0$  ditolak, bila nilai koefisien  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada signifikan  $t_{hitung} < 0,5$ .

### **II.6.4. Hipotesis secara Parsial (Uji-t)**

Uji t digunakan dalam melihat efek satu variabel bebas terhadap variabel terikat yang dimana jika variabel – variabel bebas lain nya dianggap konstan ( Ghozali, 2016 ).

- c.  $H_0$  diterima, bila nilai koefisien  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada signifikan  $F_{hitung} > 0,5$ .
- d.  $H_0$  ditolak, bila nilai koefisien  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada signifikan  $F_{hitung} < 0,5$ .

## BAB III

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### III.1 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

##### III.1.1 UJI VALIDITAS

Ghozali (2016) uji validitas menunjukkan apakah kuesioner asli atau tidak. Hasil uji validitas penelitian studi sebagai berikut :

**Tabel III.4 Uji Validitas**

Questi on	Kompensasi		Tingkat Pendidikan		Penempatan Kerja		Keselamatan Kerja		Kesehatan Kerja		Kinerja Karyawan	
	Pearson correlati on	signfi kan	Pearson correlati on	signfik an	Pearson correlati on	signfik an	Pearson correlati on	signfik an	Pearso n correlat ion	signfika n	Pearson correlat ion	signfik an
1.	0,647	0,000	0,816	0,000	0,840	0,000	0,751	0,000	0,799	0,000	0,777	0,000
2.	0,637	0,000	0,860	0,000	0,876	0,000	0,672	0,000	0,825	0,000	0,848	0,000
3.	0,490	0,006	0,690	0,000	0,660	0,000	0,593	0,001	0,798	0,001	0,703	0,001
4.	0,592	0,001	0,852	0,000	0,825	0,000	0,674	0,000	0,790	0,000	0,845	0,000
5.	0,892	0,000	0,730	0,000	0,785	0,000	0,807	0,000	0,738	0,000	0,617	0,000
6.	0,824	0,000	0,874	0,000	0,780	0,000	0,880	0,000	0,876	0,000	0,844	0,000

Sumber : Olahan Data SPSS, 2022

Analisis data yang digunakan untuk menentukan apakah Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Penempatan Kerja, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Kinerja Karyawan berkorelasi lebih dari 0,361 dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Didapatkan pada uji validitas dengan  $r_{hitung}$  lebih dari 0,361 dan signifikan kurang dari 0,05 sehingga butir pertanyaan dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan.

##### III.1.2 UJI RELIABILITAS

Ghozali (2016) uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi kuesioner dan variabel yang mereka periksa. Istilah "keandalan" mengacu pada reaksi seseorang yang konsisten sepanjang waktu. Korelasi antara jawaban pertanyaan dihitung menggunakan *cronbach alpha* ( $\alpha$ ), dan korelasi 0,7 dianggap dapat dipercaya, hasil dari uji reliabilitas sebagai berikut:

**Tabel III.5 Uji Reliabilitas**

Nama Variabel	Cronchbach Alpha	N Of Item	Keterangan
Kompensasi	0,779	6	Reliable
Tingkat Pendidikan	0,891	6	Reliable
Penempatan Kerja	0,883	6	Reliable
Keselamatan Kerja	0,829	6	Reliable
Kesehatan Kerja	0,891	6	Reliable
Kinerja Karyawan	0,862	6	Reliable

Sumber : Olahan Data SPSS, 2022

Menurut data pada tabel di atas, variabel Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Penempatan Kerja, Kelamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kinerja Karyawan kerja dapat diandalkan dan dapat dilanjutkan dalam penelitian selama nilai alfa Croncbach lebih dari 0,70.

