

## PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA(K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. YASMINA PILAR UTAMA UNIT KERJA RUMAH SAKIT CIPTO MANGUNKUSUMO JAKARTA PUSAT

Dadan Romadan<sup>1</sup>, Andri Priadi<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417  
e-mail: <sup>1</sup> danromadan28@gmail.com

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417  
e-mail: <sup>2</sup> andri.priadi14@yahoo.com

### Abstract

*This study was to determine the positive and significant effects of occupational safety and health variables on employee performance, to find out the positive and significant effects of work discipline variables on employee performance and to find out the positive and significant effects of work safety and health variables and simultaneous work discipline on employee performance on PT. South Jakarta Main Pillar Yasmina. The sample used was a Slovine sampling technique with a 10% error rate formulated to a total of 83 respondents. The method used is a quantitative descriptive method. Data collection techniques through primary and secondary data Data analysis techniques use descriptive statistics, validity tests, reability tests, normality tests, multicolonierity tests, autocorrelation tests, heterocorrelation tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, t-test and f-test. Research results show that: (1) there is a partial positive and significant effect between occupational safety and health on employee performance on PT. Yasmina Pilar Utama South Jakarta, this can be proven from the simple linear regression equation  $Y = 18.349 + 0.547X1$  and the thitung value  $> t$  table or  $(5.936 > 1,664)$ . with a significance of  $0.000 < 0.050$ . (2) Partially, there is a positive and significant influence between work disciplines on employee performance on PT. Yasmina Pilar Utama South Jakarta, this can be demonstrated from the simple linear regression equation  $Y = 12.008 + 0.703X2$  and count  $> t$  table or  $(7.188 > 1,664)$ . with a significance of  $0.000 < 0.050$ . (3) simultaneously there is a positive and significant effect between occupational safety and health and work discipline on employee performance on PT. Yasmina Pilar Utama South Jakarta, this can be proven from the multiple linear regression equation  $Y = 11.445 + 0.142X1 + 0.574X2$ , correlation value 0.630, coefficient determination value 39.7%, and F count value  $> F$  table or  $26.316 > 2,720$  with significance level  $0.000 < 0.050$ .*

*Keywords: occupational safety and health, work discipline, employee performance*

### Abstrak

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yasmina Pilar Utama

Jakarta Selatan. Sampel yang digunakan adalah Teknik sampel slovin dengan tingkat kesalahan 10% dirumuskan menjadi berjumlah 83 responden. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yasmina Pilar Utama Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 18.349 + 0.547X_1$  dan nilai thitung > t tabel atau (5.936 > 1.664). dengan signifikan  $0.000 < 0.050$ . (2) secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yasmina Pilar Utama Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 12.008 + 0.703X_2$  dan t hitung > t tabel atau (7.188 > 1.664). dengan signifikan  $0.000 < 0.050$ . (3) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yasmina Pilar Utama Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda  $Y = 11.445 + 0.142X_1 + 0.574X_2$ , nilai korelasi sebesar 0.630, nilai koefisien determinasi sebesar 39.7%, serta nilai F hitung > F tabel atau  $26.316 > 2.720$  dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.050$ .

**Kata kunci:** keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Fakta bahwa manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi atau bisnis harus ditanggapi dengan serius dan dikelola sebaik mungkin. Hal ini diperlukan agar sumber daya manusia dapat secara optimal mendorong tercapainya tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia memerlukan manajemen yang dapat mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien.

Menjalankan bisnis memerlukan sumber daya yang berbeda-beda. Berbagai sumber daya yang diperlukan menjalankan usaha misalnya, modal, bahan dan mesin. Dunia usaha juga memerlukan sumber daya manusia yaitu karyawan yang diharapkan oleh organisasi dapat bekerja secara produktif untuk mencapai produktivitas kerja optimal yang direncanakan.

Produktivitas merupakan salah satu indikator kemajuan perusahaan yang sangat penting, sehingga peningkatan produktivitas pada seluruh bagian sistem merupakan salah satu cara untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi perusahaan. Suatu perusahaan berusaha untuk meningkatkan produktivitas seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat memproduksi barang atau jasa dengan lebih

efisien. Selain kinerja karyawan, terdapat hal lain yang menjadi perhatian yaitu keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu program kepedulian perusahaan.

Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kegiatan penting dalam seluruh bidang kegiatan perusahaan. Penanggung jawab penyelenggaraan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan tidak bertanggung jawab langsung kepada perwakilan keselamatan kerja, namun merupakan penanggung jawab setiap departemen atau staf. Hal ini disebabkan penerapan standar ketenagakerjaan yang memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja dimulai dari penerapan itu sendiri. Perusahaan yang baik menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja dengan baik dan benar. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan dengan baik dan benar menjamin keselamatan dan kesehatan kerja sehingga karyawan merasa aman dan terlindungi dari kecelakaan kerja, dalam situasi seperti ini kinerja karyawan diharapkan dapat meningkat (Hidayat : 2015).

Kesehatan kerja adalah spesialisasi ilmu dan praktik kesehatan yang mengevaluasi faktor-faktor penyebab penyakit di lingkungan kerja dan di perusahaan melalui pengukuran yang hasilnya digunakan sebagai dasar tindakan perbaikan dan bila perlu pekerjaan pencegahan lingkungan kerja.

Sehingga karyawan dan masyarakat sekitar perusahaan terlindungi dari bahaya pekerjaan dan dapat merasakan tingkat kesehatan yang setinggi-tingginya (Kuswana: 2014).

Faktor selanjutnya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah ketaatan terhadap aturan atau praktik, baik tertulis maupun tidak tertulis dalam suatu organisasi atau masyarakat. (Napitupulu: 2015). Disiplin kerja merupakan salah satu tanggung jawab fungsional seorang manajer, karena semakin disiplin seorang karyawan maka semakin tinggi hasil kerjanya dan semakin baik pula hasil kerja karyawan tersebut.

Disiplin adalah suatu keadaan pada diri individu, apabila individu tersebut dapat bertindak laku sesuai dengan norma dan tingkah laku yang telah ditetapkan, sehingga tanpa adanya hukuman atau perintah, individu mampu bertindak laku dengan memilih perbuatan yang ditetapkan atau yang semestinya. Untuk itu perlu usaha dalam menimbulkan disiplin kerja dan kesadaran akan disiplin kerja karyawan terutama peningkatan disiplin diri, karena disiplin yang paling baik adalah disiplin diri.

Selain itu, harus diberikan bukti bahwa terdapat hubungan antara produktivitas kerja dan disiplin kerja. karyawan pada umumnya memiliki rasa percaya diri yang kuat dan tidak ingin dibatasi oleh peraturan atau ketentuan yang ketat. Oleh karena itu, para karyawan pada umumnya tidak mau didisiplinkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja karena menimbulkan keterbatasan dalam diri mereka. Beberapa karyawan tidak ingin diatur oleh aturan yang ketat.

Mereka sering melakukan tindakan di luar kendali. Seperti, tidak tiba di tempat kerja tepat waktu, bekerja dengan kecepatannya sendiri tanpa mempertimbangkan lingkungan kerja, atau tiba di rumah pada waktu yang tidak tepat. Jika perilaku seperti ini terus berlanjut, maka disiplin perusahaan akan hancur dan ini merupakan risiko yang tidak boleh dianggap enteng dalam perusahaan. Manajemen harus menetapkan aturan ketat yang harus dipatuhi oleh semua karyawan untuk mengatur dan meningkatkan perilaku mereka guna menciptakan situasi yang menguntungkan.

