

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PT. PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO) SUBDIVISI PROPERTI DAN
ANEKA USAHA REGIONAL JAWA TIMUR**

SKRIPSI

**SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ADMINISTRASI BISNIS
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN
KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA**



Disusun oleh :

Nama : Sirilus Liko
NPM : 151011288
Program Studi : Administrasi Bisnis
Pembimbing :

STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA

2019

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : **SIRILUS LIKO**

N.P.M : 151011288

Program Studi : Administrasi Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Subdivisi Properti Dan Aneka Usaha Regional Jawa Timur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia bertanggungjawab sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib STIA Dana Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Penulis,

Materai Rp. 6.000

[**Sirilus Liko**]

SKRIPSI

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PT. PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO) SUBDIVISI PROPERTI DAN
ANEKA USAHA REGIONAL JAWA TIMUR**

DISUSUN OLEH:

SIRILUS LIKO

NIM : 151011288

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGANBAIK OLEH :

Mengetahui, Tanggal : 12 Agustus 2019

Ketua Program Studi

SOEDARMANTO, SE,MM

Mengetahui Tanggal : 12 Agustus 2019

Pembimbing

SOEDARMANTO, SE,MM

Mengetahui, Tanggal : 12 Agustus 2019

Ketua

STIA dan Manajemen kepelabuhan Barunawati

NUGROHO DWI PRIYOHADI, S.Psi,MSc

SKRIPSI

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PT. PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO) SUBDIVISI PROPERTI DAN
ANEKA USAHA REGIONAL JAWA TIMUR**

DIAJUKAN OLEH:

SIRILUS LIKO

NIM : 151011288

Telah dipresentasikan di depan Dewan Penguji dan dinyatakan LULUS pada

Tanggal 12 Agustus 2019

DEWAN PENGUJI :

KETUA : Dr. CHOIRUL ANAM, SE, M.Si (.....)

SEKRETARIS : SOEDARMANTO, SE,MM (.....)

ANGGOTA : Dr. BAMBANG SURYANTORO, M.Si (.....)

Mengetahui,

KETUA

STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI

NUGROHO DWI PRIYOHADI, S.Psi,MSc

ABSTRAKSI

SIRILUS LIKO . 151011288

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO) SUBDIVISI PROPERTI DAN ANEKA USAHA REGIONAL JAWA TIMUR

Skripsi . program studi administrasi bisnis. 2019

Kata kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin kerja dan Produktivitas

Setiap proses kegiatan suatu perusahaan tidaklah lepas dari segala bahaya resiko kecelakaan kerja terhadap para tenaga kerja. Maka dalam perusahaan sangat diperlukan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang didukung dengan kedisiplinan para tenaga kerja dalam pengimplementasian program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dijalankan guna meminimalisir resiko kecelakaan kerja.

Skripsi ini dibuat dengan judul “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Subdivisi Properti dan Aneka Usaha Regional Jawa Timur”. Adapun tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa penelitian kepustakaan dan lapangan yang berupa penyebaran kuesioner. Responden yang ditetapkan dengan jumlah populasi 44 responden. Teknik pengolahan data yang digunakan adalah dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Subdivisi Properti dan Aneka Usaha Regional Jawa Timur, besarnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 74.9% terhadap produktivitas karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Subdivisi Properti dan Aneka Usaha Regional Jawa Timur, sedangkan sisanya sebesar 25.1% merupakan pengaruh faktor lain diluar keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Subdivisi Properti dan Aneka Usaha Regional Jawa Timur.

Daftar pustaka (2019-2020)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang maha Esa, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul: “Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Subdivi Properti dan Aneka Usaha Regional Jawa Timur” ini untuk memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar pendidikan strata satu pada program studi ilmu administrasi bisnis dan manajemen kepelabuhan (STIAMAK) barunawati Surabaya.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril amupun material. Oleh karean itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih setulus-tulusnya kepda semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Bapak Nugroho Dwi Priyadi. S.Psi,MSc selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) barunawati Surabaya.
2. Bapak Soedarmanto, SE,MM selaku wakil ketua 1 Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bisnis dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.
3. Ucapan segala bentuk penghargaan dan terima kasih setulus-tulusnya kepada Bapa tercinta Alm. Silvester Raga dan Mama Elisabeth yang telah mengasuh, mendidik serta membimbingku selama ini dan setiap alunan doa yang tiada henti-hentinya untuk penulis.
4. Segenap keluarga yang selalu mendukung dan menyemagati penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Untuk Mama Marselina Mitan, Mama Kornelia Kimang, Mama Maria Maa dan saudara Servus Sina dan Rinsolaus Lawe serta semua saudara-saudari yang tidak bias penulis sebutkan satu persatu.

5. Bapak Soedarmanto, SE,MM selaku dosen pembimbing skripsi I yang telah berkenan memberikan tambahan ilmu dan solusi pada setiap permasalahan dan kesulitan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Drs. Kajanto, MM selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia memberi bimbingan dan pengarahan penulis selama menyusun skripsi dan memberikan banyak ilmu serta solusi pada setiap permasalahan atau kesulitan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh Bapak/Ibu dosen ilmu administrasi bisnis yang telah memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan.
8. Seluruh teman-teman senangkatan, semua mahasiswa Ilmu Administrasi bisnis angkatan 2015 terutama teman-teman Biawak Class dan ketika saudara seperjuangan selama ini. Saudara Oand, Yhan dan Enol yang selalu bersama dalam perjuangan ini.
9. Semua saudara di MESS PELAUT FLORES SURABAYA yang selama ini telah membantu penulis selama masa kuliah hingga penyelesaian skripsi ini.
10. Semua staf dan pegawai PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Subdivisi Properti dan Aneka Usaha Regional Jawa Timur yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan segala keterbatasan yang ada. Untuk itu demi sempurnanya skripsi ini, penulis sangat membutuhkan dukungan dan sumbangan pikiran berupa kritik dan saran yang bersifat membangun.

Akhir kata, penulis penulis megarapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pembaca.

