

**PENGARUH KESADARAN KESELAMATAN KERJA, KOMPETENSI
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV. ADI AGUNG ANUGERAH SURABAYA**

Nur Faiza

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
nurfaiza101102@gmail.com

Riyadi Nugroho

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
riyadi@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kesadaran Keselamatan Kerja, Kompetensi Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Adi Agung Anugerah Surabaya, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 63 karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS melalui uji asumsi klasik, uji t, uji F, koefisien determinasi, dan koefisien korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kesadaran Keselamatan Kerja, Kompetensi Kerja, dan Motivasi Kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung sebesar 36,579 dan nilai signifikansi $< 0,001$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,650 menunjukkan bahwa 65,0% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Kesadaran Keselamatan Kerja, Kompetensi Kerja, dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya sebesar 35,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,806 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dengan Kinerja Karyawan. Dengan demikian, peningkatan Kesadaran Keselamatan Kerja, Kompetensi Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV Adi Agung Anugerah Surabaya.

Kata Kunci: *Kesadaran Keselamatan Kerja; Kompetensi Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.*

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen terpenting dalam perusahaan karena berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi. Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat dan dinamis, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimiliki. Keberhasilan organisasi atau infrastruktur, motivasi, dan kesadaran tugasnya optimal. Menurut (Armstrong & Michael, 2021:6) manajemen sumber daya

manusia merupakan pendekatan strategis dan terpadu dalam mengelola aset terpenting organisasi, yaitu manusia, guna mencapai keunggulan kompetitif melalui peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi melalui berbagai praktik seperti rekrutmen, evaluasi kinerja, pemberian kompensasi, dan pengembangan kompetensi (Safitri, 2022). Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan SDM adalah kinerja karyawan, yaitu hasil kerja individu yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi, kepuasan pelanggan, serta efektivitas perusahaan (Rahayu dkk., 2024). Namun, dalam praktiknya, kinerja karyawan belum selalu mencapai potensi maksimal akibat berbagai faktor internal maupun eksternal.

Tiga faktor utama yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah kesadaran keselamatan kerja, kompetensi kerja, dan motivasi kerja. Kesadaran keselamatan kerja mencerminkan tingkat kepedulian dan pemahaman karyawan terhadap pentingnya penerapan prosedur keselamatan dalam bekerja guna meminimalkan risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Chandrahadinata dkk., 2025). Pengelolaan SDM juga berperan strategis dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja melalui kebijakan, pelatihan, serta pengembangan budaya keselamatan yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang aman (Andira dkk., 2025). Selain itu, kompetensi kerja yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan pekerjaan (Suryana dkk., 2024).

Berdasarkan hasil pengamatan awal pada CV Adi Agung Anugerah Surabaya yang bergerak dalam bidang mekanikal dan elektrikal, ditemukan bahwa peningkatan kinerja karyawan masih menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Dalam pelaksanaan kegiatan operasional, karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan, memperhatikan aspek keselamatan kerja, serta memiliki kemampuan dan motivasi yang mendukung penyelesaian tugas. Namun, masih terdapat beberapa kondisi yang menunjukkan bahwa penerapan faktor-faktor tersebut belum sepenuhnya optimal. Pada aspek kesadaran keselamatan kerja, perusahaan yang memiliki aktivitas dengan potensi risiko kerja membutuhkan tingkat kepedulian karyawan yang tinggi terhadap prosedur keselamatan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman. Pada aspek kompetensi kerja, perbedaan tingkat pengetahuan dan keterampilan antar karyawan dapat memengaruhi kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Selain itu, tingkat motivasi kerja yang berbeda pada setiap individu juga dapat memengaruhi semangat, tanggung jawab, dan pencapaian hasil kerja karyawan.

Ketiga variabel dalam penelitian ini dipilih karena memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan, khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang mekanikal dan elektrikal. Kesadaran keselamatan kerja penting diteliti karena aktivitas operasional perusahaan memiliki potensi risiko kerja yang dapat memengaruhi keselamatan dan produktivitas karyawan. Kompetensi kerja juga menjadi faktor penting karena kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan menentukan efektivitas penyelesaian pekerjaan sesuai standar perusahaan. Sementara itu, motivasi kerja penting diteliti karena dorongan

kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan pencapaian hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, ketiga variabel tersebut dipandang relevan untuk dikaji dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada CV Adi Agung Anugerah Surabaya.