### III.1.3 Statistik Deskriptif

**Tabel III.6 Tabel Deskriptif Statistik**

Descriptive Statistics

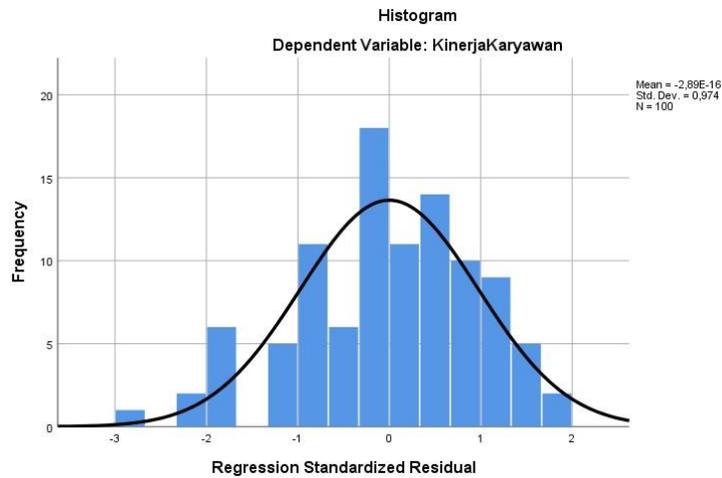
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	100	9	28	18,00	4,755
TingkatPendidikan	100	8	29	17,93	4,637
PenempatanKerja	100	9	30	19,20	4,404
KeselamatanKerja	100	7	30	18,39	5,168
KesehatanKerja	100	7	30	18,52	5,000
KinerjaKaryawan	100	9	29	20,16	6,219
Valid N (listwise)	100				

Sumber : Data Primer, 2022

Tabel diatas menunjukkan jawaban 100 responden didapatkan hasil pengukuran variabel Kompensasi diperoleh nilai terendah 9, nilai tertinggi 28, rata-rata 18,00, dan standar deviation 4,755. Tingkat Pendidikan nilai terendah 8, nilai tertinggi 29, dengan rata rata 17,93 dan standar deviation 4,637. Penempatan Kerja jumlah terendah 9, nilai tertinggi 30, dengan rata-rata 19,20 dan standar deviation 4,404. Keselamatan Kerja jumlah terendah 7, nilai tertinggi 30, dengan rata-rata 18,39 dan standar deviation 5,168. Kesehatan Kerja jumlah terendah 7, nilai tertinggi 30, dengan rata-rata 18,52 dan standar deviation 5,000. Kinerja Karyawan nilai terendah 9, nilai tertinggi 29, dengan rata-rata 20,16 dan standar deviation 6,219.

## III.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

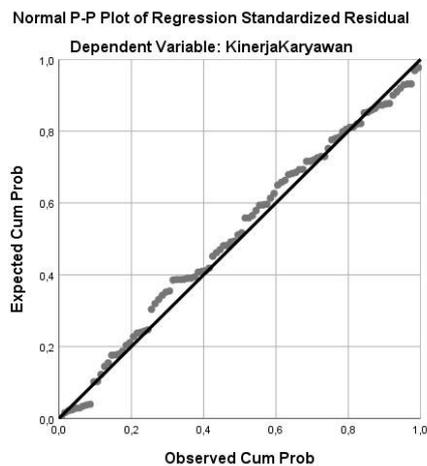
### III.2.1 Uji Normalitas



**Gambar III.1 Uji Histogram**

Sumber : Olahan Data SPSS, 2022

Pada hasil uji histogram bentuk kurva menunjukkan bahwa data yang diberikan sudah didistribusikan dengan normal.



**Gambar III.2 Grafik Normal P-Plot**

Sumber : Data Primer, 2022

Menurut hasil uji P-plot distribusi data menyebar ke segala arah di sekitar garis diagonal. Dengan menggunakan model regresi, dapat ditentukan bahwa data sesuai dengan asumsi distribusi normal.

**Tabel III.7 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,07779891
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,054
	Negative	-,072
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c</sup>

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan uji normalitas kolmogorov-smirnov dengan signifikan sebesar 0,200. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa distribusi variabel normal ketika nilainya lebih besar dari 0,05.

### III.2.2 Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016) menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan untuk menentukan hubungan antara variabel yang tidak terkait sedang dievaluasi (independen).

**Tabel III.8 Uji Multikolinieritas**

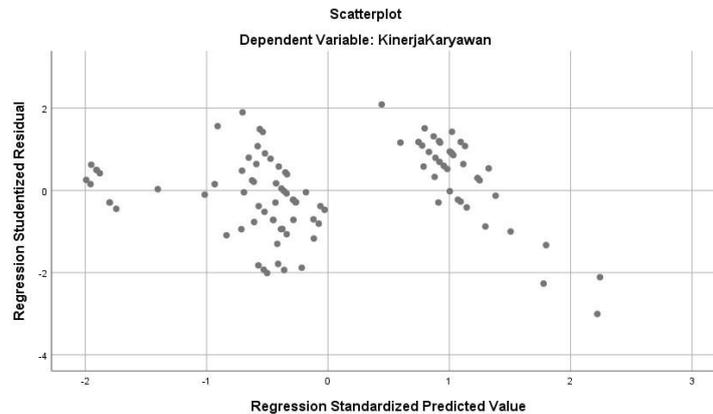
		Coefficients <sup>a</sup>	
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,153	6,548
	TingkatPendidikan	,138	7,263
	PenempatanKerja	,390	2,563
	KeselamatanKerja	,144	6,939
	KesehatanKerja	,139	7,199

Sumber : Data Primer, 2022

Pada gambar III.8, Nilai VIF kurang dari atau sama dengan 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1, menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki struktur multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, variabel independen model regresi tidak multikolinear, seperti yang ditunjukkan oleh temuan tambahan ini.

