

## PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. TRI MUTIARA KIRANA JAKARTA SELATAN

Indri Septyarini<sup>1</sup>, Zakaria<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> indriseptyarini27@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen02357@unpam.ac.id

### Abstract

*The purpose of this study was to determine how the Influence of Work Safety and Work Discipline on Employee Performance at CV. Tri Mutiara Kirana South Jakarta. The method used in this study is a quantitative descriptive method. The Sampling Technique used is a saturated sampling technique with a sample of 60 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis test. The results of this study are that Safety has a significant effect on Employee Performance with the regression equation  $Y = 28.138 + 0.347 X_1$ , the correlation coefficient is 0.644, meaning that both variables have a strong relationship with a determination value or contribution of influence of 0.360 or 36% while the remaining 64% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated  $t$  value  $>$   $t$  table or  $(2.919 > 1.672)$ . Thus,  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning that there is a significant influence between Safety on Employee Performance. Discipline has a significant effect on Employee Performance with the regression equation  $Y = 32.385 + 0.238 X_2$ , the correlation coefficient is 0.680, meaning that both variables have a strong relationship with a determination value or influence contribution of 0.330 or 33% while the remaining 67% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated  $t$  value  $>$   $t$  table or  $(2.396 > 1.672)$ . Thus,  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning that there is a significant influence between Discipline and Employee Performance. Safety and Discipline have a significant effect on Employee Performance with the regression equation  $Y = 23.654 + 0.295 X_1 + 0.349 X_2$ . The correlation coefficient value or the level of relationship between the independent variable and the dependent variable is obtained at 0.767, meaning that it has a strong relationship with a determination coefficient value or simultaneous influence contribution of 0.470 or 47% while the remaining 53% is influenced by other factors. Hypothesis test obtained  $F$  count value  $>$   $F$  table or  $(3.319 > 3.16)$ . Thus  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning there is a significant simultaneous influence between safety and discipline on employee performance at CV. Tri Mutiara Kirana South Jakarta.*

*Keywords: Safety, Discipline and Performance*

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tri Mutiara Kirana Jakarta Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik Sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear, analisis koefisien korelasi, analisis

koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Keselamatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 28,138 + 0,347 X1$ , koefisien korelasi sebesar 0,644 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,360 atau sebesar 36% sedangkan sisanya 64% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $2,919 > 1,672$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Keselamatan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 32,385 + 0,238 X2$ , koefisien korelasi sebesar 0,680 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,330 atau sebesar 33% sedangkan sisanya sebesar 67% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $2,396 > 1,672$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. Keselamatan dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 23,654 + 0,295 X1 + 0,349 X2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,767 artinya memiliki hubungan yang kuat dengan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,470 atau 47% sedangkan sisanya sebesar 53% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $3,319 > 3,16$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara keselamatan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Mutiara Kirana Jakarta Selatan.

Kata Kunci : Keselamatan, Disiplin dan Kinerja

## 1. PENDAHULUAN

Di era industri yang semakin penuh tantangan dan persaingan saat ini, perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan bersaing agar dapat memenangkan persaingan. Di antara sumber daya-sumber daya yang dimiliki perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) yang berperan paling penting dalam menjalankan operasional perusahaan. Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin.

Karyawan sebagai sumber daya paling dominan pada perusahaan dan merupakan salah satu faktor internal perusahaan yang berperan penting dalam menghasilkan suatu kinerja berkualitas, oleh karena itu perusahaan wajib memberikan keamanan dan perlindungan bagi karyawan (Anjani, dkk., 2018). Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan,

ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan bekerja secara baik. Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan bagi karyawan adalah dengan melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

CV. Tri Mutiara Kirana merupakan salah satu badan usaha yang dimana terkenal dengan retailer atau dikenal juga dengan badan usaha yang menjual barang atau jasa secara langsung kepada konsumen akhir. Dalam menjalankan badan usahanya mereka dituntut untuk mampu menjaga kualitas, disiplin dan juga keselamatan kerja para karyawannya. Oleh karena itu pihak manajemen perlu mengevaluasi dan juga meningkatkan kualitas dari kinerja para karyawan di CV. Tri Mutiara Kirana yang dimana para karyawan tersebut mempunyai peran penting dalam berjalannya CV. Tri Mutiara Kirana ini agar dapat mencapai yang menjadi tujuan CV. Tri Mutiara Kirana.