Penelitian (Chandrahadinata dkk., 2025) menunjukkan bahwa kesadaran keselamatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena semakin tinggi pemahaman dan kepedulian karyawan terhadap keselamatan kerja, maka semakin baik pula perilaku kerja yang mendukung produktivitas. Sejalan dengan penelitian tersebut, (Andira dkk.) menjelaskan bahwa penerapan didukung pengelolaan sumber daya manusia yang baik mampu menciptakan kondisi kerja yang aman sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Selain faktor keselamatan kerja, kompetensi kerja juga memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Penelitian (Suryana dkk., 2024) menyatakan bahwa kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja berpengaruh terhadap kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya akan lebih mampu menghadapi tuntutan pekerjaan serta menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian (Amin & Ichsan, 2024) yang menunjukkan bahwa kompetensi kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selanjutnya, motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang mendorong karyawan untuk memberikan usaha terbaik dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian Mataram dan (History, 2025) menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh karena dorongan kerja yang tanggung jawab, produktivitas. Hasil penelitian (Lestari & Bedasari, 2024), (Wenda, 2025) serta (Manik & Turmudhi, 2024) juga memperkuat bahwa kesadaran keselamatan kerja, kompetensi kerja, dan motivasi kerja secara parsial maupun memiliki hubungan positif peningkatan.

Meskipun berbagai penelitian telah membuktikan adanya pengaruh positif dari kesadaran keselamatan kerja, kompetensi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, masih terdapat keterbatasan penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan pada perusahaan bidang mekanikal dan elektrik. Selain itu, kondisi empiris pada CV Adi Agung Anugerah Surabaya menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut masih perlu dikaji lebih lanjut untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Kesadaran Keselamatan Kerja

Kesadaran keselamatan kerja atau *safety awareness* merupakan keterikatan manusia dengan hubungan kesehatan, keselamatan, serta kinerja karyawan. Kesadaran ini tidak hanya berkaitan dengan ketaatan pada aturan atau prosedur resmi perusahaan, tetapi juga mencakup pemahaman, perhatian, serta sikap aktif karyawan dalam mengenali potensi bahaya dan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera di tempat kerja. Dengan tingginya tingkat kesadaran keselamatan, karyawan mampu melindungi diri sendiri, rekan kerja, dan fasilitas perusahaan sehingga tercipta mendukung efektivitas operasional. Konsep ini sejalan dengan

pandangan Penelitian oleh (Riansyah & Ezriani, 2024) menyatakan bahwa kesadaran keselamatan dan kesehatan kerja (*safety awareness*) merupakan faktor kunci dalam keberhasilan perusahaan dalam mengelola risiko kerja dan meningkatkan produktivitas di lingkungan kerja karena keterlibatan aktif karyawan, budaya keselamatan, dan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan membantu mengurangi kecelakaan serta mendukung efektivitas operasional.

Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja adalah konsep krusial dalam manajemen sumber daya manusia karena menjadi tolok ukur utama untuk mengevaluasi kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi ini tidak hanya mencakup kemampuan teknis atau keterampilan khusus, melainkan juga melibatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku yang mendukung kinerja secara keseluruhan. Individu dengan kompetensi tinggi akan lebih mudah beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, menghadapi berbagai tantangan, dan memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Kadek Ratna Primayanti, 2024) mengungkapkan bahwa kompetensi kerja adalah kombinasi dari kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki oleh seorang pekerja, yang secara langsung berdampak pada kinerjanya. Ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi seseorang, semakin baik pula kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, mengambil keputusan, dan mengatasi masalah di tempat kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah salah satu elemen kunci dalam studi pengelolaan sumber daya manusia dan dinamika organisasi, berperan penting dalam menentukan kinerja, efisiensi, dan kesuksesan sebuah organisasi. Motivasi kerja tidak sekadar bertindak sebagai pendorong, tetapi juga berfungsi sebagai panduan dan penguat perilaku kerja individu. (Nasution & Ritonga, 2025) mengartikan motivasi kerja sejauh mana, ketahanan meraih sejauh mana berkaitan dengan besarnya usaha yang dilakukan, arah mencerminkan fokus dari usaha tersebut, sedangkan ketahanan menggambarkan kemampuan individu untuk mempertahankan usaha dengan konsisten. Kemudian, (Triningsih dkk., 2025) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu proses yang dimulai dari kebutuhan yang belum terpenuhi, yang memicu dorongan dalam individu untuk melakukan tindakan tertentu demi mencapai tujuan atau mendapatkan kepuasan. Pandangan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan dasar manusia.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Konsep ini berfokus pada pelaksanaan pekerjaan, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Oktaviani dkk., 2024) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan capaian kerja individu yang diukur berdasarkan standar organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dengan penekanan pada kesesuaian terhadap target dan prosedur yang berlaku. (Mawardi dkk., 2025) memandang kinerja sebagai tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan disiplin kerja. Dalam hal ini, kinerja tidak hanya dilihat dari hasil