Surabaya, juli 2019

SIRILUS LIKO

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pernyataan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Pengesahan	iv
Abstraksi	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Tujuan Penelitian	4
1.4 Sistematika Penulisan	5
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)	7
2.1.1 Keselamatan Kerja	7
2.1.2 Kesehatan Kerja	7
2.1.3 Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)	7
2.1.4 Tujuan K3	8
2.1.5 Dasar Hukum K3	9
2.1.6 Pentingnya Program K3	10

2.1.7 Mengukur Tingkat Keselamatan Kerja	11
2.2 Disiplin Kerja	12
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	12
2.2.2 Pentingnya Disiplin Kerja	13
2.2.3 Pelaksanaan Disiplin Kerja	15
2.3 Produktivitas.....	15
2.3.1 Pengertian Produktivitas	15
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	17
2.4 Hubungan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dengan Produktivitas	18
2.5 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas.....	19
2.6 Penelitian Terdahulu.....	19
2.7 Kerangka Berfikir.....	24
2.8 Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	26
3.2 Populasi Penelitian	26
3.3 Sempel.....	27
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	27
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.6 Devenisi Operasional Variabel Penelitian.....	29
3.6.1 Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)	29
3.6.2 Disiplin Kerja	29
3.6.3 Produktivitas.....	30
3.7 Instrumen Penelitian.....	30
3.8 Jenis Data	31
3.9 Teknik Analisis Data	31

3.9.1 Uji Kualitas Data.....	32
3.9.2 Uji Asumsi Klasik	32
3.9.3 Regresi Linear Berganda.....	34
3.9.4 Uji Koefisien Determinasi.....	35
3.9.5 Uji T	35
3.9.6 Uji F.....	36

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan Dan Visi Misi Perusahaan	37
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	37
4.1.2 Visi.....	40
4.1.3 Misi.....	40
4.1.4 Struktur Organisasi : Tugas Dan Tanggungjawab	41
4.1.5 Aktivitas Dan Kegiatan Perusahaan.....	43
4.2 Karakteristik Responden.....	44
4.2.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.2.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja....	44
4.2.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	45
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	46
4.3.1 Distribusi Frekuensi Karyawan Terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)	46
4.3.2 Distribusi Frekuensi Karyawan Terhadap Disiplin Kerja	48
4.3.3 Distribusi Frekuensi Karyawan Terhadap Produktivitas.....	50
4.4 Analisis Data	53

4.4.1 Uji Kualitas Data.....	53
4.4.2 Uji Asumsi Klasik	57
4.4.3 Uji Regresi Linear Bergnda.....	60
4.4.4 Uji Koefisien Determinasi.....	62
4.4.5 Uji T	63
4.4.6 Uji F.....	64
4.5 Pengujian Hipotesis Penentuan Variabel Yang Berpengaruh Dominan	64
4.6 Pembahasan	65
4.6.1 Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas	66
4.6.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas	69
4.6.3 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas	69
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran	71
5.2.1 Bagi PT. Perusahaan	71
5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya	71
Daftar Pustaka.....	73
Lampiran	

DAFTAR TABEL

			Halaman
Tabel	2.1	Penelitian Terdahulu	19
Tabel	4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel	4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	44
Tabel	4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	45
Tabel	4.4	Distribusi Penilaian Responden Terhadap Variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)	46
Tabel	4.5	Distribusi Penilaian Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	49
Tabel	4.6	Distribusi Penilaian Responden Terhadap Variabel Produktivitas	51
Tabel	4.7	Hasil Pengujian Uji Validitas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	54
Tabel	4.8	Hasil Pengujian Uji Validitas Disiplin Kerja	55
Tabel	4.9	Hasil Pengujian Uji Validitas Produktivitas	55
Tabel	4.10	Hasil Uji Realibilitas	56
Tabel	4.11	One Simple Komogrov-Smirnov Test	58
Tabel	4.12	Hasil Uji Heteroskedastisitas	60
Tabel	4.13	Regresi Linear Berganda	61
Tabel	4.14	Hasil Perhitungan Uji Koefisien R Dan R ²	62
Tabel	4.15	Hasil Pengujian F Pada Tariff Dignifikansi 0.05	63
Tabel	4.16	Nilai Koefisien Beta	65

Catatan : tabel 4.1 menunjukan tabel yang terletak di bab IV dengan nomor urutan tabel No. 1.

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 2.1	Mengukur Tinggi Rendahnya Kecelakaan Dan Penyakit Kerja	11
Gambar 2.2	Mengukur Kecelakaan Kerja Per Satu Jam Kerja	12
Gambar 2.3	Mengukur Hilangnya Jam Kerja Akibat Kecelakaan Kerja	12
Gambar 2.4	Kerangka Berfikir	24
Gambar 4.1	Dstruktur Organisasi Subdivisi Properti Dan Anek Usaha	41
Gambar 4.2	Normal P-P Plot of Regretion Standardized Residual	58
Gambar 4.3	Uji Heteroskedastisita	59

Catatan : Gambar 4.3 menunjukan gambar yang terletak pada bab IV dengan urutan gambar No3

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dengan semakin ketat persaingan saat ini, suatu perusahaan harus memiliki Sumber Daya yang berkualitas, Setiap sumber daya yang dimiliki perusahaan adalah sebagai modal penting dan penunjang dalam mencapai tujuan perusahaan, namun setiap sumber daya yang dimiliki harus mampu dioptimalkan dan diperhatikan dengan baik oleh perusahaan.

Dimana seiring berkembangnya teknologi yang semakin modern dalam proses produksi, pelayanan-peralatan penunjang kerja semakin berkembang pula dan akan memberikan pengaruh yang besar terhadap ketenagakerjaan dalam perusahaan. Teknologi yang maju selain membawa dampak yang memudahkan pekerjaan karyawan tentunya juga mempunyai resiko kecelakaan yang tinggi. Pada tahun 2007 jamsostek mencatat 65.474 kecelakaan yang mengakibatkan 1.451 orang meninggal, 5.326 orang cacat tetap, dan 56.697 orang cedera, data kecelakaan tersebut mencakup seluruh perusahaan yang menjadi anggota jamsostek dengan jumlah peserta sekitar 7 juta orang atau sekitar 10% dari seluruh pekerja di Indonesia yaitu angka kecelakaan mencapai 930 kejadian setiap 100 orang pekerja. Bahkan menurut *world economic forum* tahun 2006, angka kematian akibat kecelakaan di Indonesia mencapai 17-18 untuk setiap 100 pekerja. (soehatman ramli 2010).