Menurut Moehariono (2022:95) "kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan

sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, selalu diharapkan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik dari sisi kualitas maupun kuantitasnya.

Terkait dengan kinerja para karyawan CV. Tri Mutiara Kirana ada beberapa hasil yang dapat dirangkum dari 4th belakang ini, tentu adanya perubahan dan perkembangan dari para kinerja karyawan pada CV. Tri Mutiara Kirana, berikut penilaian kerjanya :

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Karyawan CV. Tri Mutiara Kirana (2019-2022)

No	Tahun	Team Work	Work Quality	Analisis Masalah	Rata-rata Nilai
1	2019	86	89	84	86,3
2	2020	81	81	83	81,6
3	2021	80	79	80	79,6
4	2022	75	83	79	79

Dari data tabel 1.1 diatas terlihat bahwa penilaian Kinerja Karyawan CV. Tri Mutiara Kirana . hal ini merupakan salah satu indikasi dari menurunnya disiplin kerja karyawan. Ketidakhadiran karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting karena ketidakhadiran dapat menyebabkan pekerjaan menjadi terbengkalai. Ketidakhadiran merupakan sikap rendahnya disiplin kerja.

Peningkatan kinerja perusahaan diarahkan pada peningkatan kualitas, efisiensi dan efektifitas seluruh karyawan, termasuk kemampuan disiplin, pengabdian, keteladanan dan kesejahteraan tenaga kerja. Lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan customer.

Berkaitan dengan pernyataan di atas, maka salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas karyawan,

khususnya mengenai SDM adalah keselamatan kerja karyawan.

Menurut Baangun (2022:377) Keselamatan Kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami karyawan, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Sinambela (2023) keselamatan kerja adalah situasi dan kondisi yang dapat menjamin pencegahan setiap ketidaknyamanan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan aman dan nyaman. Sedangkan kesehatan kerja adalah suatu keadaan fisik, mental, dan sosial kesejahteraan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dan ditempat kerjanya, yang diindikasikan oleh ketiadaan penyakit atau kelemahan.

Menurut ILO, setiap tahun ada lebih dari 250 juta kecelakaan dan lebih dari 160 juta pekerja menjadi sakit karena 7 bahaya ditempat kerja. Terlebih lagi, 1,2 juta pekerja meninggal akibat kecelakaan dan sakit ditempat kerja.

CV. Tri Mutiara Kirana memiliki data 4th belakang ini dengan beberapa jumlah karyawan yang mengalami kecelakaan kerja sesuai dengan jenis dari kecelakaan itu sendiri. Tentu ini bukan sebuah masalah yang kita inginkan tetapi memang setiap pekerjaan itu pasti memiliki resiko celaka, dan para karyawan tidak dapat mengira kapan musibah itu akan datang.

Tabel 1.2

Tabel Data jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan CV. TRI MUTIARA KIRANA (2019-2022)

Tahun	Jenis Kecelakaan Kerja			Jumlah
	Ringan	Sedang	berat	
2019	2	1	-	3
2020	4	2	-	6
2021	1	-	-	1
2022	6	-	-	6

Sumber : Hrd CV. Tri Mutiara Kirana 2019-2022.

Dari table 1.2 menunjukkan bahwa dari tahun ketahun jumlah kecelakaan kerja meningkat dikarenakan kelalaian karyawan itu sendiri karena tidak fokus dalam bekerja, meski hanya kecelakaan ringan itu sama saja dengan kecelakaan kerja.

Selain keselamatan kerja, faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Disiplin

Kerja. Dalam bekerja disiplin merupakan faktor penting, karena kedisiplinan kita menentukan bagaimana kita menghargai pekerjaan dan juga sebuah penilaian dalam kinerja kita.