akhir, tetapi juga dari perilaku selama proses kerja berlangsung. Sejalan dengan itu, (Herlozi dkk., 2024)mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja individu maupun kelompok yang berkaitan erat dengan kepemimpinan, kepuasan kerja, serta motivasi, sehingga aspek psikologis dan lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam menentukan tingkat kinerja.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengaplikasikan pendekatan asosiatif kausal, menguji hubungan serta pengaruh variabel secara objektif dan terukur. Sugiyono (2022: 65) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif kausal digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, di mana variabel independen berperan sebagai faktor yang memengaruhi, sedangkan variabel dependen sebagai variabel yang dipengaruhi. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen, yaitu kesadaran keselamatan kerja (safety awareness), kompetensi kerja, dan motivasi kerja, serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris sejauh mana pengaruh ketiga variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan pada CV. Adi Agung Anugerah Surabaya, baik secara parsial maupun simultan.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Indikator	R Tabel	<i>Corrected Item Total Correlation (r Hitung)</i>	Keterangan
X1.1	0,248	0,740	Valid
X1.2	0,248	0,717	Valid
X1.3	0,248	0,686	Valid
X1.4	0,248	0,673	Valid
X1.5	0,248	0,666	Valid
X1.6	0,248	0,767	Valid
X2.1	0,248	0,603	Valid
X2.2	0,248	0,683	Valid
X2.3	0,248	0,859	Valid
X2.4	0,248	0,645	Valid
X2.5	0,248	0,677	Valid
X2.6	0,248	0,685	Valid
X3.1	0,248	0,796	Valid
X3.2	0,248	0,773	Valid
X3.3	0,248	0,849	Valid
X3.4	0,248	0,788	Valid
X3.5	0,248	0,681	Valid
X3.6	0,248	0,741	Valid
Y1.1	0,248	0,608	Valid
Y1.2	0,248	0,730	Valid
Y1.3	0,248	0,720	Valid

Y1.4	0,248	0,620	Valid
Y1.5	0,248	0,761	Valid
Y1.6	0,248	0,719	Valid
Y1.7	0,248	0,753	Valid
Y1.8	0,248	0,614	Valid

Sumber: data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 63 responden, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,248. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Kesadaran Keselamatan Kerja (X1), Kompetensi Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,248). Selain itu, seluruh item pernyataan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Seluruh item pernyataan dalam kuesioner penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian untuk mengukur variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kesadaran Keselamatan Kerja (X1)	0,802	6	0,70	Reliabel
Kompetensi Kerja (X2)	0,778	6	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,864	6	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,843	8	0,70	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap 63 responden, diketahui bahwa variabel Kesadaran Keselamatan Kerja (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,802, Kompetensi Kerja (X2) sebesar 0,778, Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,864, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,843. Seluruh nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari standar reliabilitas sebesar 0,70. Seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang andal dalam penelitian pada CV Adi Agung Anugerah.

Uji Multikolineritas

Tabel 3. Uji Multikolineritas

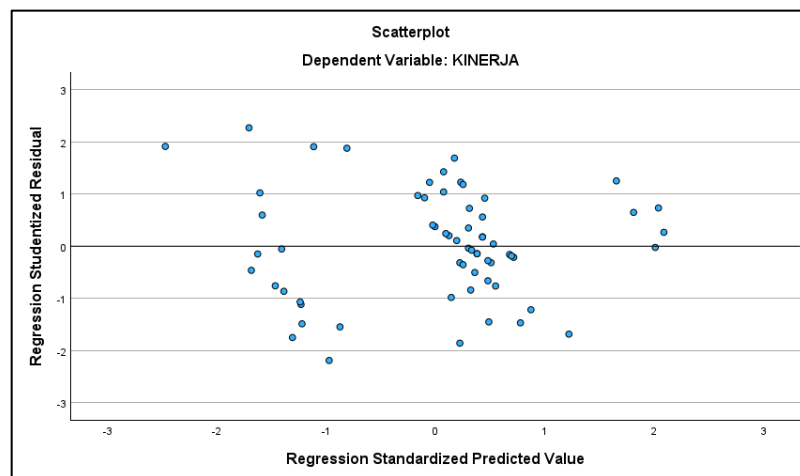
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kesadaran Keselamatan	,380	2,630
Kompetensi Kerja	,403	2,484
Motivasi	,615	1,627

Sumber: data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel Coefficients, dapat diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel Kesadaran Keselamatan Kerja (K3) sebesar 0,380, Kompetensi sebesar 0,403, dan Motivasi sebesar 0,615. Sementara itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel K3 sebesar 2,630, Kompetensi sebesar 2,484, dan Motivasi sebesar 1,627. Suatu model regresi dikatakan terbebas dari gejala multikolinearitas apabila memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Berdasarkan hasil pengujian tersebut, seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10.