Pada saat melakukan observasi yang dilakukan di lokasi penelitian PT Yasmina Pilar Utama dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan masih rendah dan belum maksimal serta memenuhi

harapan perusahaan. Berikut tabel kinerja karyawan:

**Tabel 1. 1**  
**Sistem Manajemen Kinerja Pada PT.Yasmina Pilar Utama**

Klasifikasi	Rentang Nilai
A = Baik Sekali	> 100
B+ = Baik +	> 9,75 – 100
B = Baik	> 9,25 – 9,75
B- = Baik -	> 85 – 9,25
C = Cukup	> 70 – 85
D = Kurang	> 55 – 70
E = Nihil	< 55

Sumber : PT. Yasmina Pilar Utama 2023

Penulis menggunakan rangkuman evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan di perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan dalam evaluasi kinerja berdasarkan hasil rata-rata evaluasi kinerja dari 483 karyawan, yang dapat dijadikan pertimbangan dengan hasil evaluasi kinerja karyawan. Rangkuman triwulan 1 sampai 4, periode 2020-2022 dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1. 2**  
**Pencapaian Penilaian Karyawan Pada PT. Yasmina Pilar Utama**

No	Tahun	Triwulan	Standar Kinerja	Kinerja yang Dicapai	Predikat	Keterangan
1	2020	Triwulan 1	75	77	C	Cukup
		Triwulan 2	75	79	C	Cukup
		Triwulan 3	75	85	B-	Baik -
		Triwulan 4	75	78	B-	Baik -
2	2021	Triwulan 1	75	76	C	Cukup
		Triwulan 2	75	78	B-	Baik -
		Triwulan 3	75	90	B-	Baik -
		Triwulan 4	75	70	D	Kurang
3	2022	Triwulan 1	75	79	C	Cukup
		Triwulan 2	75	86	B	Baik
		Triwulan 3	75	65	D	Kurang
		Triwulan 4	75	73	C	Cukup

Sumber : PT. Yasmina Pilar Utama 2023

Berdasarkan tabel di atas terdapat perbedaan data kinerja karyawan triwulan 1 sampai 4, periode tahun 2020-2022 yang berarti tugas yang diberikan kurang maksimal sehingga mempengaruhi indikator kinerja. karyawan harus terus mengoptimalkan pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya sedemikian rupa sehingga tujuan dengan standar klasifikasi baik dengan rentan nilai >9,25 – 9,75, dapat tercapai melalui tugas dan tanggung jawabnya.

Sehingga untuk menjaga kualitas kinerja karyawan atasan harus lebih sering memperhatikan karyawan karena perhatian dari atasan akan meningkatkan kuantitas kinerja karyawan. Karyawan menangani tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, dalam bentuk keberhasilan dan kegagalan maka suatu proses yang dilakukan karyawan dalam tugasnya mencapai hasil sesuai yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, kinerja yang dapat optimal, apabila seluruh karyawan mematuhi peraturan-peraturan perusahaan, ketepatan waktu dalam bekerja, penggunaan waktu secara efektif,

tanggung jawab dalam bekerja. Dalam usaha mencapai kinerja karyawan yang baik cara yang dapat dilaksanakan dengan ketepatan waktu dalam bekerja. Karyawan bekerja dengan baik dan tanggung jawab dalam bekerja apabila karyawan melaksanakan peraturan perusahaan. Agar motivasi karyawan selalu tinggi maka diperlukan peraturan dan sanksi dalam perusahaan.

Sehingga tidak kehilangan waktu (lost time) dalam bekerja karyawan dapat mengerjakan tugasnya sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Salah satu kerugian yang sering terjadi di perusahaan adalah lost time. Definisi lost time adalah kondisi dimana mesin tidak beroperasi karena kerusakan mesin, gangguan proses berkerja seperti, mesin polisher rusak, mesin vacuum rusak, mesin katrol gondola crane rusak. Sehingga dapat menyebabkan terhambatnya karyawan dalam bertugas.

Pada saat melakukan observasi ke lapangan, penulis membuat wawancara pra-survey kepada beberapa karyawan yang terikat dengan keselamatan dan kesehatan kerja, dan penulis mendapat beberapa permasalahan yang ditemukan pada PT. Yasmina Pilar Utama mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yang terjadi disana. Beberapa permasalahan itu adalah adanya kendala keselamatan dan kesehatan kerja yang kurang peduli karyawan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dan kurangnya peralatan dalam menjalankan pekerjaan sehingga permasalahan ini berdampak pada kinerja karyawan Berikut penulis jabarkan lebih rincinya dalam tabel:

Tabel 1.3  
Pra-Survey Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Yasmina Pilar Utama Tahun 2023

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Sampel
		Jumlah	%	Jumlah	%	
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam komunikasi saling mengingatkan antar Pemimpin dan Karyawan (Keadaan)	12	40%	18	60%	30
2	Ketersediaan perlengkapan perlindungan kerja sebagai alat pencegahan kecelakaan kerja (Peralatan Kerja)	10	34%	20	66%	
3	Pengetahuan atas penggunaan alat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Pemeliharaan)	13	44%	17	56%	
4	Mengetahui kondisi fisik karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Kondisi)	12	40%	18	60%	

Sumber: Hasil Pra-Survey 30 karyawan PT. Yasmina Pilar Utama (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil pra-survey mengenai keadaan keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja PT. Yasmina Pilar Utama dilihat dari kurangnya komunikasi pengawasan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, mengenai yang dibutuhkan dalam keselamatan kerja yang tidak sesuai dengan standar operasional perusahaan, lalu mengenai pemeliharaan sedikitnya alat keselamatan dan kesehatan kerja yang memadai dan pengetahuan karyawan tentang keselamatan dan kesehatan kerja sangat minim, kemudian mengenai kondisi kerja perlu mendapatkan perhatian yang sama dengan kondisi fisik, jadwal dan peralatan. Keterlibatan secara aktif dari manajemen perusahaan sangat penting artinya bagi terciptanya perbuatan dan kondisi kerja yang aman. Dari penjabaran diatas dapat diartikan bahwa hasil penilaian keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Yasmina Pilar Utama masih rendah, maka dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT. Yasmina Pilar Utama masih belum optimal.

Faktor selanjutnya faktor disiplin kerja mempengaruhi sumber daya manusia. Disiplin kerja merupakan fungsi manajemen SDM yang paling penting dan menjadi kunci dalam mencapai tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit mencapai tujuan yang maksimal. Disiplin kerja dapat dipandang sebagai sesuatu yang sangat bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawannya. Menurut Hasibuan (2016:193), "disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Disiplin kerja memegang peranan penting dalam membentuk kinerja karyawan, karena disiplin mengarah pada perilaku karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan tidak bertentangan dengan organisasi, departemen atau peraturan yang ditetapkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang dapat dicapai.

Oleh karena itu, diasumsikan bahwa setiap perusahaan dapat mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Namun karyawan PT Yasmina Pilar Utama belum sepenuhnya mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini terlihat dari hasil partisipasi karyawan yang kurang menyadari pentingnya kedisiplinan. Berikut rangkuman partisipasi karyawan PT Yasmina Pilar Utama:



**Tabel 1. 4**  
**Data Absensi Kehadiran Karyawan PT. Yasmina Pilar Utama**

Tahun	Jumlah Karyawan	Alfa		Izin		Sakit		Terlambat	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
2020	483	10	1	20	2	25	2	31	3
2021	483	14	1	22	2	27	2	33	3
2022	483	18	1	23	2	28	2	37	3

Sumber : PT. Yasmina Pilar Utama 2023

Berdasarkan data kehadiran karyawan PT Yasmina Pilar Utama tahun 2020-2022 terlihat persentase ketidakhadiran, izin, sakit dan keterlambatan karyawan mengalami peningkatan setiap tahunnya. Jumlah pendaatang yang terlambat diketahui terus meningkat setiap tahunnya. Jadi dapat dikatakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki kedisiplinan yang buruk, yaitu meningkatnya keterlambatan karena adanya karyawan yang tidak menaati aturan yang telah ditetapkan, misalnya tidak datang tepat waktu yaitu, pada pukul 06:00, pada waktu yang seharusnya, dan muncul lagi saat pulang jam 14.30. Walaupun mengalami perubahan dari tahun ke tahun, namun hal tersebut menyebabkan penurunan kinerja karyawan sehingga berdampak pada rendahnya disiplin kerja.