Menurut Agustini (2022:89) “Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi”.

Sedangkan menurut Rivai (2023) “disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, dikarenakan semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai pegawai itu sendiri”. Tanpa kedisiplinan kerja yang baik maka para pegawai atau karyawan tidak akan mendapatkan atau mencapai tujuan atau targetnya dengan maksimal bahkan berpotensi mendapatkan kegagalan dalam bekerja.

Didalam CV. Tri Mutiara Kirana disiplin kerja itu sangat amat diharuskan, supaya tidak terjadi hal-hal yang dapat merugikan perusahaan maupun diri mereka sendiri. Tentu disiplin dapat dilihat dari segala aspek. Salah satunya yaitu absensi karyawan. Ini merupakan hal yang paling sederhana dari sebuah Disiplin Kerja. Jikalau hal sederhana ini karyawan tidak bisa mematuhi maka itu akan berakibat fatal untuk kinerja mereka sendiri, yang dimana kinerja sudah pasti akan menurun seiring berjalannya ketidaksiplinan itu.

Tabel 1.3

Tingkat Absensi Karyawan CV. Tri Mutiara Kirana (2019-2022)

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja/tahun	Alfa/orang	Terlambat/orang	Izin/orang
				Total	Total	Total
1	2019	60	250	9	21	31
2	2020	60	250	20	20	24
3	2021	60	244	10	18	20
4	2022	60	254	24	28	25

Sumber : Hrd CV. Tri Mutiara Kirana 2019-2022

Dapat dilihat dari tabel 1.3 tingkat alfa, terlambat, dan izin karyawan mengalami fluktuatif yang dimana hal tersebut terjadi karena kurangnya disiplin kerja dari para karyawan CV. Tri Mutiara Kirana terhadap tanggung jawab dan kerjasama dengan pimpinan terhadap pekerjaannya.

## 2. PENELITIAN TERDAHULU

Edy Krisyanto, SH., MM. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inkabiz Indonesia, Tangerang Selatan P-ISSN 2615-6849 ,

E-ISSN 2622-3686 Jurnal Semarak, Vol. 2, No. 3, Oktober 2019. Universitas Pamulang Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja dan keselamatan & kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan juga menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan keselamatan & kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi ditemukan bahwa variabel disiplin kerja dan keselamatan & kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh sebesar 85,4%, sedangkan sisanya 14,6% dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini, seperti gaji, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

Priehadi Dhasa Eka, JENIUS. Vol. 3, No. 2, Januari 2020. Universitas Pamulang Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berca Schindler Lifts Project Alfa Tower Tangerang Hasil penelitian bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 43.5% Uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai t hitung > t tabel atau 2,392 > 1,297, pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kevin Rei Samahati Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Manado Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Januari 2020, Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi, diketahui kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 80,9% terhadap produktivitas kerja karyawan dan masuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat. Sebaiknya PT. PLN (Persero) UP3 Manado, hendaknya dapat memperhatikan faktor kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja melalui upaya-upaya strategis yang berkaitan dengan fasilitas dan

pelatihan K3 serta pemaksimalan regulasi, pemberian penghargaan dan pembinaan terkait disiplin kerja

Lis Noviyanti, Apriyani Suci Ramadan, 2021 Pengaruh Kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja pada PT. Mitra Pinanthika Mustika Rent Di Tangerang Jurnal ARASTRIMA, ISSN: 2775-9695, Volume 1, No 1, Tahun 2021 Hasil penelitian kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 33,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $7,029 > 1,984$ ), hal ini juga diperkuat dengan probability signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 41,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $8,325 > 1,984$ ), hal ini juga diperkuat dengan probability signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 11,712 + 0,270X_1 + 0,448X_2$ . Nilai korelasi diperoleh sebesar 0,694 dan kontribusi pengaruhnya sebesar 48,2% sedangkan sisanya sebesar 51,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $45,100 > 3,090$ ) hal ini diperkuat dengan  $F$ -Probability signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kedisiplinan dan Kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pinanthika Mustika Rent di Tangerang.