Uji Heteroskedastistas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan grafik scatterplot yang menunjukkan hubungan antara Regression Studentized Residual dengan Regression Standardized Predicted Value, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y. Persebaran titik tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut, melebar, bergelombang, maupun pola teratur lainnya yang dapat mengindikasikan adanya masalah heteroskedastisitas. Penyebaran titik yang relatif acak dan tidak terpusat pada suatu pola tertentu menunjukkan bahwa varians residual pada model regresi cenderung konstan untuk seluruh nilai prediksi.

Uji Normalitas Data

Tabel 4. Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,55868138
Most Extreme Differences	Absolute	,057
	Positive	,055
	Negative	-,057
Test Statistic		,057

Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
-------------------------------------	--	-------------------

Sumber: data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$). Nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,878 juga lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual penelitian berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

		Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6,910	2,344	
	K3	,448	,115	,361
	Kompetensi	,346	,148	,284
	Motivasi	,274	,098	,276

Sumber: data diolah SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil tabel regresi pada penelitian ini, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6,910 + 0,448 + 0,346 + 0,274$$

1. Nilai konstanta sebesar 6,910 menunjukkan bahwa apabila variabel K3, Kompetensi, dan Motivasi dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja adalah sebesar 6,910. Nilai ini merupakan nilai dasar Kinerja sebelum dipengaruhi oleh variabel K3, Kompetensi, dan Motivasi.
2. Nilai koefisien regresi K3 sebesar 0,448 menunjukkan bahwa setiap peningkatan K3 sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,448 satuan, dengan asumsi variabel Kompetensi dan Motivasi tetap. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa K3 memiliki hubungan searah dengan Kinerja. Artinya, semakin baik penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), maka Kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Nilai koefisien regresi Kompetensi sebesar 0,346 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kompetensi sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,346 satuan, dengan asumsi variabel K3 dan Motivasi tetap. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
4. Nilai koefisien regresi Motivasi sebesar 0,274 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Motivasi sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,274 satuan, dengan asumsi variabel K3 dan Kompetensi tetap.

Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa Motivasi memiliki hubungan positif dengan Kinerja. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai.

5. Berdasarkan nilai Standardized Coefficients (Beta), diketahui bahwa variabel K3 memiliki nilai Beta terbesar yaitu 0,361, diikuti Kompetensi sebesar 0,284 dan Motivasi sebesar 0,276. Hal ini menunjukkan bahwa K3 merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja karyawan dibandingkan variabel lainnya dalam penelitian ini.

Uji T

Tabel 6. Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	6,910	2,344		2,948	,005
	K3	,448	,155	,361	2,892	,005
	Kompetensi	,346	,148	,284	2,340	,023
	Motivasi	,274	,098	,276	2,808	,007

Sumber: data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh K3 terhadap Kinerja Karyawan
 Berdasarkan hasil uji t, variabel K3 memiliki nilai t-hitung sebesar 2,892 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$), maka K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa K3 berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.
2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan
 Berdasarkan hasil uji t, variabel Kompetensi memiliki nilai t-hitung sebesar 2,340 dengan nilai signifikansi sebesar 0,023. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,023 < 0,05$), maka Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.
3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
 Berdasarkan hasil uji t, variabel Motivasi memiliki nilai t-hitung sebesar 2,808 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,007 < 0,05$), maka Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

Tabel 7. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Squares	f	Sig.
1	Regression	754,952	3	251,651	36,579	<.001 ^b
	Residual	405,905	59	6,880		
	Total	1160,857	62			

Sumber: data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 36,579 dengan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$ ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan, yaitu 0,05. Maka, variabel K3, Kompetensi, dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan pada K3, Kompetensi, dan Motivasi secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted	Std. Error of the Estimate
1	,806 ^a	,650	,633	2,623

Sumber: data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,650 atau 65,0%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel K3, Kompetensi, dan Motivasi mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 65,0%, sedangkan sisanya sebesar 35,0% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,633 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam model, kemampuan variabel K3, Kompetensi, dan Motivasi dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan adalah sebesar 63,3%.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kesadaran keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kesadaran tinggi terhadap pentingnya keselamatan kerja cenderung lebih berhati-hati dalam melaksanakan tugas, mematuhi prosedur kerja yang berlaku, serta mampu meminimalkan risiko kecelakaan kerja sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal.
2. Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mampu menyelesaikan tugas secara lebih

