

Pengaruh Manajemen K3 Dan Insentif Lembur Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Samsere Duma Globalindo Medan

Taufiq Hidayat¹, Siti Umami Arfah Nasution², Suriana³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Al Washliyah Medan

¹Gakbisadibuka23@gmail.com, ²ummi.arafansta@gmail.com, ³suriana7771@gmail.com.

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah manajemen K3 dan insentif lembur memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Samsere Duma Globalindo Medan dan seberapa besar pengaruhnya. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan Regresi Linear Berganda sebagai analisisnya. Sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 33 orang. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel manajemen K3 memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,812 dan nilai beta sebesar 0,900. Artinya, setiap kenaikan satu satuan pada variabel manajemen K3 akan meningkatkan variabel Kinerja sebesar 0,812 satuan, dengan kontrol terhadap variabel lainnya. Sementara itu, variabel insentif lembur memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja, dengan koefisien regresi sebesar -0,066 dan nilai beta sebesar -0,070. Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa variabel manajemen K3 memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, dengan nilai t sebesar 11,641 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti bahwa hipotesis nol dapat ditolak dan hipotesis alternatif dapat diterima. Sementara itu, variabel insentif lembur tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, dengan nilai t sebesar -0,905 dan nilai signifikansi sebesar 0,373, yang berarti bahwa hipotesis nol tidak dapat ditolak dan hipotesis alternatif tidak dapat diterima. Hasil uji hipotesis simultan menunjukkan bahwa variabel-variabel independen (manajemen K3 dan insentif lembur) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja), dengan nilai F sebesar 69,035 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti bahwa hipotesis nol dapat ditolak dan hipotesis alternatif dapat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen K3 dan insentif lembur secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,822 menunjukkan bahwa 82,2% variasi pada variabel dependen (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen (manajemen K3 dan insentif lembur), sedangkan sisanya sebesar 17,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model. Perusahaan sebaiknya meningkatkan fokus pada implementasi manajemen K3 yang lebih baik, karena variabel ini memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Perusahaan dapat mengalokasikan sumber daya yang lebih besar untuk meningkatkan kesadaran dan pelatihan K3, serta mengembangkan sistem K3 yang lebih efektif.

Kata Kunci: Manajemen K3, Insentif Lembur, Kinerja

Pendahuluan

Peningkatan kinerja karyawan merupakan suatu aspek kritis yang dapat membawa dampak positif terhadap pertumbuhan dan keberlanjutan sebuah perusahaan. Kinerja yang optimal dari karyawan tidak hanya bergantung pada kapabilitas individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi. Dalam konteks ini, manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta insentif lembur merupakan elemen-elemen yang memegang peran penting dalam mencapai kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki arti penting dalam melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja, mematuhi peraturan dan hukum terkait, meningkatkan produktivitas dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, mengurangi biaya akibat kecelakaan dan penyakit kerja, meningkatkan citra perusahaan di mata pekerja, pelanggan, dan mitra bisnis, serta memenuhi tanggung jawab sosial perusahaan terhadap masyarakat dan pembangunan berkelanjutan.

Insentif lembur memiliki arti penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan saat bekerja di luar jam kerja normal. Dengan adanya kompensasi tambahan atas waktu dan upaya ekstra yang dicurahkan, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Hal ini juga dapat membantu perusahaan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan efisien, terutama pada saat beban kerja tinggi atau ada tenggat waktu yang ketat. Namun, pemberian insentif lembur harus diatur dengan bijak agar tidak membebani perusahaan secara berlebihan dan tetap menjaga keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Kinerja karyawan memiliki arti penting bagi keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien, sehingga mendukung pencapaian tujuan dan target perusahaan. Selain itu, kinerja karyawan yang tinggi juga dapat meningkatkan produktivitas, kualitas layanan atau produk, serta daya saing perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan secara berkala, memberikan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendorong kinerja terbaik dari setiap karyawan.