Sehingga dalam hal ini perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian lebih kepada setiap sumber daya yang dimiliki dalam hal ini karyawannya, Dengan memaksimalkan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3 guna menciptakan keamanan dan kenyamanan dari ancaman resiko kecelakaan karyawan dalam bekerja dan sebagai upaya pengendalian kerugian, dengan harapan berorientasi pada penggunaan Sumber Daya yang efektif dan efisien

perusahaan membuat program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan menyediakan kelengkapan dan ketersediaan setiap hal penunjang keselamatan dan kesehatan kerja akan sangat berguna menciptakan kondisi kerja yang baik, selain tuntutan untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif, Program Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) juga wajib ada di setiap perusahaan karena mempunyai ketentuan perundangan dan memiliki landasan hukum, peraturan perundangan yang menyangkut Keselamatan dan kesehatan Kerja diatur dalam beberapa peraturan perundangan diantaranya:

Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Dalam perundangan mengenai ketenagakerjaan ini salah satunya memuat tentang keselamatan kerja yaitu:

Pasal 86 menyebutkan bahwa setiap organisasi wajib menerapkan upaya keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi keselamatan tenaga kerja.

Pasal 87 mewajibkan setiap organisasi melaksanakan system manajemen K3 yang terintegrasi dengan manajemen organisasi lainnya.

Menurut Drs. Buntanto M.Pd (2015) kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja maupun lingkungan umum. Sedangkan Menurut Drs. Buntano M.Pd. (2015) “ keselamatan kerja adalah suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan”,

PT. PELINDO III Surabaya merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam jasa kepelabuhanan, Peranan PT.Pelindo III sangat penting dalam upaya menunjang industry perdagangan terlebih untuk wilayah Indonesia bagian timur. PT.Pelindo III memiliki banyak bidang usaha sebagai jasa layanan kepelabuhan, Diantaranya menyediakan gudang-gudang dan tempat penimbunan barang-barang angkutan bandar, alat bongkat muat, serta peralatan pelabuhan, sehingga dari bentuk bidang usaha diatas maka

setiap karyawan dari PT.Pelindo III sendiri memiliki ancaman resiko kecelakaan yang lebih besar, sehingga diperlukan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang terorganisir demi menunjang produktifitas kerja karyawan.

Selain program kesehatan dan keselamatan kerja, produktifitas kerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh kondisi kedisiplin kerja dari karyawan perusahaan sendiri. Menurut Irham Fahmi (2016) “kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan-aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang diterapkan dalam kedisiplinan tersebut”.

Jika setiap karyawan dan atau pekerja sudah mampu mengimplementasikan setiap hal penunjang keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan lancar karena merasa aman dan nyaman dari setiap resiko kecelakaan yang dihadapi, sehingga mampu menambah produktifitas karyawan menjadi lebih baik.

Dari uraian diatas kita bisa melihat masih banyaknya di sekitar, perusahaan yang mengabaikan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta dari diri karyawan atau para pekerja sendiri yang masih kurang dalam pengimplementasian program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang telah di sediakan perusahaan sehingga kegiatan pekerjaan berjalan kurang aman dan kondusif dalam menunjang produktifitas yang dihasilkan, maka penulis melakukan penelitian yang membahas tentang ”hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja dengan produktifitas kerja karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT. PELINDO III Regional Jawa Timur”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka rumusan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja secara parsial mempunyai hubungan dengan produktifitas kerja karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT.PELINDO III Regional Jawa Timur?
- b. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja secara serempak (simultan) mempunyai hubungan dan signifikan dengan produktifitas kerja karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT.PELINDO III Regional Jawa Timur?
- c. Manakah diantara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta disiplin kerja yang memiliki hubungan lebih dominan terhadap produktifitas kerja karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT.PELINDO III Regional Jawa Timur?

1.3 Batasan Masalah

Agar penulisan skripsi ini tidak menyimpang dan mengambang dari tujuan yang semula, penulis membatasi masalah atau ruang lingkup penulisan sehingga mempermudah mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dengan batasan hanya mencakup Pogram keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja hanya diteliti di ruang lingkup Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT.PELINDO III Regional Jawa Timur tahun 2019.

1.4 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja secara parsial mempunyai hubungan dengan produktifitas kerja karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT.PELINDO III Regional Jawa Timur.
- b. Untuk mengetahui Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja secara serempak (simultan) mempunyai hubungan dan

signifikan dengan produktifitas kerja karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT.PELINDO III Regional Jawa Timur.

- c. Untuk mengetahui Manakah diantara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta disiplin kerja yang memiliki hubungan lebih dominan terhadap produktifitas kerja karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT.PELINDO III Regional Jawa Timur.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas penelitian ini, maka materi-materi yang tertera pada penelitian ini dikelompokan menjadi beberapa subbab dengan dengan sistematika penyampaian, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah yang menjadi acuan penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan atau uraian singkat proses penulisan skripsi ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literature *review* yang berhubungan dengan penelitian yang sedang dibahas.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan cara pengambilan dan pengolahan data dengan menggunakan alat-alat analisis data yang ada.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang keterkaitan antar faktor-faktor dari data yang diperoleh dari masalah yang diajukan kemudian masalah tersebut dengan

metode yang diajukan dan menganalisa proses dan hasil penyelesaian masalah.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisis kesimpulan dari pokok pembahasan dan disertai dengan saran-saran bagi pihak yang terkait sebagai obyek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk pengembangan dimasa yang akan datang.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

2.1.1 Keselamatan Kerja

Menurut Wowo Sunaryo Kuswana (2016) keselamatan kerja (*safety*) adalah suatu keadaan dan selamat dari penderitaan dan kerusakan serta kerugian di tempat kerja, baik pada saat memakai alat, bahan, mesin-mesin dalam proses pengolahan, teknik pengepakan, penyimpanan, maupun menjaga dan mengamankan tempat serta lingkungan kerja. Menurut Buntarto (2015) “keselamatan kerja adalah suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan”.