Indra Januar Rukmana, Mulyadi, Nyoman Marayasa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Pariwisata Jakarta Pusat Jurnal Perkusi (Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia) VOL.1 NO 2. 2021 Hasil penelitian ini gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 54,3%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,554 > 2,011$ ). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 41,1%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $5,787 >$

2,011). Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 7,707 + 0,463X_1 + 0,347X_2$  dan kontribusi pengaruh sebesar 62,6%, uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $39,385 > 2,800$ )

Darmadi, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 2020, Vol.3 No.3, Hal. 240-247 ISSN:2598-9545 Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ketika jumlah mereka adalah  $4,019 >$   $t$  Tabel pada tahun 1984 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , Disiplin kerja parsial memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ketika  $4,011 >$   $1,984$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{count} 20,529 >$   $F_{table} 3,07$  dengan nilai  $0,000 < 0,05$ ”.

O. S. Anggreini, H. S. Nugraha, dan R. S. Dewi, Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Pura Barutama Unit Paper Mill Kudus Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, vol. 3, no. 4, pp. 394-399, Aug. 2014 Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil tersebut, PT. Unit Paper Mill Pura Barutama harus mampu menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan cara memberikan goodk3 kepada karyawan dan menjaga kedisiplinan karyawan.

Rizka Fauziah, Indah Yuni Astuti, 2019 Pengaruh Keselamatan Kerja Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Elraya Group OPTIMAL : Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol.2, No.3 September 2022 Secara keseluruhan dapat dijelaskan bahwa keselamatan kerja (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai sig.  $t$   $0,036 < 0,05$ ). Lingkungan kerja (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai sig.  $t$   $0,029 < 0,05$ ). Disiplin kerja (parsial) berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan (nilai sig.  $t$   $0,013 < 0,05$ ). Keselamatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai sig.  $F$   $0,00 < 0,05$ ). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,345 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh variabel .keselamatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 34,5%, sisanya 65,5% dipengaruhi variabel lain.

Muhammad Gandung, Suwanto, Denok Sunarsi, Anggada Bayu Seta, dan Sri Mulyani Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Doosan Global Di Kota Depok ISSN: 2622 – 8882, E-ISSN: 2622-9935 Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 5, No. 2, Januari 2023 @Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang Hasil penelitian didapat disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 15,399 + 0,409X_1 + 0,126X_2$ , nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,658 artinya memiliki memiliki hubungan yang kuat. nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,433 atau 43,3% sedangkan sisanya sebesar 56,7% dipengaruhi oleh faktor lain. uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau ( $31,366 > 2,720$ ). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Doosan Global.

Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol 3, (1), 2019, 21-30 e-2579-9401, p-2579-9312 Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Nihon Plast Indonesia dengan jumlah 100 orang. Teknik pengukuran sampel menggunakan rumus slovin dengan margin of eror 5% sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 80 Responden. Teknik penarikan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik penarikan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda engan bantuan aplikasi SPSS 23. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Teknik analisis Data

##### 1) Uji Validitas

Instrumen (kuesioner) dalam penelitian ini alat untuk mengumpulkan data. Menurut Anwar (2022:76) “agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliable suatu instrument dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dalam penelitian ini berupa permintaan yang disusun berdasarkan variabel dan indikator pada setiap tanggapan responden atas pertanyaan tersebut dikelompokkan sesuai nilai skor pada setiap pernyataan.

##### 2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2022:47), uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu instrumen dikatakan reliable bila instrumen tersebut menunjukkan konsistensi hasil pengukurannya sekiranya instrumen tersebut digunakan oleh orang yang berlainan atau digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dengan waktu yang bersamaan atau waktu berlainan. Perhitungan instrumen dilakukan terhadap butir pernyataan yang sudah valid.

#### b. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial). Menurut Imam Ghozali (2022:110) mengemukakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak

##### 2) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2021:135), tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen atau variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021:105), Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang diperoleh digunakan uji korelasi rank spearman (Gujarati, 2022:406). Selain uji korelasi rank spearman, salah satu cara untuk melihat adanya masalah heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) (Tony Wijaya, 2022:124).