Perusahaan seperti CV. Samsere Duma Globalindo Medan, dengan lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tantangan, dihadapkan pada tuntutan untuk memastikan keselamatan dan kesehatan karyawan selama pelaksanaan tugas sehari-hari. Manajemen K3 yang baik tidak hanya melibatkan kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga strategi proaktif dalam mencegah kecelakaan dan mempromosikan kondisi kerja yang aman. Di samping itu, sistem insentif lembur dapat menjadi motivator signifikan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Pemberian insentif lembur yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya. Namun, dalam konteks CV. Samsere Duma Globalindo Medan, masih belum diketahui bagaimana pengaruhnya sehingga perlu dilakukan kajian penelitian.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa pekerja, penulis mencatat beberapa permasalahan yang selama ini terjadi, diantaranya adalah masih banyak karyawan yang tidak menggunakan alat kelengkapan kerja padahal pekerjaan yang mereka lakukan memiliki risiko kecelakaan yang tinggi, dalam seminggu ada saja karyawan yang tidak hadir ke tempat kerja dengan alasan sakit, masih ada karyawan yang merasa insentif lembur yang diberikan belum memuaskan dan mencukupi kebutuhan mereka, insentif lembur yang diberikan kadang-kadang tidak tepat waktu, dan kinerja karyawan menurun manakala karyawan tersebut mengalami kecelakaan kerja atau sakit.

Tinjauan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan perhatian dan perlindungan yang diberikan perusahaan kepada seluruh karyawannya. Menurut Mathis dan Jackson, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja. (Bhastary & Suwardi, 2018)

Insentif adalah suatu bentuk motivasi atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (Mangkunegara). Dengan demikian insentif yang diberikan oleh organisasi dimaksudkan sebagai suatu alat yang dapat memberikan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja dan tetap berprestasi dalam pekerjaannya. Seseorang akan bekerja lebih baik apabila dalam dirinya terbentuk motivasi dan diimbangi dengan gairah kerja, sehingga bisa bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Insentif lembur adalah insentif yang diterima pekerja atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu lembur yang dilakukannya. Waktu lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari untuk 6 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau 8 jam sehari untuk 8 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau waktu kerja pada hari

istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah (Pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri no. 102/MEN/VI/2004).(Sudjana & Swuezy, 2021)

Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. (Ekawati, 2020) Menurut Zainal, dkk, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Adapun menurut Bangun, kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).(Daulay et al., 2019)

Metode

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Samsere Duma Globalindo Medan yang beralamat di Jl. Menteng VII Kecamatan Medan Tenggara, Kotamadya Medan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Samsere Duma Globalindo Medan yang berjumlah 33 orang. Maka, sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 orang.

Teknik analisis data dilakukan untuk mengolah dan memproses data menjadi sebuah hasil atau informasi yang valid dan juga mudah dipahami oleh orang umum. Untuk mempermudah pengolahan data penelitian, penulis menggunakan aplikasi SPSS. Dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik analisis data sebagai berikut:

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai alat ukur untuk menguji kevalidan data yang didapatkan peneliti saat penelitian. dapat pada setiap item dengan nilai total dari masing-masing atribut. Teknik korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Pearson Product Moment Correlation*. Syofian mengatakan, butir pertanyaan valid dalam uji validitas akan ditentukan melalui kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan valid.
- 2) Jika $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan tidak valid.
- 3) Jika $r_{\alpha} = r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Dalam setiap penelitian, adanya kesalahan pengukuran ini cukup besar. Dengan itu, untuk mengetahui pengukuran dari hasil sebenarnya, kesalahan dalam pengukuran sangat diperhitungkan. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*. Berikut ini merupakan kriteria penilaian uji reliabilitas:

- 1) Apabila *Cronbach Alpha* $\geq 0,8$ dapat dikatakan bahwa kriteria kuesioner yang didapat adalah reliabel baik.
- 2) Apabila *Cronbach Alpha* $0,6 - 0,79$ dapat dikatakan bahwa kriteria kuesioner yang didapat adalah reliabel (reliabilitas diterima).
- 3) Apabila *Cronbach Alpha* $\leq 0,6$ dapat dikatakan bahwa kriteria kuesioner yang didapat adalah tidak reliabel.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang didapat berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan cara Uji Kolmogorov Smirnov. Apakah nilai probabilitas $>0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal, begitupula sebaliknya.

2. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

Uji penyimpangan asumsi klasik digunakan untuk mengetahui normalitas regresi dan ada tidaknya multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas dalam model regresi.

a. Uji Normalitas Regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Untuk mengujinya, digunakan metode statistik *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria nilai residual telah terdistribusi normal jika nilai signifikansi (*Asymp.Sig 2-tailed*) lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas artinya antarvariabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinieritas adalah koefisien korelasi variabel tidak tertentu malahan menjadi sangat besar atau tidak terhingga. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Apabila nilai VIF berada di bawah 10,00 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,100 maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara satu residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Metode pengujian yang dilakukan adalah dengan uji *Durbin-Watson* (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- 2) Jika d terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- 3) Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat grafik *scatterplots* antara *standardized predicted value* (ZPRED) dengan *studentized residual* (SRESID). Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. *Regression Linier*