2.1.2 Kesehatan Kerja

Menurut Buntarto (2015) keselamatan kerja adalah kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani maupun social, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Menurut Wowo Sunaryo Kuswana (2016) “Keselamatan kerja (*health*) adalah suatu keadaan seorang pekerja yang terbebas gangguan fisik dan mental sebagai akibat pengaruh interaksi pekerjaan dan lingkungan”.

2.1.3 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2002) dalam (Sanitasi dan Higiene dan K3 2015) keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya

untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah dan rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

2.1.4 Tujuan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Berdasarkan peraturan menteri tenaga kerja Nomor. PER.05/MEN/1996 pasal 2, tujuan dan sasaran utama dari sistem keselamatan dan kesehatan kerja adalah menciptakan suatu system keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Menurut Buntanto (2015) “keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bertujuan untuk menjamin kesempurnaan atau kesehatan jasmani dan rohani tenaga kerja serta hasil karya dan budayanya”.

Menurut Wowo Sunaryo Kuswana (2016) ada beberapa hal yang menjadi tujuan utama dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sebagai berikut:

- a. Mengamankan suatu system kegiatan/pekerjaan mulai dari *input*, proses sampai dengan *output*. Biasa berupa kegiatan produksi di dalam industri maupun di luar industri seperti di sector publik dan yang lainnya.
- b. Diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan (*well-being*).

Menurut Sri Rejeki (2015) keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi dan produktifitas nasional

- b. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja tersebut.
- c. Memelihara sumber produksi agar dapat digunakan secara aman dan efisien.

2.1.5 Dasar Hukum Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Mengingat pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) maka dibuatlah beberapa peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar hukum adanya program K3, diantaranya:

- a. Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja.

Yang diatur oleh undang-undang ini adalah keselamatan kerja dalam segala tempat kerja baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

- b. Undang-undang No.23 Tahun 1992 tentang kesehatan.

Undang-undang ini menyatakan bahwa secara khusus perusahaan berkewajiban memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik pekerja yang baru maupun yang akan dipindahkan ke tempat kerja baru, sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepada pekerja, serta pemeriksaan kesehatan secara berkala. Para pekerja juga berkewajiban memakai alat pelindung diri dengan tepat dan benar serta mematuhi semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.

- c. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Undang-undang ini mengatur mengenai segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan mulai dari upah kerja, jam kerja, hak material, cuti sampai dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

- d. Selain diatur dalam perundang-undangan, K3 juga diuangka kedalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.05/MEN/1996 pasal 1,

system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) adalah bagian dari system manajemen keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tagging jawab, pelaksanaan, prosedur dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

- e. Selain dalam negeri, masalah K3 juga menjadi perhatian secara internasional, ditunjukkan dengan *occupational safety and health act* (OSHA) sebagai standar umum yang diundangkan oleh Amerika Serikat pada tahun 1970 menetapkan bahwa setiap pemberi kerja harus menyediakan kondisi kerja bagi setiap karyawan yang bebas dari kemungkinan bahaya yang dapat menyebabkan timbulnya kematian atau cacat fisik permanen terhadap karyawan.

2.1.6 Pentingnya Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

a. Moral✳

Manusia sebagai makhluk termulia di dunia, jadi sudah sepatutnya diperlakukan dengan terhormat dalam organisasi atau perusahaan. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).

b. Hukum

Setiap negara memiliki undang-undang tentang ketenagakerjaan, tetapi memiliki perbedaan mengenai tanggung jawab atas bagia-bagian yang menjadi beban yang harus ditanggung para pemberi kerja, namun memiliki kesamaan dalam hal tujuan yaitu melindungi para pekerja atas keselamatan dan kesehatan pekerja dalam menjalankan tugasnya.

c. Ekonomi

Alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengeluarkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami pekerja. Dengan adanya program K3 dapat meminimalisir kecelakaan kerja sehingga dapat berdampak pada penghematan biaya pengobatan dan pertanggung jawaban lainnya dan faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang diterima para pekerja.

2.1.7 Mengukur Tingkat Keselamatan Kerja

Suatu persyaratan yang ditetapkan oleh *Occupational Safety and Health Act (OSHA)* untuk memantau keselamatan dan kesehatan kerja dan mewajibkan perusahaan melakukan pencatatan atas kejadian-kejadian yang berkaitan dengan kecelakaan dan kesehatan kerja. Berdasarkan ketentuan tersebut akan dapat dihitung besarnya tingkat kecelakaan kerja, frekuensi kecelakaan kerja dan tingkat kegawatan,

a. **Tingkat Kecelakaan Kerja (TKK)**

Adalah mengukur tinggi rendahnya kecelakaan dan penyakit yang di derita pra pekerja selama setahun kerja.

$$\text{TKK} = \frac{\text{jumlah kecelakaan kerja dan penyakit} \times 200.000}{\text{Jumlah jam kerja}}$$

Sumber: Buku sumber daya manusia Prof. Dr. Wilson bangun S.E., M.Si

Gambar 2.1 Mengukur tinggi rendah kecelakaan dan penyakit kerja

Dengan ketentuan, untuk 100 pekerja tetap adalah 200.000 (40 jam seminggu x 50 minggu)

b. **Frekuensi Kecelakaan (FK)**

Menggambarkan jumlah kecelakaan kerja yang terjadi setiap satu juta jam kerja bukan dalam setahun.

$$FK = \frac{\text{jumlah kecelakaan kerja dan penyakit} \times 1.000.000 \text{ jam}}{\text{Jumlah jam kerja}}$$

Sumber: Buku sumber daya manusia Prof. Dr. Wilson bangun S.E., M.Si

Gambar 2.2 Mengukur jumlah kecelakaan kerja per satu jam kerja

c. Tingkat Kegawatan (TK)

Pengukuran atas hilangnya jam kerja akibat kecelakaan kerja.

$$TK = \frac{\text{jumlah jam kerja yang hilang} \times 1.000.000 \text{ jam}}{\text{Jumlah jam kerja}}$$

Sumber: Buku sumber daya manusia Prof. Dr. Wilson bangun S.E., M.Si

Gambar 2.3 Mengukur hilangnya jam kerja akibat kecelakaan kerja

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Terry (2002) dalam (Manajemen Sumber Daya Manusia 2009), Disiplin adalah alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakan disiplin. Menurut Singodimedjo (2002) dalam (Manajemen Sumber Daya Manusia 2009) “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Menurut Siagian (2002) dalam (Manajemen Sumber Daya Manusia 2009), “Disiplin adalah tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan”.

