



PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3), INSENTIF KERJA, TUNJANGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NAWAKARA

Tito Sandy¹, Yuni Kasmawati^{1*}

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

*Surel: yuni.kasmawati@budiluhur.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the application of Occupational Health and Safety (K3), Work Incentives, Work Allowances on Employee Performance at PT. NAWAKARA. The sample in this study were all employees of PT. NAWAKARA totaling 50 employees. The data was collected through a questionnaire with a Likert scale which was processed using Microsoft Excel 2013 software and SPSS software version 22. The sampling technique used in this study is Stratified Random Sampling. The research method used is multiple linear regression. The results of this study indicate that the K3 variable has no effect and is insignificant to Employee Performance, the Work Incentive variable has a negative and significant effect on Employee Performance, the Work Allowance variable has a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords : OHS; Work Incentives; Work Allowances; Employee Performance.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. semua kompetensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. keterlibatan SDM pada perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Kinerja merupakan hasil dari kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh manager yang bersangkutan di dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan faktor penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki.

Keselamatan dan Keelamatan Kerja yaitu kegiatan perlindungan terhadap tenaga kerja. Hal tersebut menunjukkan komitmen perusahaan dalam menjaga keselamatan kerja agar karyawan tidak mengalami kecelakaan kerja akibat beban kerja yang overload atau kelalaian pada saat menjalankan aktivitas di tempat kerja. adapun kesehatan kerja yaitu usaha perusahaan untuk menjaga kesehatan para karyawan selama bekerja agar kesehatan karyawan tetap terjamin, sehingga tidak mempengaruhi kegiatannya selama bekerja. keselamatan kerja merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik dengan tujuan mencegah kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan.

Insentif adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Fenomena terkait kinerja karyawan pada saat wawancara pra penelitian ditemukan bahwa karyawan (Satpam) yang disuplai oleh PT. NAWAKARA masih ditemukannya keluhan terkait kinerjanya oleh client. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyaan kurang maksimal sehingga perlu adanya

peningkatan kinerja tersebut. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya motivasi dan kemampuan, fasilitas kerja, tunjangan kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh manager yang bersangkutan di dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan faktor penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. apabila kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka. namun, jika kinerja karyawan menurun maka dapat mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan.

K3

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan, dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja maka akan mengurangi terjadinya kecelakaan kerja. hal ini dapat meningkatkan kegairahan dan keserasian kerja yang berdampak pada kinerja karyawan, apabila keselamatan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan dapat meningkat karena karyawan akan merasa aman, nyaman, dan selamat di tempat kerja. keselamatan kerja yaitu kegiatan perlindungan terhadap tenaga kerja. hal tersebut menunjukkan komitmen perusahaan dalam menjaga keselamatan kerja agar karyawan tidak mengalami kecelakaan kerja akibat beban kerja yang overload atau kelalaian pada saat menjalankan aktivitas di tempat kerja. adapun kesehatan kerja yaitu usaha perusahaan untuk menjaga kesehatan para karyawan selama bekerja.

Insentif Kerja

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. adapun indikator insentif yaitu insentif material, insentif nonmaterial dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan karyawan sangat berperan penting dalam meningkatkan atau mencapai tujuan perusahaan, maka pemberian insentif yang memadai karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus sehingga dapat melaksanakan tugasnya dan dapat mengembangkan kemampuan mereka semaksimal mungkin.

Tunjangan Kerja

Tunjangan merupakan kompensasi keuangan dan bukan keuangan yang diterima karyawan secara tidak langsung untuk berkelanjutan pekerjaan mereka pada perusahaan tempatnya bekerja yang mana tunjangan akan mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan pada organisasi atau keluar mencari pekerjaan yang memberikan kompensasi yang baik. tunjangan Kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan, dengan adanya pemberian tunjangan kerja maka karyawan merasa hak dalam bekerja dipenuhi.

Hipotesa

H1 : K3 berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Tunjangan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2. Metode

Tipe Penelitian

Pada penelitian ini kami memilih tipe penelitian yang berdasarkan analisis data yaitu Penelitian kuantitatif. Pengertian Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dapat diselesaikan dengan perhitungan statistik.