Regression linier adalah hubungan secara linier antara variabel independen yang digunakan untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen. Pada penelitian ini, uji yang akan dilakukan analisis regresi adalah sebagai berikut:

a. Persamaan Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda berguna untuk menganalisis hubungan linier antara 2 variabel independen atau lebih dengan 1 variabel dependen. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Variabel Kinerja
 a = Nilai Konstanta
 b_1X_1 = Nilai Koefisien Regresi Variabel Manajemen K3
 b_2X_2 = Nilai Koefisien Regresi Variabel Insentif Lembur
 e = *Standard Error*

b. Uji t

Uji t atau t hitung adalah pengujian signifikansi untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap Y secara parsial, apakah berpengaruh signifikan atau tidak. Untuk mengetahui hasilnya signifikan atau tidak, angka t hitung akan dibandingkan dengan t tabel. Kriteria pengujian:

- 1) Jika t hitung > t tabel pada uji 2 sisi dengan sig. 0,05 maka dinyatakan berpengaruh signifikan.
- 2) Jika t hitung < t tabel pada uji 2 sisi dengan sig. 0,05 maka dinyatakan tidak berpengaruh signifikan.

c. Uji F

ANOVA atau analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama. Uji F untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui hasilnya signifikan atau tidak, angka F hitung akan dibandingkan dengan F tabel. Kriteria pengujian:

- 1) Jika F hitung > F tabel pada uji 2 sisi dengan sig. 0,05 maka dinyatakan berpengaruh signifikan.
- 2) Jika F hitung < F tabel pada uji 2 sisi dengan sig. 0,05 maka dinyatakan tidak berpengaruh signifikan.

d. Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. *Adjusted R Square* adalah nilai *R Square* yang telah disesuaikan. Untuk regresi dengan lebih dari dua variabel independen digunakan *Adjusted R Square* sebagai koefisien determinasi.

Hasil dan pembahasan

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah memenuhi asumsi-asumsi klasik, langkah selanjutnya adalah menganalisis hubungan antara variabel-variabel independen (insentif lembur dan manajemen K3) dengan variabel dependen (kinerja) menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, serta untuk menentukan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel-variabel tersebut. Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda yang menunjukkan koefisien regresi, nilai t, dan nilai probabilitas untuk setiap variabel independen.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Berikutnya, hasil analisis regresi linear berganda dapat dijabarkan dalam bentuk persamaan regresi yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel independen (insentif lembur dan manajemen_K3) dengan variabel dependen (kinerja), sehingga dapat diketahui bagaimana variabel-variabel independen tersebut mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 1
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	11,216	4,399	

Manajemen_K3	,812	,070	,900
Insentif_Lembur	-,066	,073	-,070

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Diolah Menggunakan SPSS Versi 19

Berdasarkan Tabel 1, hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel manajemen K3 memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,812 dan nilai beta sebesar 0,900. Artinya, setiap kenaikan satu satuan pada variabel manajemen K3 akan meningkatkan variabel Kinerja sebesar 0,812 satuan, dengan kontrol terhadap variabel lainnya. Sementara itu, variabel insentif lembur memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja, dengan koefisien regresi sebesar -0,066 dan nilai beta sebesar -0,070.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen (manajemen K3 dan insentif lembur) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja), maka dilakukan uji hipotesis parsial dengan menggunakan uji t, yang hasilnya akan dijabarkan sebagai berikut.

Tabel 2
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,550	,016
Manajemen_K3	11,641	,000
Insentif_Lembur	-,905	,373

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Diolah Menggunakan SPSS Versi 19

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa variabel manajemen K3 memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, dengan nilai t sebesar 11,641 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti bahwa hipotesis nol dapat ditolak dan hipotesis alternatif dapat diterima. Sementara itu, variabel insentif lembur tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, dengan nilai t sebesar -0,905 dan nilai signifikansi sebesar 0,373, yang berarti bahwa hipotesis nol tidak dapat ditolak dan hipotesis alternatif tidak dapat diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen (manajemen K3 dan insentif lembur) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja), maka dilakukan uji hipotesis simultan dengan menggunakan uji F, yang hasilnya akan dijabarkan sebagai berikut.