Menurut Latainer (1995) dalam (Manajemen Sumber Daya Manusia 2009), Disiplin adalah sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Beach (2002) dalam (Manajemen Sumber Daya Manusia 2009), Disiplin mempunyai dua pengertian yaitu yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua, disiplin hanya berkaitan dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, dapat dirumuskan bahwa disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada di dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

2.2.2 Pentingnya Disiplin

Menurut Singodimedjo (2000) dalam (Manajemen Sumber Daya Manusia 2009) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin adalah sebagai berikut:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jetrih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat

mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para karyawan akan melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif antara lain:

- 1) Saling menghormati bila bertemu di dalam lingkungan pekerjaan
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut
- 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka

- 4) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada reka sekerja, dengan menginformasikan kemana dan urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun

2.2.3 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tat tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain:

- a. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Ranupandoyo dan Masnan (1992) dalam (Manajemen sumber Daya Manusia (2009) Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak.

2.3 Produktivitas

2.3.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif.

Menurut Ravianto (1991) dalam (Manajemen Sumber Daya Manusia 2009) mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari

hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang sedemikian akan mendorong seseorang untuk tidak dapat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Menurut Aigner (1993) dalam (Manajemen Sumber Daya Manusia 2009) “Produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang”.

Menurut Tohardi (2002) dalam (Manajemen Sumber Daya Manusia 2009) produktivitas merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Kussrianto (1990) dalam (Manajemen Sumber Daya Manusia 2009) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

Menurut Edy Sutrisno (2014) dalam (Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) 2016) Mengemukakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam bentuk kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Dari definisi-definisi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu: pertama, produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif; kedua, produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi; dan ketiga, produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Tetapi semua mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Ravianto (1991) dalam (Manajemen Sumber Daya Manusia 2009) Setiap perusahaan ingin supaya setiap tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan social, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi.

Menurut Simanjuntak (1993) dalam (Manajemen Sumber Daya Manusia 2009) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

a. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja, pelatihan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Dengan pelatihan para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi atau perusahaan, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan dan sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. sikap yang terjalin baik mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Jika karyawan diperlakukan dengan baik, maka karyawan tersebut dapat

berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Menurut Tiffin dan Cormick (2003) dalam (Manajemen Sumber Daya Manusia 2009) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

- a. Faktor yang ada pada individu, yaitu: umur, tempramen, kedaan fisik individu, kelelahan dan motivasi
- b. Faktor yang ada di luar individu, yaitu: kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga

2.4 Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dengan Produktivitas

Dalam buku manajemen sumber daya manusia mengutarakan hubungan kesehatan dan keselamatan kerja dengan produktivitas kerja sebagai berikut:

- a. Seorang yang menderita penyakit, akan terlihat berdampak sekali dalam dia bekerja, Maka tingkat produktivitasnya akan menurun dengan drastis bahkan sering menjadi nihil sama sekali
- b. Tingkat kesehatan yang tinggi akan dapat paralel dengan produktivitas kerja. Didalam lingkungan yang serasi dengan mesin-mesin atau alat-alat, bahan yang dikerjakan, suhu yang nyaman, penerangan yang memadai, udara yang segar dan gizi yang baik serta keahlian yang baik akan dapat menghasilkan produktivitas yang baik.
- c. Produktivitas tenaga kerja yang tinggi biasanya akan diimbangi dengan imbalan jasa (baik langsung maupun tidak langsung) yang baik pula, sehingga dapat dimanfaatkan pula untuk memperbaiki gizi atau lingkungannya dan akan tercipta suatu kesehatan yang lebih baik atau perbaikan mutu kehidupan sumber daya manusia
- d. Biaya pencegahan penyakit akibat kerja adalah lebih rendah bila dibandingkan dengan biaya pengobatan akibat penyakit akibat kerja

2.5 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas

Disiplin merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal itu akan menyangkut tanggungjawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Disiplin menciptakan rasa hormat dan kesadaran seorang karyawan atau pekerja terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi atau perusahaan dan akan sangat berdampak pada produktivitas kerja. Dengan kegiatan disiplin yang dilaksanakan mendorong para karyawan atau pekerja mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian terdahulu, penulis menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis, namun penulis juga mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut beberapa penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal yang terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Table 2.1 Penelitian terdahulu

Nama peneliti (tahun)	Judul penelitian	Teknik Analisis	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
Aji Hananto (2017)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Analisis regresi linear berganda	(X_1) kesehatan kerja	Obyek penelitian	Variable keselamatan dan kesehatan

Nama peneliti (tahun)	Judul penelitian	Teknik Analisis	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
	terhadap produktivitas bongkar muat petikemas		(X ²) keselamatan kerja (Y) produktivitas kerja		kerja berpengaruh yang signifikan dan positif terhadap variable produktivitas kerja
Mustopa (2017)	Pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas bongkar muat di terminal mirah PT. Tanto Intim Line Surabaya	Regresi sederhana dan pengujian hipotesis	(X) disiplin kerja karyawan (Y) produktivitas bongkar muat	Obyek penelitian	Terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas bongkar muat.
Hidayatu lloh Rohman	Pengaruh disiplin kerja terhadap	Analisis regresi linier	(X) disiplin kerja (Y) produktivitas	Obyek penelitian	Variable disiplin kerja berpengaruh signifikan

Nama peneliti (tahun)	Judul penelitian	Teknik Analisis	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
Hakim (2016)	produktivitas bongkar muat petikemas pada PT Terminal Teluk Lamong	sederhana	s bongkar muat		terhadap produktivitas bongkar muat petikemas.
Osha Silvia Anggraeni (2014)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi PT. Pura Barutama Unit Paper	Analisis korelasi	(X ₁) keselamatan dan kesehatan kerja (X ₂) disiplin kerja (Y) produktivitas kerja	Obyek penelitian	Keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja Keselamatan dan kesehatan