Populasi Dan Sampel

Populasi Penelitian ini dilakukan terhadap beberapa karyawan PT. NAWAKARA yang berjumlah 50 orang. lalu sebagai responden atau sampel penelitian ditetapkan kepada staff, supervisor dan koordinator. desain penelitian yang dilakukan menggunakan metode survey dengan data kuantitatif. kemudian penelitian ini memakai sumber data primer dan sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data Penelitian yang diambil dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa Kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1 : K3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	25,64	19,256	,826	,749	,941
X1.2	25,56	18,741	,911	,866	,933
X1.3	25,60	20,286	,838	,823	,941
X1.4	25,80	19,796	,690	,531	,954
X1.5	25,62	20,036	,817	,758	,942
X1.6	25,62	18,526	,903	,870	,934
X1.7	25,56	20,170	,844	,786	,940

Sumber: Hasil Pengolahan data dari *software SPSS V.22*, data diolah sendiri

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 1, dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item-Total Correlation* merupakan r_{hitung} masing-masing item atau butir pernyataan. Dari butir pernyataan 1-7, seluruh butir pernyataan sudah valid karena memiliki nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r_{tabel} yang diperoleh dari nilai $df = 50 (50 - 2)$ adalah 0,2787

Tabel 2 : Insentif Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	20,32	14,589	,626	,499	,895
X2.2	20,42	14,330	,687	,569	,884
X2.3	20,12	15,536	,738	,612	,877
X2.4	20,08	14,769	,743	,738	,874
X2.5	19,96	14,570	,734	,590	,875
X2.6	20,20	14,449	,839	,801	,860

Sumber: Hasil Pengolahan data dari *software SPSS V.22*, data diolah sendiri

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 2s, dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item-Total Correlation* merupakan r_{hitung} masing-masing item atau butir pernyataan. Dari butir pernyataan 1-6, seluruh butir pernyataan sudah valid karena memiliki nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r_{tabel} yang diperoleh dari nilai $df = 50 (50 - 2)$ adalah 0,2787.

**Tabel 3 : Tunjangan Kerja
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	21,52	17,683	,743	,583	,951
X3.2	21,48	18,051	,826	,717	,939
X3.3	21,66	18,719	,789	,649	,943
X3.4	21,42	17,514	,887	,812	,932
X3.5	21,14	17,551	,896	,888	,931
X3.6	21,18	17,457	,910	,896	,929

Sumber: Hasil Pengolahan data dari *software SPSS V.22*, data diolah sendiri

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 3, dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item-Total Correlation* merupakan r_{hitung} masing-masing item atau butir pernyataan. Dari butir pernyataan 1-6, seluruh butir pernyataan sudah valid karena memiliki nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r_{tabel} yang diperoleh dari nilai $df = 50 (50 - 2)$ adalah 0,2787.

**Tabel 4 : Kinerja Karyawan
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	22,86	26,653	,815	,770	,886
Y2	22,70	28,173	,649	,610	,903
Y3	22,62	26,404	,825	,808	,884
Y4	22,44	25,435	,842	,808	,881
Y5	23,10	27,398	,567	,479	,916
Y6	22,66	29,004	,642	,534	,904
Y7	22,62	26,649	,781	,645	,889

Sumber: Hasil Pengolahan data dari *software SPSS V.22*, data diolah sendiri

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 4, dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item-Total Correlation* merupakan r_{hitung} masing-masing item atau butir pernyataan. Dari butir pernyataan 1-7, seluruh butir pernyataan sudah valid karena memiliki nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r_{tabel} yang diperoleh dari nilai $df = 50 (50 - 2)$ adalah 0,2787.

Uji Reliabilitas

**Tabel 5 : K3
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,949	,951	7

Sumber: Hasil Pengolahan data dari *software SPSS V.22*, data diolah sendiri

Berdasarkan tabel 5, menunjukkan bahwa *Reliability Statistics* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* 0,949 > 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa item-item pernyataan dalam kepuasan kerja memiliki reliabilitas yang dapat diterima.

Tabel 6 : Insentif Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,896	,901	6

Sumber: Hasil Pengolahan data dari software SPSS V.22, data diolah sendiri

Berdasarkan tabel 6, menunjukkan bahwa *Reliability Statistics* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* 0,896 > 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa item-item pernyataan dalam kepuasan kerja memiliki reliabilitas yang dapat diterima.

Tabel 7 : Tunjangan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,947	,949	6

Sumber: Hasil Pengolahan data dari software SPSS V.22, data diolah sendiri

Berdasarkan tabel 7, menunjukkan bahwa *Reliability Statistics* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* 0,947 > 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa item-item pernyataan dalam kepuasan kerja memiliki reliabilitas yang dapat diterima.