- efektif dan efisien, sehingga memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingginya motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian target, sehingga dapat meningkatkan kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang dihasilkan.
 4. Kesadaran keselamatan kerja, kompetensi kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut saling mendukung dalam menciptakan kondisi kerja yang aman, meningkatkan kemampuan kerja karyawan, serta mendorong semangat kerja yang tinggi, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan pada CV Adi Agung Anugerah Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Ghofur, M., Akbar Fandy Maulana, M., Dwi Muriyanto, Y., Tjipta Winarta, W., & Oktavina Radianto, D. (2024). Kesadaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3): Kunci Keberhasilan Perusahaan Dalam Mengelola Risiko dan Produktivitas. *Journal of Educational Innovation and Public Health*, 2(2).
- Aditya Imam Wibisono. (2024). *Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja*. 3(2).
- Al Fikri, Z. M., & Pamungkas, M. H. (2024). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Simposium Ekonomi 8 2024*, 1, 88–93.
- Anwar, A., & Lestari, N. E. P. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kreasi Nilai Grup (Value Consult). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 82–87. <https://doi.org/10.31294/jab.v4i2.6310>
- Asriandi, A., Manurung, L. A., Pangemanan, C. O., Andrilla, R., Chaidir, R., Fatmawati, S., & Tjahjono, G. A. K. (2025). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Pengelolaan Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Lingkungan Kerja. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(1), 239–248. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i1.399>
- Chin, M., Balang, R. V., Wider, W., Tanucan, J. C. M., Sim, H. Y., & Janjuy, C. (2024). Leadership competencies and managerial competencies of nurse managers in Kuala Lumpur Hospital, Malaysia. *Jurnal Ners*, 19(3), 292–301. <https://doi.org/10.20473/jn.v19i3.49986>
- Clarissa, andriani, firadussumartik. (2025). *Employee Performance Determinants in Organizational Work Contexts*. 20(4), 1–13. <https://doi.org/10.21070/ijler.v20i4.1460>
- Daulay, B., Haidir, & Firmansyah. (2024). The influence of managerial competence and achievement motivation on the leadership effectiveness of high school principals. *Cakrawala Pendidikan*, 43(2), 411–421. <https://doi.org/10.21831/cp.v43i2.61912>
- Deonissa Sydan Putri, A., Kurniasih, D., & Rachman, F. (2024). Pengaruh Safety

- Leadership, Safety Knowledge, dan Safety Attitude terhadap Safety Behavior pada Industri Gula. *Seminar Nasional Maritim Sains Teknologi Terapan (MASTER)*, 9(1), 48–56.
- Efendi, Ramdani Bayu Putra, M. W. S. (2025). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Travesindo Multi Elektrik. 2(3), 205–213.
- Ekonomi, J., & Akuntansi, M. (2024). *Neraca Neraca*. 1192, 304–317.
- Fachrurazi, Rinaldi, K., Jenita, & Purnomo, Y. J. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 7(1), 391. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugmlTwmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- KADEK RATNA PRIMAYANTI. (2024). Kompetensi Kurikulum Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja Lulusannya. *Jnana Satya Dharma*, 12(2), 1–10. <https://doi.org/10.55822/jnana.v12i2.433>
- Kamal, F. (2025). Work Competency as a Strategic Determinant in Enhancing Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(5), 3565–3574. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i5.3571>
- Rosyidah, W., Nurfadilla, D., & Suharyanto. (2024). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(6), 692–700. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i6.4494>
- Roviana, R., Bahiroh, E., Zarkasyi, A. I., & Amiruddin, A. (2025). Effect of Employee Competency on Employee Performance Moderated by Organizational Community. *Journal of Business Management and Economic Development*, 3(02), 743–757. <https://doi.org/10.59653/jbmed.v3i02.1610>
- Septa, E. E. (n.d.). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi.
- Tasik, sari dan. (2024). The Influence of Competence and Work Motivation on Employee Performance at PT Mitra Koleksi Mandiri Tangerang. *SAJMR: Southeast Asian Journal of Management and Research*, 2(4), 1–14. <https://doi.org/10.61402/sajmr.v2i4.167>
- Tegar Husain, M., Maulana, I., & Hanif, mun. (2025). Peran Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik dalam Upaya Meningkatkan Minat Belajar Siswa. *Al-Ilmiya: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(3), 746–750.