4) Uji Autokorelasi

Widarjono dalam Duli (2019:126) uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode  $t$  dengan periode sebelumnya ( $t-1$ ). Secara sederhana analisis regresi hendak melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi sebelumnya

c. Analisis Regresi berganda

Menurut Anwar (2023:122), “Fungsi utama dari analisis regresi linear adalah untuk menentukan seberapa erat hubungan antara variabel satu dengan lainnya. Uji regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2018:277) berpendapat “Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang

bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”.

Menurut Sugiyono (2022:189), Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antar dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berdasarkan uraian diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

d. Analisis Koefisien Korelasi

Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel bebas yaitu Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dengan variabel terkait yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

e. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2016:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”. Rumus yang digunakan dalam analisis ini menurut Sugiyono (2018:350) untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dihitung suatu koefisien yang disebut koefisien penentuan. Terdapat dua jenis koefisien determinasi;  $r$  koefisien determinasi biasa ( $R$  Square) dan koefisien determinasi yang disesuaikan ( $Adjusted R$  Square).

f. Uji Hepotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan

sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2018). Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data, yang terkumpul dan harus diuji secara empiris.

Menurut Sugiyono (2023:184), Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.

Uji F digunakan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh bersama-sama (simultan) pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Ghazali (2018:161) mengemukakan bahwa “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen”.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Uji Validitas

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Keselamatan Kerja (X1)

No.	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
1	Saya merasa penempatan peralatan disekitar tempat kerja tidak menimbulkan risiko kecelakaan	0,629	0,214	Valid
2	Saya merasa penempatan peralatan disekitar tempat kerja tidak menimbulkan risiko kecelakaan	0,429	0,214	Valid
3	Saya mendapatkan pelatihan yang memadai tentang penggunaan APD (Alat pelindung diri) dan tindakan keselamatan lainnya.	0,632	0,214	Valid
4	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan yang terdaftar secara resmi (Jamsostek, BPJS, dll)	0,222	0,214	Valid
5	Saya puas dengan ketersediaan perlengkapan keselamatan yang ada ditempat kerja	0,642	0,214	Valid
6	Perusahaan menyediakan peralatan perlindungan kerja yang memadai	0,550	0,214	Valid
7	Perusahaan memberikan pelatihan tentang cara penggunaan peralatan kerja	0,637	0,214	Valid
8	Perusahaan memberikan pengenalan tentang SOP (Standar Operation Procedure)	0,522	0,214	Valid
9	Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya sudah diperhitungkan keamanannya.	0,513	0,214	Valid
10	Tempat pembuangan kotoran dan limbah yang telah disediakan	0,655	0,214	Valid

Sumber : data pengolahan 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel Keselamatan Kerja (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,214), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk kuisisioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
1	Saya selalu mengikuti perubahan jadwal yang ditetapkan oleh atasan	0,436	0,214	Valid
2	Para karyawan selalu datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan	0,411	0,214	Valid
3	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan	0,558	0,214	Valid
4	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP	0,420	0,214	Valid
5	Pengawasan sangat efektif untuk kedisiplinan kerja para pegawai	0,552	0,214	Valid
6	Saya selalu patuh terhadap segala peraturan yang ada	0,388	0,214	Valid
7	Apabila terjadi /penyelewengan/kesalahan kerja maka pimpinan akan langsung menegur atau mengoreksi pegawai	0,566	0,214	Valid
8	Saya selalu teliti dan waspada dalam bekerja	0,552	0,214	Valid
9	Pegawai siap dikenakan sanksi apabila datang kerja terlambat	0,519	0,214	Valid
10	Pegawai harus selalu profesional dengan rekan kerja	0,282	0,214	Valid