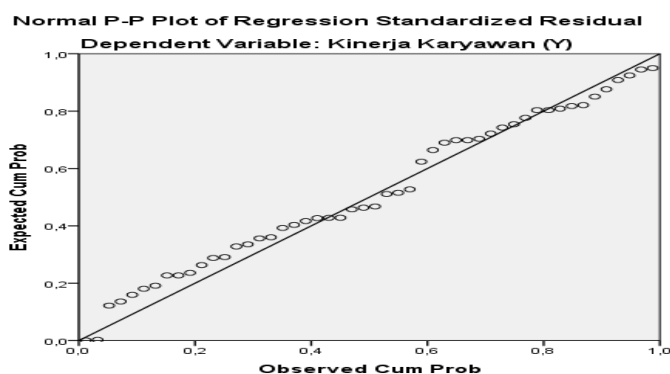
Tabel 8 : Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,909	,911	7

Sumber: Hasil Pengolahan data dari software SPSS V.22, data diolah sendiri

Berdasarkan tabel 8, menunjukkan bahwa *Reliability Statistics* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* 0,909 > 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa item-item pernyataan dalam kepuasan kerja memiliki reliabilitas yang dapat diterima.

Uji Normalitas



Hasil output SPSS *Normal P-P Plot*, memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal. Jadi data pada variabel penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 9
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,04870837
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,053
	Negative	-,080
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

umber: SPSS V.22

Terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 10
Coefficients^a

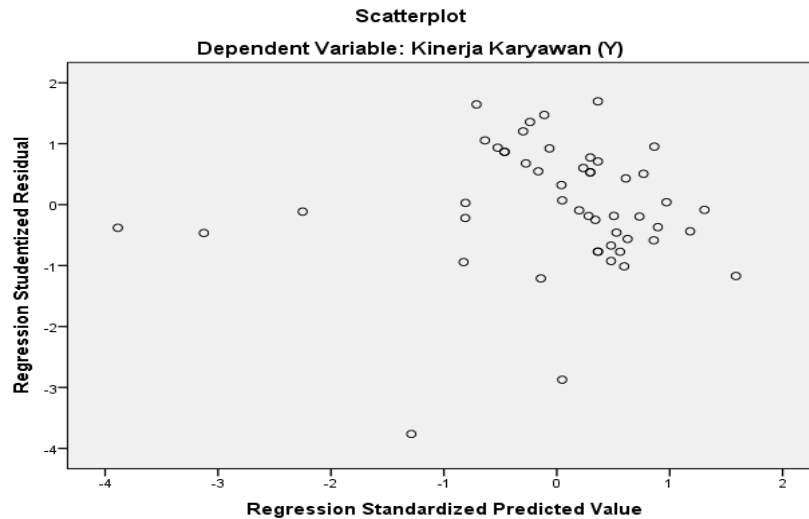
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,660	3,609		2,677	,010		
	K3 (X1)	-,136	,261	-,115	-,520	,606	,199	5,034
	Insentif Kerja (X2)	-,702	,256	-,531	-2,745	,009	,262	3,812
	Tunjangan Kerja (X3)	1,476	,297	1,234	4,968	,000	,159	6,293

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: SPSS V.22

Hasil dari Output SPSS Coefficient adalah tidak terdapat multikolinieritas berdasarkan pada tabel 10 dapat dilihat bahwa masing-masing variabel independen memiliki:

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 : Scatter Plot

Terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Korelasi

Tabel 11
Correlations

		K3 (X1)	Insentif Kerja (X2)	Tunjangan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
K3 (X1)	Pearson Correlation	1	,810**	,890**	,553**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50
Insentif Kerja (X2)	Pearson Correlation	,810**	1	,851**	,426**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,002
	N	50	50	50	50
Tunjangan Kerja (X3)	Pearson Correlation	,890**	,851**	1	,680**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,553**	,426**	,680**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	
	N	50	50	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: SPSS V.22

Berdasarkan keterangan pada *output* mengenai korelasi, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Variabel Gaya K3 (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan tabel 4.20 Korelasi antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja jika dilihat dari nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$, artinya ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja sebesar 0,553, artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat.
- b. Variabel Insentif Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan tabel 4.20 Korelasi antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja dilihat dari nilai sig. sebesar $0,002 < 0,05$, artinya ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0,426, artinya kedua variabel memiliki hubungan yang cukup.
- c. Variabel Tunjangan Kerja (X_3) dengan Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan tabel 4.20 Korelasi antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja dilihat dari nilai sig. sebesar $0,000 > 0,05$, artinya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja. Koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0,680, artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat.