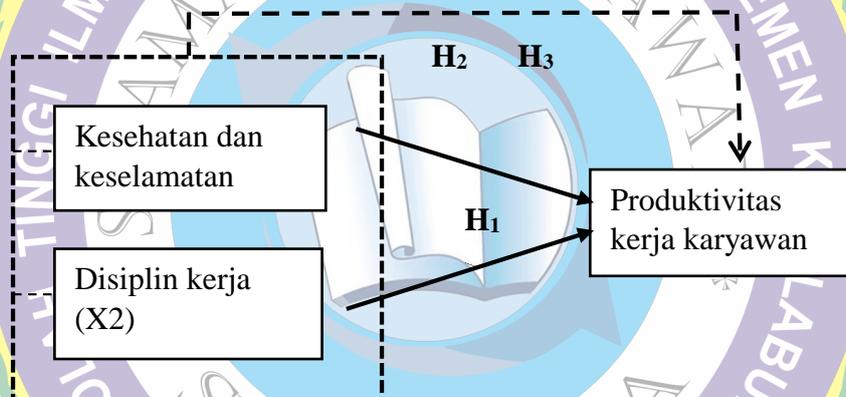
Nama peneliti (tahun)	Judul penelitian	Teknik Analisis	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
	Mill Kudus				kerja mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap produktivitas kerja.
Marlis, Dewita Suryati Ningsih, SE, MBA dan Kernaawaty, SE, MM (2014)	Pengaruh keselamatan & kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT.Sawit Asahan Indah Kecamatan	Analisis Jalur	(X1) keselamatan dan kesehatan kerja (X2) Disiplin Kerja (Y) Produktivitas karyawan	Obyek Penelitian	Variablel kesehatan & keselamatan kerja dan disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Seksehatan & keselamatan kerja dan disiplin kerja secara bersama-

Nama peneliti (tahun)	Judul penelitian	Teknik Analisis	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
	n Rambah Somo Kabupaten Rokan Hulu				sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap karyawan.
Moch Faridz baihaqi (2014)	Hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan di dealer Yamaha surya inti putra (SIP) bojonegoro	Uji validitas Uji reliabilitas	(X1) keselamatan dan kesehatan kerja (X2) Disiplin Kerja (Y) Produktivitas karyawan	Objek penelitian	Bahwa pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja ternyata tidak berpengaruh dengan produktivitas kerja karyawan di dealer Yamaha surya inti putra (SIP) bojonegoro

2.7 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir menggambarkan rancangan hubungan antara variable bebas dengan variable terikat dalam penelitian ini. Sekaran dalam Sugiyono (metode penelitian pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D 2010) menngemukakan bahwa, kerangkah berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang didefenisi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti, yang selanjutnya dirumuskan dalam bentuk paradigam penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir.

Berdasarkan uraian di atas kerangka berfikir yang dikembangkan dalam penelitian ini digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.4 Kerangka berfikir

Keterangan :

- : Pengaruh secara parsial
 - - - - -> : Pengaruh secara simultan

2.8 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian

telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dari rumusan masalah yang telah dirumuskan di atas maka peneliti akan mengajukan hipotesis seperti berikut;

- a. H_1 = Diduga bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta disiplin kerja secara parsial memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT. PELINDO III Regional Jawa Timur.
- b. H_2 = Diduga bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT. PELINDO III Regional Jawa Timur.
- c. H_3 = Diduga bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta disiplin kerja diantaranya memiliki pengaruh dan hubungan yang lebih dominan terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT. PELINDO III Regional Jawa Timur.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian merupakan salah satu cara untuk memperoleh kebenaran ilmiah, oleh karena itu untuk dapat melakukan penelitian yang baik dan benar seorang peneliti perlu memperhatikan cara-cara penelitian atau lebih dikenal dengan metode penelitian yang sesuai dengan bidang yang diteliti, sehingga memperoleh hasil penelitian sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu sesuai dengan kondisi yang ada dilapangan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif karena mencari pengaruh antara variabel bebas (*independent*) yaitu variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan Disiplin kerja dengan variabel terikat (*dependent*) yaitu variabel produktivitas kerja.

Menurut Geoffrey Marczyk (2014) penelitian kuantitatif merupakan kajian yang menggunakan analisis statistik untuk mendapatkan temuannya. Ciri khas utamanya mencakup pengukuran formal dan sistematis dan penggunaan statistik. Menurut Janet M. Ruane (2014) "Metode kuantitatif mendokumentasikan variasi sosial dalam kategori angka-angka serta menggunakan statistik untuk meringkaskan jumlah besar data".

3.2 Populasi Penelitian

Menurut Wagiran (2013) Populasi adalah kumpulan dari seluruh anggota atau elemen yang membentuk kelompok dengan karakteristik yang jelas, baik berupa orang, objek, kejadian atau bentuk elemen lain. Menurut Sugiyono (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai di Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT.PELINDO III Regional Jawa Timur.

3.3 Sempel

Menurut Sugyono (2011), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang diambil oleh populasi tersebut . bila populasi besar, dan peneliti tidak mampu mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel dmbil dari populasi harus betul-betul reseprentatif (mewakili).

3.4 Teknik pegambilan sampel

Pengambilan sampel pada panelitian ini adalah menggunakan rumus solvin (sujarweni; 2015) yang dinyatakan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Dimana :

n = jumlah anggota sampel

N = jumlah anggota populasi

e = persen kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan.

Dengan menuggunakan e sebesar 10%, maka jumlah sampel dari rumus solvin tersebut dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{78}{1 + (78 \cdot 0,1^2)}$$

$$n = \frac{78}{1,78}$$

$$n = 43,82$$

$$n = 44$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 responden untuk mewakili jumlah populasi dan mendapat data yang akurat menggunakan *random sampling*.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Pengumpulan data tahap pertama pada penelitian ini yaitu melakukan observasi. Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2013), observasi merupakan proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Jadi pada tahap pertama penulis melakukan observasi masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PELINDO III Subdivisi Properti dan Aneka Usaha Regional Jawa Timur.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2010), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Dalam skala pengukuran, penelitian ini menggunakan skala likert, dimana setiap responden mengisi setiap jawaban dari setiap pernyataan yang diberikan dengan tingkatan gradasi sangat positif hingga sangat negatif (sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju). Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------|---------------|
| 1) Sangat Setuju (SS) | diberi skor 5 |
| 2) Setuju (S) | diberi skor 4 |
| 3) Netral (N) | diberi skor 3 |
| 4) Tidak Setuju (TS) | diberi skor 2 |
| 5) Sangat Tidak Setuju (STS) | diberi skor 1 |

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya momentum seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, ceritera, biografi, peraturan kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa, dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan kuesioner dalam penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2013).