Sehingga semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dapat dilihat dari masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, menaati peraturan perusahaan, semangat kerja yang tinggi, bertanggung jawab dalam bekerja, dan menerima sanksi bila melanggar, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan yang disiplin pada akhirnya akan berhasil dengan baik karena mereka menggunakan jam kerjanya sebaik mungkin untuk melakukan pekerjaannya sesuai pedoman perusahaan. Namun pendapat tersebut tidak diamini oleh para karyawan PT Yasmina Pilar Utama, ada pula yang tidak disiplin dalam kehadirannya dan efisiensi kerja para karyawan mulai menurun

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Sutrisno, Yanuarianto, Yossy Wahtu Indrawan. ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No. 4, Juli 2021. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Di Tangerang Pelatihan dan Disiplin

Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

M. Rizal Nur Irawan. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Lamongan. ISSN 2615-6237 (Online). Volume 3, Nomor 1, April 2020. Pengaruh (K3) dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Rubberindo Jaya Surabaya. Variabel independen keselamatan dan kesehatan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Hendra Cahyono dan Rahayu Mardikaningsih. Universitas Mayjen Sungkono. Volume 1 nomor 2 Hal. 11-20 (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto. Variabel motivasi kerja serta kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto.

Effendi Sinuhaji. Volume 7, Issue 2, September 2019, pages 11-15 p-ISSN 2355-1488, e-ISSN 2615-2932. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

Muhamad Riziq Shihab. Fakult Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Banten. ISSN 2722-9475 (Cetak), ISSN 2722-9467 (Online). Volme 3 nomor 3 (Agustus 2023) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. So Good Food Manufakturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020 Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing

Dori Mittra Candana. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia YPTK Padang. E-ISSN: 2686-5238, P-ISSN 2686-4916. Volume 2, Issue 1, September 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Batang Hari Barisan. Motivasi Kerja dan Lingkung Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Yulia Andini. Jurnal Agriuma.; 1 (2) Oktober 2019 ISSN 2657-1749 (Print) ISSN 2657-1730 (Online) (68-77). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap

Kinerja karyawan PT. Perkebunan NusantaraIV (Persero) Unit Usaha Pabatu Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

Doni Marlius. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP” Padang. ISSN: 2556 - 2278 . Jurnal Pundi, Vol. 04, No. 02, Juli 2020 Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN.

Sheila A. Yuhi. Universitas Pamulang. p - ISSN 2615-3009 , e-ISSN 2621-3389. Vol. 5, No. 3, July 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kiat Pangan Persada Disiplin kerja dan Motivasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

##### 1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  maka instrumen dikatakan valid. Jika  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$  maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti

sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode chronbacht alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St}\right)$$

#### b. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

##### 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penilitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

##### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

##### 4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

#### c. Analisis Regresi Linier

##### 1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

##### 2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih

variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 11

Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)				
No	PERNYATAAN	rHitung	rTabel	Keterangan
1	Saya merasa lingkungan kerja saya nyaman dan aman.	0,706	0,216	Valid
2	Ruang kerja saya cukup luas untuk saya bekerja dengan nyaman.	0,364	0,216	Valid
3	Saya menjaga kebersihan lingkungan kerja dengan baik.	0,458	0,216	Valid
4	Saya telah dilengkapi dengan peralatan kerja yang sesuai dan aman.	0,716	0,216	Valid
5	Saya telah menerima pelatihan yang cukup dalam menggunakan peralatan kerja.	0,548	0,216	Valid
6	Saya merasa bahwa peralatan kerja saya memenuhi standar keselamatan yang diperlukan.	0,630	0,216	Valid
7	Alat kerja saya secara rutin diperiksa dan dipelihara dengan baik.	0,458	0,216	Valid
8	Saya merasa bahwa alat kerja saya selalu dalam kondisi baik dan siap digunakan.	0,660	0,216	Valid
9	Saya merasa bahwa perusahaan memberikan dukungan yang memadai dalam menjaga kesehatan fisik dan mental saya.	0,657	0,216	Valid
10	Saya memiliki pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja.	0,322	0,216	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Dari tabel diatas, maka variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) diperoleh nilai r<sup>2</sup>hitung > r<sup>2</sup>tabel (0,216), maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Dengan begitu