### III.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan di Ghozali (2016) untuk menentukan adanya variabilitas sisa dalam model regresi. Dalam penelitian ini, heteroskedastisitas ditentukan menggunakan teknik berbasis regresi yang disebut uji glejser



**Gambar III.3 Hasil Pengujian *Scatterplot***

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan Dengan menggunakan temuan scatterplot, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki heteroskedastisitas, sehingga model regresi adalah pilihan yang baik untuk menganalisis data.

**Tabel III.9 Hasil Uji Glejser**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,014	,580		,025	,980
	Kompensasi	-,032	,066	-,122	-,488	,627
	TingkatPendidikan	,081	,071	,299	1,130	,261
	PenempatanKerja	,031	,045	,110	,700	,485
	KeselamatanKerja	-,018	,063	-,076	-,293	,770
	KesehatanKerja	,027	,066	,109	,414	,680

Sumber : Olahan Data SPSS, 2022

Pada Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dalam uji glejser, maka tidak ada heteroskedastisitas. heteroskedastisitas hadir jika nilai signifikan kurang dari 0,05. Tidak ada heteroskedastisitas jika ada variabel yang memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05, maka tidak ada heteroskedastisitas.

### III.3 Analisis Regresi Linear Berganda

#### III.3.1 Model Penelitian

Berbagai pendekatan statistik mengevaluasi berbagai hubungan antara variabel independen dan dependen menggunakan model linier.

**Tabel III.10 Hasil Uji Model Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,610	1,012		-3,566	,001
	Kompensasi	,236	,115	,181	2,050	,043
	TingkatPendidikan	,302	,125	,225	2,421	,017
	PenempatanKerja	,161	,078	,114	2,062	,042
	KeselamatanKerja	,280	,109	,233	2,565	,012
	KesehatanKerja	,317	,115	,255	2,756	,007

Makna persamaan diatas adalah:

$$\text{Kinerja Karyawan} = -3,610 + 0,236 \text{ Kompensasi} + 0,302 \text{ Tingkat Pendidikan} + 0,161 \text{ Penempatan Kerja} + 0,280 \text{ Keselamatan Kerja} + 0,317 \text{ Kesehatan Kerja}$$

Berdasarkan tabel III.10 maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Nilai konstanta regresi sebesar -3,610 yang memiliki arti jika Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Penempatan Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja bernilai 0 maka Kinerja Karyawan berjumlah -3,610 satuan.
2. Kompensasi memiliki nilai regresi positif 0,236, menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula, variabel kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.
3. Koefisien regresi Tingkat Pendidikan adalah positif 0,302, menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan secara positif terkait dengan peningkatan kinerja karyawan. Dalam hal ini, Tingkat Pendidikan variabel memiliki efek yang menguntungkan pada Kinerja Karyawan.
4. Koefisien regresi Penempatan Kerja positif 0,161 menunjukkan bahwa Penempatan Kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan dan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5. Koefisien regresi Keselamatan Kerja bernilai positif 0,280, menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja memiliki pengaruh positif pada peningkatan Kinerja Karyawan.

6. Koefisien regresi Kesehatan Kerja sebesar 0,317 menunjukkan bahwa Penempatan Kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan pada peningkatan Kinerja Karyawan.

### III.3.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai  $R^2$  rendah, menunjukkan bahwa variabel independen memiliki potensi terbatas untuk mengkarakterisasi varians. Variabel independen akan memberikan sebagian besar informasi yang diperlukan mengenai perubahan variabel dependen ketika nilai mendekatinya.

**Tabel III.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,943 <sup>a</sup>	,888	,882	2,132

Sumber : olahan data spss, 2022

Pada uji koefisien determinasi mengungkapkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,888 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Penempatan Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja dapat menjelaskan 88,8 persen dari variabel Kinerja Karyawan, sedangkan 11,2 persen sisanya dijelaskan oleh variabel independen yang tidak dipelajari.