Sumber : data pengolahan 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,214), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
1	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan perusahaan	0,727	0,214	Valid
2	Pekerjaan yang pegawai hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan	0,430	0,214	Valid
3	Saya hadir dan memulai pekerjaan sesuai jam kerja yang berlaku	0,902	0,214	Valid
4	Saya mengatur jadwal pribadi saya sehingga dapat memenuhi jam kerja yang ditentukan	0,333	0,214	Valid
5	Saya menginformasikan atasan jika saya tidak bisa hadir atau terlambat karena alasan tertentu	0,653	0,214	Valid
6	Saya memahami pentingnya kehadiran yang konsisten untuk menjaga produktivitas tim dan perusahaan	0,648	0,214	Valid
7	Saya terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja.	0,751	0,214	Valid
8	Pegawai harus dapat kerjasama tim sehingga pekerjaannya cepat selesai	0,793	0,214	Valid
9	Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada	0,771	0,214	Valid
10	Saya merasa dihargai atas kontribusi dan pencapaian yang saya hasilkan	0,553	0,214	Valid

Sumber : data pengolahan 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,214), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

##### b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Keselamatan Kerja (X1)	0,728	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,678	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,804	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah Peneliti 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja (X1) mencapai skor Cronbach Alpha 0,728, Disiplin kerja (X2) mencapai 0,678 dan Kinerja Karyawan (Y) mencapai 0,804 yang dimana semuanya dinyatakan Reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,75748044
Most Extreme Differences	Absolute	,146
	Positive	,095
	Negative	-,146
Test Statistic		,146
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi (0,200 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah Normal.

2) Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.13

Hasil Uji Heterokedastisitas Menggunakan Glejser Test Model

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	B	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		Std. Error				
1 (Constant)	25,603	9,500		2,695	,009	
KESELAMATAN KERJA	,224	,185	,163	1,213	,230	
DISIPLINKERJA	,175	,177	,133	,989	,327	

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN  
 Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, Glejser test model pada variabel keselamatan kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,230 dan disiplin kerja (X2) nilai signifikansi sebesar 0,327 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

3) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14

Hasil Pengujian Multikolinearitas dengan Collinearity Statistic

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	23,654	9,499		2,490	,016		
	KESELAMATAN KERJA	,295	,192	,208	1,540	,129	,895	1,117
	DISIPLIN KERJA	,149	,178	,113	,839	,405	,895	1,117

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 Sumber : data diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas, diperoleh nilai Tolerance variabel keselamatan kerja sebesar 0,895 dan disiplin kerja sebesar 0,895 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel keselamatan kerja sebesar 1,117 dan variabel disiplin kerja sebesar 1,117 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.16

Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,267 <sup>a</sup>	,071	,039	5,762	1,584

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KESELAMATAN KERJA  
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,584 yang berada diantara interval 1,550 - 2,460.

d. Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 17

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Keselamatan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,138	7,832		3,593	,001
	KESELAMATAN KERJA	,347	,181	,244	2,919	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 28,138 + 0,347 X1$ .

Tabel 4. 18

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,385	7,712		4,199	,000
	DISIPLIN KERJA	,238	,170	,180	2,396	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah Peneliti 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 32,385 + 0,238 X2$ .

Tabel 4. 19

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Keselamatan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,654	9,499		2,490	,016
	KESELAMATAN KERJA	,295	,192	,208	1,540	,129
	DISIPLIN KERJA	,349	,178	,113	,839	,405

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah Peneliti 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 23,654 + 0,295 X1 + 0,349 X2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 23,654 diartikan bahwa jika variabel keselamatan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 23,654 point.
- Nilai keselamatan kerja (X1) sebesar 0,295 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel

keselamatan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0, 295 point.