maka kuesioner tersebut dapat untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 12  
 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	PERNYATAAN	rHitung	rTabel	Keterangan
1	Saya memahami dan mematuhi semua peraturan dan kebijakan perusahaan.	0,519	0,216	Valid
2	Saya merasa bahwa peraturan-peraturan perusahaan diterapkan secara konsisten dan adil kepada semua karyawan.	0,420	0,216	Valid
3	Saya tidak pernah melanggar peraturan perusahaan.	0,620	0,216	Valid
4	Saya merasa efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja.	0,491	0,216	Valid
5	Saya sering terganggu oleh hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan di tempat kerja.	0,452	0,216	Valid
6	Saya memiliki strategi atau metode tertentu untuk meningkatkan efisiensi waktu dalam bekerja.	0,636	0,216	Valid
7	Saya merasa bahwa saya telah memenuhi tanggung jawab dengan baik di tempat kerja.	0,767	0,216	Valid
8	Saya merasa bahwa saya dapat dipercaya oleh rekan kerja dan atasan untuk menyelesaikan tugas-tugas saya dengan baik.	0,626	0,216	Valid
9	Saya merasa bahwa perusahaan memberikan cukup fleksibilitas dan dukungan dalam mengelola jadwal kerja.	0,571	0,216	Valid
10	Saya memahami kebijakan absensi yang diterapkan oleh perusahaan.	0,472	0,216	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Dari tabel diatas, maka variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> (0,216), maka item pernyataan dinyatakan valid. Dengan begitu maka kuesioner tersebut dapat untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 13  
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	PERNYATAAN	rHitung	rTabel	Keterangan
1	Saya konsisten dalam menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik.	0,664	0,216	Valid
2	Saya menerapkan umpan balik yang diberikan untuk meningkatkan kualitas kerja.	0,678	0,216	Valid
3	Saya memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja.	0,577	0,216	Valid
4	Saya mampu menghasilkan pekerjaan dalam jumlah yang memadai sesuai dengan target yang ditetapkan.	0,622	0,216	Valid
5	Saya meningkatkan produktifitas kerja dengan baik.	0,595	0,216	Valid
6	Saya merasa ada hal-hal tertentu yang menghambat kerja saya dalam mencapai target kuantitas.	0,315	0,216	Valid
7	Saya sering menyelesaikan tugas-tugasnya tepat waktu.	0,685	0,216	Valid
8	Saya mampu dalam mengelola waktu dan mengatur prioritas untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tepat waktu.	0,627	0,216	Valid
9	Saya kehilangan jam kerja karena kecelakaan kerja.	0,507	0,216	Valid
10	Peralatan kerja yang rusak menghambat saya dalam menjalankan tugas-tugas kerja.	0,332	0,216	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Dari tabel diatas, maka variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> (0,216), maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Dengan begitu maka kuesioner tersebut dapat diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 14  
 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	0,914	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,917	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,915	0,600	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Dari hasil pengujian tabel diatas, menyatakan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1), disiplin kerja (X2), kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih dari 0,600

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 15  
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.59069714
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.116
	Negative	-.145
Test Statistic		.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Dari hasil pengujian tabel diatas, dihasilkan nilai signifikansi (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka dapat diasumsikan distribusi persamaan pada uji ini dinyatakan tidak normal

2) Uji Multikolonieritas

Tabel 4. 16  
 Hasil Pengujian multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	11.445	4.077			2.807	.006		
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.142	.144	.143		.991	.325	.361	2.771
Disiplin Kerja	.574	.163	.510		3.525	.001	.361	2.771

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Dari hasil pengujian multikolonieritas pada tabel diatas dihasilkan nilai tolerance variabel kesehatan dan keselamatan kerja sebesar 0,361 dan disiplin kerja sebesar 0,361 nilai yang dihasilkan kurang dari 1,



dan nilai variance inflation factor (VIF) variabel kesehatan dan keselamatan kerja sebesar 2,771 dan disiplin kerja sebesar 2,771 nilai yang dihasilkan kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolonierita

3) Uji Autokorelasi

**Tabel 4.17**  
**Uji Autokorelasi Antara**  
**Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2)**

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.630 <sup>a</sup>	.397	.382	3.635	1.915

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karwawan  
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Hasil,  $du < d < 4-du = 1,6928 < 1,915 < 2,3072$ . Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji durbin watson atas residual persamaan regresi diperoleh dihitung sebesar  $1,6928 < 1,915 < 2,3072$ . Sebagai pedoman umum durbin watson berkisar 0 dan 4. Maka berdasarkan nilai uji statistik durbin watson dalam penelitian ini sebesar  $1,6928 < 1,915 < 2,3072$ . Sehingga tidak ada autokorelasi

4) Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji heterokedastisitas Dengan Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.759	2.978		1.934	.057
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	-.216	.105	-.372	-2.060	.043
	Disiplin Kerja	.134	.119	.203	1.124	.264

a. Dependent Variable: ABS\_RES  
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Dari hasil pengujian tabel diatas, glejser test model pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,043 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,264 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heterokedastisitas, maka model regresi layak dipakai sebagai data penelitian

d. Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karwawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.349	3.820		4.804	.000
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.547	.092	.551	5.936	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karwawan  
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 18.349 + 0.547X1$ . Dari persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 18.349 diasumsikan bahwa jika variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 18.349 point.
- b. Nilai koefisien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) sebesar 0.547 diasumsikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 point pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.547 point.

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karwawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.445	4.077		2.807	.008
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.142	.144	.143	.991	.325
	Disiplin Kerja	.574	.163	.510	3.525	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karwawan  
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 11.445 + 0.142X1 + 0.574X2$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 11.445 diartikan bahwa jika variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan menilai sebesar 11.445 point.
- b. Nilai keselamatan dan kesehatan kerja (X1) 0.142 diartikan bila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 point pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) akan mengakibatkan

terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.142 point.

- c. Nilai disiplin kerja (X2) 0.574 diartikan bila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1), maka setiap perubahan 1 point pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.574 point.

e. Koefisien Korelasi

Maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 6,139 artinya jika Motivasi Kerja (X1), Komepensasi Karyawan (X2) adalah nol, maka kinerja karyawan yang dihasilkan adalah 6,139 sehingga asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap.
- 2) Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,571 maka dapat dikatakan bahwa setiap bertambahnya variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar satu satuan, sehingga akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).
- 3) Koefisien regresi variabel Kompensasi Karyawan (X2) sebesar 0,251 maka dapat dikatakan bahwa setiap bertambahnya variabel Kompensasi karyawan (X2) sebesar satu satuan, sehingga akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).

f. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. 23  
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Kinerja Karyawan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Pearson Correlation	1	.551 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan	N	83	83
	Pearson Correlation	.551 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	83	83

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Dari hasil pengujian tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,551 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,40 s/d 0,599 maka kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang

Tabel 4. 24  
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.624 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan	N	83	83
	Pearson Correlation	.624 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	83	83

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Dari hasil pengujian tabel diatas, dihasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,624 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 s/d 0,799 maka kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 4. 25  
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	Sig. F Change
1	.630 <sup>a</sup>	.397	.382	3.63530	.397	26.316	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja  
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Dari hasil pengujian tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,630 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 s/d 0,799 maka kedua variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja memiliki tingkat hubungan yang sedang

g. Koefisien Determinasi

Tabel 4. 26  
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551 <sup>a</sup>	.303	.295	3.88330

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja  
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Dari hasil pengujian tabel diatas, dihasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,303 maka dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 30.3%. Sisanya sebesar (100-30.3%) = 69.7% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4. 28  
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 <sup>a</sup>	.397	.382	3.63530