### III.3.3 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (F)

**Tabel III.12 Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3402,032	5	680,406	149,642	,000 <sup>b</sup>
	Residual	427,408	94	4,547		
	Total	3829,440	99			

Dari uji hipotesis, nilai fhitung 149,642 lebih dari nilai ftabel 2,31 dan memiliki tingkat yang signifikan kurang dari 0,00 kurang dari 0,05. Jika fhitung lebih besar dari ftabel dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menunjukkan bahwa Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Penempatan Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja semuanya memiliki pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan secara bersamaan.

### III.3.4 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji T)

Tabel III.13 Uji T

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,610	1,012		-3,566	,001
	Kompensasi	,236	,115	,181	2,050	,043
	TingkatPendidikan	,302	,125	,225	2,421	,017
	PenempatanKerja	,161	,078	,114	2,062	,042
	KeselamatanKerja	,280	,109	,233	2,565	,012
	KesehatanKerja	,317	,115	,255	2,756	,007

1. Variabel Kompensasi memiliki nilai thitung 2,050, sedangkan variabel ttabel memiliki nilai 1,66, dengan 0,043 yang signifikan, menunjukkan bahwa hipotesis diterima. sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.
2. Nilai  $t_{hitung}$  variabel Tingkat Pendidikan memiliki nilai 2.421 dan ttabel 1,66, dengan tingkat signifikansi  $0,017 < 0,05$ . Sebagai hasil dari menerima hipotesis, dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan.
3. Nilai  $t_{hitung}$  variabel Penempatan Kerja memiliki nilai 2,062, ttabel 1,66, dan tingkat signifikansi  $0,042 < 0,05$ . sehingga, hipotesis diterima, yang mengarah ke kesimpulan bahwa Penempatan Kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.
4. Nilai  $t_{hitung}$  variabel Keselamatan Kerja memiliki rata-rata 2.565, dengan ttabel 1,66, dan tingkat nilai  $0,012 < 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis diterima, dan kesimpulannya ditarik bahwa Keselamatan Kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.
5. Nilai  $t_{hitung}$  variabel Kesehatan Kerja memiliki nilai 2.756, ttabel 1,66, dan nilai signifikan  $0,007 < 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis diterima, yang mengarah pada kesimpulan bahwa Kesehatan Kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

## III.4 Pembahasan Hasil Penelitian

### III.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji analisis menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sinaga & Hidayat, 2020) dan (Azhar et al., 2020) Karyawan bercita-cita untuk kehidupan yang lebih baik sebagai akibat dari pengorbanan dan tanggung jawab yang

harus mereka buat untuk melakukan pekerjaan mereka. Kompensasi sebagai penghargaan atas prestasi seseorang dalam melakukan kewajibannya dalam pekerjaan dan posisi yang saat ini ia lakukan, serta sebagai pengakuan atas bakat potensial yang dibutuhkan untuk maju dalam suatu perusahaan.

#### **III.4.2 Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan**

Uji analisis menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Basyit et al., 2020), dan (Sari et al., 2019) yang menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga tingkat pendidikan merupakan hal yang penting sehingga memiliki pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

#### **III.4.3 Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari uji analisis menunjukkan bahwa variabel Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Manullang et al., 2020), dan ( et al., 2019), Jika kebutuhan akan tautan terpenuhi atau seseorang memperoleh kompetensi yang diperlukan, ia dapat memaksimalkan potensi dan beroperasi secara optimal. Dalam situasi ini, penempatan kerja yang tepat akan memfasilitasi pencapaian kinerja tinggi, karena pengetahuan, keterampilan, dan bakat karyawan selaras dengan persyaratan pekerjaan. Akibatnya, personel dapat dengan mudah menerapkan apa yang mereka miliki saat masih melakukan tugas yang diperlukan.

#### **III.4.4 Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari uji analisis menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Chotimah, 2018), dan (Nasution, 2020), Karyawan dapat membuat bencana atau kecelakaan kerja dengan melakukan salah satu atau semua tugas mereka, tetapi karyawan dapat mengelolanya dengan mengenakan peralatan perlindungan pribadi penuh. Sehingga pekerja dapat menganalisis program dan merasa aman dalam kewajiban mereka. Keselamatan di tempat kerja merupakan salah satu yang berpengaruh pada kinerja karyawan, dan perusahaan bertanggung jawab untuk meningkatkan keamanan karyawan.

#### **III.4.5 Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari uji analisis menunjukkan bahwa variabel Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh (Hajar & P, 2016), dan (Bariah & Habibi, 2018), Kesehatan kerja telah terbukti meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan merasa aman di tempat kerja jika kesehatan kerja mereka terjamin. Karyawan tidak ingin kecelakaan di tempat kerja karena dapat mempengaruhi kelangsungan hidup mereka. Dengan demikian, jika organisasi dapat memenuhi kesehatan kerja karyawan secara memadai, pekerja dapat meningkatkan kinerja mereka.