Regresi Linear Berganda

Tabel 12
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,660	3,609		2,677	,010
K3 (X_1)	-,136	,261	-,115	-,520	,606
Insentif Kerja (X_2)	-,702	,256	-,531	-2,745	,009
Tunjangan Kerja (X_3)	1,476	,297	1,234	4,968	,000

Sumber: SPSS V.22

Berdasarkan hasil data tabel 12 di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y \text{ Kinerja Karyawan} = 9,660 - 0,136 K3 - 0,702 \text{ Insentif Kerja} + 1,476 \text{ Tunjangan Kerja}$$

- a. Konstanta 9,660 artinya jika K3, insentif kerja dan tunjangan kerja 0 (tidak ada penambahan), maka kinerja karyawan bernilai sebesar 9,660.
- b. Koefisien regresi variabel K3 sebesar -0,136. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan penurunan Kinerja Karyawan sebesar 13,6% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- c. Koefisien regresi variabel Insentif Kerja sebesar -0,702. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan penurunan Kinerja Karyawan sebesar 70,2% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- d. Koefisien regresi variabel Tunjangan Kerja sebesar 1,476. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 147,6% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 13
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,741 ^a	,549	,519	4,179

Sumber: SPSS V.22

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun jika variabel bebas lebih dari satu gunakan *Adjusted R Square*. Berdasarkan tabel 13 terlihat bahwa nilai Koefisien Determinasi/*Kd/Adjusted R Square* menunjukkan 0,519 artinya sebesar 51,9% dari nilai Kinerja Karyawan dipengaruhi variabel K3, Insentif Kerja, Tunjangan Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 48,1% (100% - 51,9%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

UJI T

Tabel 14
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,660	3,609		2,677	,010
K3 (X1)	-,136	,261	-,115	-,520	,606
Insentif Kerja (X2)	-,702	,256	-,531	-2,745	,009
Tunjangan Kerja (X3)	1,476	,297	1,234	4,968	,000

Hasil dari Uji t pada tabel 14 yaitu sebagai berikut:

1. Gaya K3 (X₁)

a. $T_{hitung} K3 (-0,520) < t_{tabel} (2,01290)$, maka H1 ditolak dan H0 diterima.

b. Sig. K3 (0,606) > alpha (0,05), maka H1 ditolak dan H0 diterima.

Artinya, variabel K3 (X₁), secara parsial tidak berpengaruh ~~negatif dan tidak~~ signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

2. Insentif Kerja (X₂)

a. $T_{hitung} Insentif Kerja (-2,745) > t_{tabel} (2,01290)$, maka H2 diterima dan H0 ditolak.

b. Sig. Insentif Kerja (0,009) < alpha (0,05), maka H2 diterima dan H0 ditolak.

Artinya, variabel Insentif Kerja (X₂), secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

3. Tunjangan Kerja (X_3)

- a. T_{hitung} Tunjangan Kerja (4,968) > t_{tabel} (2,01290), maka H_3 diterima dan H_0 ditolak.
- b. Sig. Tunjangan Kerja (0,000) < α (0,05), maka H_3 diterima dan H_0 ditolak.

Artinya, variabel Tunjangan Kerja (X_3), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

4. Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel K3 (X_1), Insentif Kerja (X_2), dan Tunjangan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan PT.NAWAKARA. Menurut pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. K3 (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan PT. NAWAKARA.
2. Insentif Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan PT. NAWAKARA.
3. Tunjangan Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan PT. NAWAKARA.

Daftar Rujukan

- Anggoro, M. A., Siburian, N. F., Sartika, R. D., (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Penilaian Prestasi Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul. *JIMEA : Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(3), 728–738. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/491>
- Apriyanti, J. M. H. M. I. H. (2021). Pengaruh Pemberian Reward Dan Tunjangan Terhadap Kinerja. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (pp. 01–10). <https://ejurnal.univalabuhanbatu.ac.id/index.php/kapital/article/view/352%0Ahttps://ejurnal.univalabuhanbatu.ac.id/index.php/kapital/article/download/352/271>
- Bhastary dan Suwardi 2018. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 69. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.946>
- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina, E. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 1–11. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1759>
- Eri Aqmarina, R. D. W. (2019). Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Anggraeni Perdana Cilacap. *Jurnal STIEMUHCILACAP*, 13–23.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap. (2021). Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Sumut Cabang Syariah Medan. *Insentif Kerja*, 21(1), 1–9.

- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Nirtha, R. I., Firmansyah, M., & Prahastini, H. (2019). Analisis Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Di Perkebunan Kelapa Sawit Pt. Hasnur Citra Terpadu. *Jukung (Jurnal Teknik Lingkungan)*, 5(1), 75–85. <https://doi.org/10.20527/jukung.v5i1.6203>
- Nur, M. R. W., Makkasau, S., & Bachri, S. (2023). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Pandemi Covid-19. *Jesya*, 6(2), 1528–1535. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1122>
- Rosiyati. (2021). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *K3*, 140(1), 6.
- Saputra, D., Rosadi, B., & Sucipto, B. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat. *Journal Publicuho*, 6(2), 377–389. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i2.129>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi 2). Alfabeta.
- Usman, B., Hendri, E., & Anggiani, P. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan PT . Sri Aneka Karyatama (SAK) Palembang Pendahuluan Keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas dan kuantitas yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 170–181.