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja  
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Dari hasil pengujian tabel diatas, dihasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,397 maka dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) dan

disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 39.7%. Sisanya sebesar  $(100-39.7\%) = 60.3\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

h. Uji Hipotesis

Tabel 4. 29  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja(X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.349	3.820		4.804	.000
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.547	.092	.551	5.936	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Dari hasil pengujian tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau  $(5.936 > 1.664)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0.050 atau  $(0.000 < 0.050)$ . Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 30  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.008	4.037		2.975	.004
Disiplin Kerja	.703	.098	.624	7.188	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Dari hasil pengujian tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau  $(7.188 > 1.664)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0.050 atau  $(0.000 < 0.050)$ . Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 31  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Keselamatan dan Kesehatan 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	695.560	2	347.780	26.316	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1057.235	80	13.215		
	Total	1752.795	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja  
 Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2024

Dari hasil pengujian tabel diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau

$(26.316 > 2.720)$ , hal ini juga diperkuat dengan signifikansi 0.000 atau  $(0.000 < 0.050)$ . Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada metode penelitian dan hasil analisis pembahasan pada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 18.349 + 0.547X1$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0.551 maka kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 30.3% dan uji hipotesis t hitung > t tabel atau  $(5.936 > 1.664)$ . Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima. Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12.008 + 0.703X2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,624 maka kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 38.9% dan uji hipotesis t hitung > t tabel atau  $(7.188 > 1.664)$ . Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima. Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 11.445 + 0.142X1 + 0.574X2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0.630 maka memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 39.7%, nilai F hitung > F tabel atau  $(26.316 > 2.720)$ . Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima. Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Algifari, 2017. Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- [2] Arikunto, Suharsimi. 2019. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Defi Faradila, 2021. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Tangerang Selatan.
- [4] Dwiki Rahmawan, 2023. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Tangerang Selatan.
- [5] Erni dan Kurniawan. 2017. Pengantar Manajemen, Edisi Kesatu. Jakarta: Kencana.
- [6] Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana. 2015. Pengantar Manajemen (3 in 1). Kebumen: Mediatara
- [7] Fabian Alif Ramadhan, 2023. Pengaruh Kepemimpinan dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Tangerang Selatan.
- [8] Frayol, H. (2010). Manajemen Public Relation. Jakarta: PT. Elex Media.
- [9] Gujarati. 2017. Dasar-dasar Ekonometrika. Edisi Kelima, Mangunsong, R,C. Penerjemah. Jakarta: Salemba Empat.
- [10] Doni Marlius. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP" Padang. ISSN: 2556 - 2278 . Jurnal Pundi, Vol. 04, No. 02, Juli 2020.
- [11] Dori Mittra Candana. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia YPTK Padang. E-ISSN: 2686-5238, P-ISSN 2686-4916. Volume 2, Issue 1, September 2020.
- [12] Effendi Sinuhaji. Volume 7, Issue 2, September 2019, pages 11-15 p-ISSN 2355-1488, e-ISSN 2615-2932.
- [13] Hendra Cahyono & Rahayu Mardikaningsih (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA. Jurnal Ilmu Manajemen, 1(2), 11-20.
- [14] Irfan Muhammad. Jurnal kesehatan masyarakat Universitas Indonesia. ISSN 2623-1581 (Online) ISSN 2623-1573 (Print). Volume 5, Nomor 1, April 2021.
- [15] M. Rizal Nur Irawan (2020). PENGARUH (K3). Jurnal Ecopreneur. 12, 2615-6237.
- [16] Muhamad Riziq Shihab. Fakult Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Banten. ISSN 2722-9475 (Cetak), ISSN 2722-9467 (Online). Volme 3 nomor 3 (Agustus 2023).
- [17] Nova Arikhman. Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat STIKes Syedza Siantika Padang. e-ISSN : 2540-961. P-ISSN : 2087-8508. Volume 11 nomor 2 (Desember 2020).
- [18] Sheila A. Yuhi. Universitas Pamulang. p-ISSN 2615-3009 , e-ISSN 2621-3389. Vol. 5, No. 3, July 2023.
- [19] Sutrisno, Yanuarianto, Yossy Wahtu Indrawan. ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No. 4, Juli 2021.
- [20] Yulia Andini. Jurnal Agriuma:, 1 (2) Oktober 2019 ISSN 2657-1749 (Print) ISSN 2657-1730 (Online) (68-77).