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **IV.1. Kesimpulan**

Berdasarkan Hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan berikut ini :

1. Variabel Presepsi Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Penempatan Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Karya Infrastruktur.
2. Secara parsial variabel Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Penempatan Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Karya Infrastruktur.
3. Koefisien determinasi mengungkapkan bahwa 88,8% dari Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh hubungan antara Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Penempatan Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja, sementara 12,8% sisanya tidak dijelaskan oleh variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini.

#### **IV.2. Saran**

1. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk meneliti atau memperoleh faktor lain yang berpengaruh pada Kinerja Karyawan agar diperoleh hasil akurat dan dapat mengembangkan penelitian.
3. Untuk perusahaan diharapkan dapat meningkatkan dan menyesuaikan Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Penempatan Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.
4. Terkhusus Universitas Prima Indonesia, pengetahuan dan pendidikan mahasiswa di fakultas ekonomi diharapkan dapat maju sebagai hasil dari hasil penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Bariah, C., & Habibi, F. (2018). PENGARUH JAMINAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN CABANG BIREUEN. *Jurnal Kebangsaan*, 7(13).
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1), 38–44.  
<https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1), 12–20.  
<https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>
- Chotimah, C. (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*, 36(1), 1–83. <https://doi.org/10.5324/barn.v36i1.2595>
- Dwiarti, R., & Wibowo, A. B. (2018). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan 157 ANALYSIS OF THE EFFECT OF LEVEL OF EDUCATION, COMPENSATION, AND WORK ENVIRONMENT ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT TAMAN WISATA CANDIPRAMBANAN. *Jpsb*, 6(2), 157–170.
- Fabiolatesly, N., Pio, R. J., & Sambul, S. (2021). Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Wilayah Manado. *Productivity*, 2(6), 494–498.
- Gunawan, R., & Onsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(2), 224–231.
- Hajar, H., & P, A. E. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) AREA KRAMATJATI BAGIAN TEKNIK. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3, 1–8.
- Hutagalung, A. O., & Ikatrinasari, F. Z. (2018). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CLEANING SERVICE PT PT. Nitrasanata Dharma di Jakarta ( Studi kasus pada rumah sakit mata Jakarta Eye Center). *Inkofar*, 1(1), 79–90.

- Irawan, M. R. N. (2020). Pengaruh (K3) dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. *Jurnal Ecopreneur. 12 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 60236.
- Kourouw, P., Tatimu, V., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PPPresisi, Tbk Proyek Tol Manado-Bitung. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 10(4), 467–471.  
<https://doi.org/10.36975/jeb.v10i4.245>
- Manullang, A. K., Puspa, T., & Wardini, A. K. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Makro Manajemen*, 5(2), 107–119.
- Mukhtar, A. (2019). Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan : Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economix*, 7, 17–24.
- Muzerika, D., Hasnita, N., & Iskandar, E. (2019). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kcp. Jantho. *JIHBIZ : Global Journal of Islamic Banking and Finance.*, 1(2), 115.  
<https://doi.org/10.22373/jihbiz.v1i2.8571>
- Nasution, L. (2020). PENGARUH KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) UNIT INDUK PEMBANGUNAN II MEDAN. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 1(2), 62–72. <https://doi.org/10.47652/metadata.v1i2.4>
- Nurhasanah, S., & Sumardi, R. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom). *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 26–42.  
<https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i2.519>
- Patarai, I., Mustari, & Azis, M. (2018). Motivasi Mengajar, Kompetensi Profesional dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 120–133.
- Putra, I. W. I., Suwendra, I. W., & Bagia, I. W. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 1–11.  
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/6706>
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 7(1), 48–55.  
<https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083>
- Rozali, M., & Kusnadi, K. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Takeda Indonesia. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 65–74.  
<https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.24>
- Safitri, D. L. (2018). PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SURABAYA INDUSTRIAL ESTATERUNGKUT DENGAN MELALUI PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. In *Universitas*

- Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya* (Vol. 11, Issue 1).  
<http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-593791%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.ab.2015.03.024%0Ahttps://doi.org/10.1080/07352689.2018.1441103%0Ahttp://www.chile.bmw-motorrad.cl/sync/showroom/lam/es/bike/urb>
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18.
- Sari, V. N., Sari, M. W., & Apriyan, J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 7(1), 99.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sulthan Muhammad Fauzan, & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Bjb Cabang Utama Bandung). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 928–937. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.403>
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>