- Nilai disiplin kerja (X2) sebesar 0,349 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel keselamatan kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,349 point

e. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. 21

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Keselamatan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		KESELAMATAN KERJA	KINERJA KARYAWAN
KESELAMATAN KERJA	Pearson Correlation	1	,644**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,644**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

Berdasarkan hasil pengujian tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,644 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 22

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		DISIPLIN KERJA	KINERJA KARYAWAN
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	,680**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,680**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

Berdasarkan hasil pengujian tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,680 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.23

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Keselamatan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,767 <sup>a</sup>	,171	,039	5,762	1,584
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KESELAMATAN KERJA					
b. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN					

Berdasarkan hasil pengujian tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,767 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799, artinya kedua variabel Keselamatan Kerja Dan Disiplin Kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat Terhadap Kinerja Karyawan

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.24

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Keselamatan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,744 <sup>a</sup>	,360	,143	5,747	1,631
a. Predictors: (Constant), KESELAMATAN KERJA					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,360 maka dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja Karyawan (Y) sebesar 36%. Sisanya sebesar (100-36%) = 64% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.25

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,684 <sup>a</sup>	,330	,143	5,830	1,631
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,330 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 33%. Sisanya sebesar (100-33%) = 67% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.26

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Keselamatan Kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,616 <sup>a</sup>	,470	,039	5,762
a. Predictors: (Constant), DISIPLINKERJA, KESELAMATANKERJA				
b. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN				

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,470 maka dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 47% sedangkan sisanya sebesar (100-47%) = 53%

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.27

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Keselamatan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,138	7,832		3,593	,001
	KESELAMATAN KERJA	,347	,181	,244	2,919	,000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
Sumber : Data diolah peneliti 2024						

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,919 > 1,672) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.28

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,385	7,712		4,199	,000
	DISIPLIN KERJA	,238	,170	,180	2,396	,000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
Sumber : Data diolah Peneliti 2024						

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(2,396 > 1,672)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $<$  Sig. 0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 29

Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Keselamatan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y).

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63,040	2	31,520	3,319	,000 <sup>b</sup>
	Residual	541,313	57	9,497		
	Total	604,354	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KESELAMATAN KERJA

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $(3,319 > 3,16)$ , hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value  $<$  Sig. 0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dari hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tri Mutiara Kirana Jakarta Selatan, sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 28,138 + 0,347 X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,644 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,360 atau sebesar 36% sedangkan sisanya sebesar 64% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(2,919 > 1,672)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang

signifikan antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

- Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 32,385 + 0,238 X_2$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,680 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,330 atau sebesar 33% sedangkan sisanya sebesar 67% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(2,396 > 1,672)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa keselamatan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 23,654 + 0,295 X_1 + 0,349 X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,767 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,470 atau sebesar 47% sedangkan sisanya sebesar 53% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $(3,319 > 3,16)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Agustin, R. P. (2017). Hubungan Antara Produktivitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan PT Bank Mandiri Tarakan. *ejournal Psikologi*, 2(1), 24-40.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cahayani, A. (2015). *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.

- [6] Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Gomes, F. C. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi: Yogyakarta.
- [7] Hasibuan, M. S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Husein, U. (2013). Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali.
- [8] Kadarisman, M. (2017). Manajemen Kompensasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- [9] Kasmir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- [10] Anggreini, O. S., Nugraha, H. S., & Dewi, R. S. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Pura Barutama Unit Paper Mill Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(4), 394-399
- [11] Eka, P. D. (2020). Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berca Schindler Lifts Project Alfa Tower Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 198-207.
- [12] Ernawaty, S., Rachma, N., & Primanto, A. B. (2020). Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (k3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt kino indonesia, tbk cabang prigen pasuruan. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(16).
- [13] Krisyanto, E. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inkabiz Indonesia, Tangerang Selatan. *Jurnal Semarak*, 2(3), 31-45.
- [14] Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- [15] Samahati, K. R. (2020). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- [16] Agustini, I.K.N., Dewi, Kartika. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Unud*. Vol.8. No.1. ISSN: 2302-8912.
- [17] Manalu, O dan Napitupulu, D. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Mandiri Bina Prestasi. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*. Vol.5. No. 2. ISSN: 2797-6238.
- [18] Marganto, I.A., Tatimu, V., Sambul, S.A.P., (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol.2. No.3. ISSN: 2723-0112.
- [19] Sinambela, S., Naibaho, P., Simanjuntak, E., Wijiangkara, G. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*. Vol.4. No.1. ISSN:2655-237X.