

yang dimiliki karyawan semakin meningkat. Memberikan makna semakin tingginya pemberian motivasi kerja akan memberikan kepuasan yang tinggi yang dirasakan karyawan dalam bekerja, sehingga kinerja yang diperoleh karyawan dalam bekerja akan mengalami kenaikan.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai K3, motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada variabel mediasi yaitu kepuasan kerja, sehingga akan memberikan kesimpulan bahwa K3 memiliki pengaruh hubungan langsung terhadap kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PR Cengkir Gading Nganjuk. Motivasi kerja memiliki hubungan pengaruh langsung pada kepuasan kerja karyawan pada PR Cengkir Gading Nganjuk. K3 memiliki hubungan pengaruh langsung pada kinerja yang dimiliki karyawan pada PR Cengkir Gading Nganjuk. Motivasi kerja memiliki pengaruh hubungan langsung terhadap kinerja yang dimiliki karyawan pada PR Cengkir Gading Nganjuk. Kepuasan kerja memiliki hubungan pengaruh langsung pada kinerja karyawan PR Cengkir Gading Nganjuk. K3 memiliki hubungan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi pada PR Cengkir Gading Nganjuk. Motivasi kerja memiliki hubungan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PR Cengkir Gading Nganjuk.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. PT Rineka Cipta.
- [2] Cahyono, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di RSUD Dr Saiful Anwar. *Magister Manajemen*, 1–90.
- [3] Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- [4] Hutagaol, M. F., & Arwiyah, M. Y. (2020). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT. Pabrik Es Siantar Unit Produksi). *E-Proceeding Of Management*, 7(2), 3790–3800.
- [5] Journal, D., & Management, O. F. (2018). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING ( Studi Pada CV . Manfaat Di Ambarawa )*. 7, 1–14.
- [6] Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- [7] Lantara, I. W. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itcd). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20122>
- [8] Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>
- [9] Pramudya, G. (2017). *UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja ( K3 ) Terhadap*.
- [10] Suguma, I. D. (2017). *PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TER- KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UNIT LAYANAN PENGADAAN ( ULP ) PROVINSI BALI*. 4(1), 11–26. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.205.11-26>
- [11] Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomika*, 11(2), 96–11. <http://unbara.ac.id/includes/files/download/6794fd02add63293f3a636f7ef159b55.pdf>