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	664,869	2	332,434	69,035	,000 ^a
Residual	144,464	30	4,815		

Total	809,333	32		
-------	---------	----	--	--

a. Predictors: (Constant), Insentif_Lembur, Manajemen_K3

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Diolah Menggunakan SPSS Versi 19

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji hipotesis simultan menunjukkan bahwa variabel-variabel independen (manajemen K3 dan insentif lembur) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja), dengan nilai F sebesar 69,035 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti bahwa hipotesis nol dapat ditolak dan hipotesis alternatif dapat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen K3 dan insentif lembur secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi

Selanjutnya, untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel-variabel independen (manajemen K3 dan insentif lembur) terhadap variabel dependen (kinerja), maka dilakukan analisis koefisien determinasi (R Square), yang hasilnya akan dijabarkan sebagai berikut.

Tabel 4

**Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R Square	Std. Error of the Estimate
1	,822	2,194

a. Predictors: (Constant), Insentif_Lembur, Manajemen_K3

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Diolah Menggunakan SPSS Versi 19

Berdasarkan Tabel 4, koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,822 menunjukkan bahwa 82,2% variasi pada variabel dependen (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen (manajemen K3 dan insentif lembur), sedangkan sisanya sebesar 17,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model. Nilai Std. Error of the Estimate sebesar 2,194 menunjukkan bahwa kesalahan standar dalam memprediksi nilai kinerja adalah sebesar 2,194.

Daftar pustaka

- Adriani Rangkuti, D., Chairunnisa, S., Ridho Ryantono, A. F., & William. (2019). *Pengaruh Insentif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Graha Indonesia*. Jurnal Global Manajemen, 8(1), 108–120.
- Bhastary, M. D., & Suwardi, K. (2018). *Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Samudera Perdana*. Jurnal Manajemen Dan Keuangan, 7(1), 47–60. <https://doi.org/10.33059/Jmk.V7i1.753>
- Daulay, D. A., Silalahi, M., Sisca, S., & Dharma, E. (2019). *Pengaruh Tata Letak Dan Pegawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar*. Maker: Jurnal Manajemen, 5(2), 25–35. <https://doi.org/10.37403/Maker.V5i2.116>
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management (14th ed.)*. Pearson Education Limited.
- Fajarullaili, N. A. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 1–88.
- Hanindiya, B., Andri Ekawati, Y., Kurniawan, H., & Sanjaya, M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Simalungun Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 185–198. <https://proceeding.unefaconference.org/index.php/tampan>

- Harifah, S. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan*.
- Hasibuan, A. N., Nasution, J., & Sitompul, W. S. (2019). *Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. At-Tijarah: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Islam, 5(2), 310–322. <https://doi.org/10.24952/Tijarah.V5i2.1987>
- Maharani, N. R. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk)*. Repository.Uinjkt.Ac.Id, H. 16-20.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management (14th ed.)*. Pearson Education Limited.
- Muliati, L., & Budi, A. (2021). *Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus Pada Karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi)*. Dynamic Management Journal, 5(1), 38. <https://doi.org/10.31000/Dmj.V5i1.4102>
- Munawarah, I., & Arwansyah, M. (2023). *Pengaruh Sistem Penggajian, Upah Lembur, Dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada CV. Dua Elang Makmur)*. Jurnal Gici Jurnal Keuangan Dan Bisnis, 15(1), 91–103. <https://doi.org/10.58890/Jkb.V15i1.76>
- Pohan, M. (2022). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan*. Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Kolaborasi Multidisiplin Ilmu Untuk Bangkit Lebih Kuat Di Era Merdeka Belajar, 3(1), 621–635. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/6611>
- Qurbani, D., & Selviyana, U. (2019). *Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD*. Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 1(3), 110–129. <https://doi.org/10.32493/Frkm.V1i3.2553>
- Ramli, S. (2010). *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Susanti, A., & Pradana, M. (2021). *Pengaruh Manajemen K3 dan Insentif Lembur Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 12(2), 125-138.
- Sudjana, K., & Swuezty, V. M. (2021). *Pengaruh Sistem Penggajian, Upah Lembur, Dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Barberbox Putranza Indonesia)*. Ekonomi & Bisnis, 20(2), 142–156. <https://doi.org/10.32722/Eb.V20i2.4348>
- Zain, N. A. M. (2018). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Bukti Fisik Dan Daya Tanggap Terhadap Kepuasan Wajib Pajak Di Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah UPT. Samsat Lubuk Pakam*. Jurnal Implementasi Ekonomi Dan Bisnis, 7(2), 1877–18931. <http://siakad.univamedan.ac.id/ojs/index.php/jieb/article/view/206/159>