3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.6.1 keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara etimologis adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah dan rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat adil dan makmur.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X_1) diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3)
- b. Alat-alat kesehatan dan keselamatan kerja (K3)
- c. Penggunaan peralatan kesehatan dan keselamatan kerja (K3)
- d. Tempat kerja yang aman
- e. Tempat kerja yang sehat
- f. Penerangan di tempat kerja

3.6.2 Disiplin Kerja

Disiplin adalah tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Dikaitkan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) maka disiplin kerja

yang berupa sikap dan tindakan melakukan prosedur atau aturan K3 atau tidak.

Disiplin kerja diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Ketepatan waktu
- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- c. Tanggung jawab yang tinggi
- d. Ketaatan terhadap peraturan yang ada

3.6.3 Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Untuk mengukur Produktivitas kerja menurut Sutrisno (2015) menggunakan indicator sebagai berikut :

- a) Kemampuan
- b) Meningkatkan hasil yang dicapai
- c) Semangat Kerja
- d) Pengembangan diri
- e) Mutu
- f) Efisiensi

3.7 Instrument Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang dipakai untuk menjembatani antara subjek dan objek dalam melakukan penelitian. Menurut Sugiyono (2015) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui variable keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja dan produktivitas kerja

karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT. PELINDO III Regional Jawa Timur dengan jumlah responden sebanyak 100 orang. Pernyataan dibuat dengan berpedoman pada indikator dari variabel-variabel penelitian dalam butir soal. Semua responden memberikan penilaian (*scoring*) yang sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Kisi-kisi penyusunan instrument angket adalah sebagai berikut:

3.8 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian kualitatif ada dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung oleh peneliti di lapangan. Adapun sumber data primer dalam penelitian ini didapatkan melalui pihak terkait yang meliputi para pegawai subdivisi properti dan aneka usaha PT.PELINDO III Regional Jawa Timur.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang digunakan untuk mendukung pembahasan-pembahasan yang ada dalam penelitian ini. Data sekunder dapat berupa studi pustaka yang berasal dari buku-buku, penelitian lapangan maupundokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Berbagai dokumen dihasilkan melalui objek penelitian yang digunakan untuk mendukung data primer dan memperkuat data dalam melakukan penelitian.

3.9 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasidengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih nama yang penting dan yang akan di pelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2011). Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini

adalah analisis regresi linear berganda, dengan sebelum menguji kualitas data yang diperoleh dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dan menggunakan uji penyimpangan asumsi klasik serta uji hipotesis.

3.9.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner, dan kuesioner dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2011). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item-total correlations, dengan r_{tabel} dengan mencari degree of freedom ($df = N - k$, dalam hal ini N adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen penelitian. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid (Ghozali dalam simanjuntak, 2013).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik Cronbach Alpha. Hasilnya jika suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0.60 (Ghozali dalam Syafrizal, 2011).

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menurut Ghozali (2011) bertujuan untuk mengetahui apakah penaksir dalam regresi merupakan penaksir kolinear tak bias terbaik.

Untuk memperoleh persamaan yang paling tepat digunakan parameter regresi yang dicari dengan metode kuadrat terkecil atau Ordinary Least Square (OLS). Metode regresi OLS akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan Best Linear Unbiased Estimation (BLUE). Diperlukan adanya uji asumsi klasik terhadap model yang telah diformulasikan, yang mencakup pengujian Uji normalitas, Uji multikolinieritas, dan Uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik, Ghazali, (2011).

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, Ghazali, (2011).

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED* dimana sumbu Y adalah Y yang tidak diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized, dengan menggunakan dasar analisis sebagai berikut: (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, (2) jika tidak ada yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, Ghozali, (2011).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, Ghozali, (2011). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (multiko).

Ghazali (2011) mengukur multikolinieritas dapat dilihat dari nilai TOL (Toleransi) dan VIF (*Varian Inflation Faktor*). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Toleransi ≤ 0.1 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian multikolinieritas adalah:

H0: $VIF > 10$, terdapat multikolinieritas

H1: $VIF < 10$, tidak terdapat multikolinieritas

3.9.3 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dipergunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antar variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi. Analisa ini dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan

yang modelnya belum diketahui dengan sempurna. Dalam penelitian ini model persamaan dalam analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X_1 = Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

X_2 = Disiplin Kerja

e = Estimasi error dari masing-masing variabel

3.9.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Banyak penulis menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 saat mengevaluasi model regresi terbaik Ghozali, (2011).

3.9.5 Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh hubungan satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel

dependen, Ghozali, (2009). Dalam penelitian ini pengujian pengaruh variabel independen (X) yang terdiri dari: keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1), disiplin kerja (X_2), secara parsial terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y) yaitu Produktivitas kerja karyawan.

3.9.6 Uji F

Uji statistik F pada dasarnya adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang di masukkan dalam model memiliki hubungan secara bersama-sama terhadap variabel terikat, Ghozali, (2009). Dalam penelitian ini pengujian menhubung variabel independen (X) yang terdiri dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1), disiplin kerja (X_2), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y) yaitu produktivitas kerja karyawan.



BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan dan Visi –Misi Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) atau lebih dikenal dengan sebutan Pelindo III merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam jasa layanan operator terminal pelabuhan. Perusahaan dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 1991 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum (Perum) Pelabuhan III Menjadi Perusahaan Perseroan (persero). Peraturan tersebut ditandatangani oleh Presiden ke-2 Republik Indonesia Soeharto pada tanggal 19 Oktober 1991. Selanjutnya, pembentukan Pelindo III dituangkan dalam Akta Notaris Imas Fatimah, S.H., Nomor : 5, tanggal 1 Desember 1992 sebagaimana telah mengalami beberapa kali perubahan hingga perubahan terakhir dalam Akta Notaris Yatiningsih, S.H, M.H., Nomor: 72, tanggal 10 Juli 2015. Sebagai operator terminal pelabuhan, Pelindo III mengelola 43 pelabuhan dengan 16 kantor cabang yang tersebar di tujuh propinsi di Indonesia meliputi Jawa Tengah, Jawa Timur, Bali, Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur, Kalimantan Tengah, dan Kalimantan Selatan. Keberadaan Pelindo III tak lepas dari wilayah Indonesia yang terbentuk atas jajaran pulau-pulau dari Sabang sampai Merauke. Sebagai jembatan penghubung antar pulau maupun antar negara, peranan pelabuhan sangat penting dalam keberlangsungan dan kelancaran arus distribusi logistik. Pelayanan terbaik dan maksimal merupakan komitmen Pelindo III untuk menjaga kelancaran arus logistic nasional. Komitmen itu tertuang dalam visi perusahaan Berkomitmen Memacu Integritas Logistik dengan Layanan Jasa Pelabuhan yang Prima. Mendukung visi tersebut, Pelindo III menetapkan strategi-strategi

yang dituangkan dalam Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) Yang dievaluasi setiap 4 (empat) tahun sekali.

Pelindo III memiliki komitmen yang kuat dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan . Oleh karenanya, setiap tindakan yang diambil oleh perusahaan selalu yang mengacu pada tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*). Perusahaan juga menertibkan pedoman etika dan perilaku (Code of Conduct) sebagai acuan bagi seluruh insan Pelindo III mulai dari Komisaris, Direksi, hingga Pegawai untuk beretika dan berperilaku dalam proses bisnis serta berperilaku dengan pihak eksternal.

Perangkat lain yang mendukung Pelindo III dalam meraih visi dan misi perusahaan adalah penghayatan nilai-nilai Budaya Perusahaan. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, mengutamakan kepuasan pelanggan adalah menjadi prioritas. *Customer Focus* menjadi budaya Perusahaan yang harus tertanam dalam diri setiap insan Pelindo III dilanjutkan oleh *Care* dan budaya perusahaan yang ketiga adalah *Integrity*. Kini, Pelindo III menjadi salah satu BUMN besar di Indonesia dengan tingkat jumlah asset yang meningkat setiap tahunnya. Pelindo III juga menjadi segelintir BUMN yang memasuki pasar global. Hal ini membuktikan bahwa Pelindo III memiliki daya saing yang tinggi dan menjadi perusahaan berkelas berkelas internasional.

PT. PELINDO III memiliki cabang perusahaan sebanyak 17 cabang, diantaranya adalah Tanjung Perak, Bima, Celukan Bawang, Kumai, Maumere, Pelabuhan Sampit, Tanjung Emas, Benoa, Semarang, Banjarmasin, Gresik, Kota Baru, Tenau Kupang, Pelabuhan Lembar, Tanjung Intan, Tanjung Wangi, Tanjung Tembaga. Selain itu PT. PELINDO III juga memiliki beberapa anak perusahaan diantaranya adalah PT. Terminal Petikemas Surabaya, PT RS Primasatya Husada Citra, PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia, PT. Pelindo Marine Service, PT. Terminal Teluk Lamong, PT. Pelindo Daya Sejahtera. Berikut ini adalah kronologis sejarah perkembangan PT. Pelindo III dari tahun ke tahun adalah sebagai berikut :

Sebelum tahun 1960

Keberadaan pelabuhan di Indonesia telah ada sejak jaman kerjaan Hindu-Budha menguasai Nusantara. Peranan pelabuhan saat itu sangat penting sebagai jalur perdagangan antar daerah maupun antar benua. Tercatat saudagar dari Tiongkok, India, Arab, dan negara – negara lainnya pernah menginjakkan kaki di bumi Nusantara, hingga pada akhirnya pada tahun 1596, Belanda pertama kali datang melalui Pelabuhan Banten di bawah pimpinan Cornelis de Houtman. Pada masa colonial Belanda pengelolaan pelabuhan di bawah koordinasi Department Van Scheepvaart yang bertugas untuk memberikan layanan jasa kepelabuhan dan dilaksanakan oleh Havenbedrijf. Pada tahun 1952 bentuk perusahaan berubah menjadi Jawatan Pelabuhan hingga tahun 1959.

Tahun 1960

Cikal bakal Pelindo III bermula pada tahun 1960 saat pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah pengganti Undang – Undang (Perpu) No. 19 tentang Perusahaan Negara. Pasca terbitnya Perpu No. 19 tahun pemerintah Republik Indonesia kala itu menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 115 -122 Tahun 1961 dimana masing – masing peraturan tersebut berisi tentang Pendirian Perusahaan Pelabuhan Negara (PN) Pelabuhan Daerah I-VIII, dimana Pelabuhan Belawan sebagai pusat PN Pelabuhan Daerah I, Pelabuhan Teluk Bayur sebagai pusat PN Pelabuhan Daerah II, Pelabuhan Palembang sebagai pusat PN Pelabuhan Daerah III, Pelabuhan Tanjung Priok sebagai pusat PN Pelabuhan Daerah IV, Pelabuhan Semarang sebagai pusat PN Pelabuhan Daerah V, Pelabuhan Surabaya sebagai pusat PN Pelabuhan Daerah VI, Pelabuhan Banjarmasin sebagai pusat PN Pelabuhan Daerah VII, dan Pelabuhan Makasar sebagai pusat PN Pelabuhan Daerah VIII.

Tahun 1969

Pengelolaan Perusahaan Negara Pelabuhan Daerah I-VIII bertahan hingga tahun 1969 seiring dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah No.18 1969 tentang Pembubaran Perusahaan – perusahaan Negara Pelabuhan dan Pengalihan Pembinaannya ke Dalam Organisasi Pembinaan Pelabuhan.

Tahun 1983

Pada tahun 1983 pengelolaan pelabuhan kembali berubah. Perusahaan Pelabuhan Daerah I-VIII dilebur menjadi empat wilayah pelabuhan dengan nama Perusahaan Umum (Perum) Pelabuhan I-IV. Perum Pelabuhan III terbentuk berdasarkan Peraturan pemerintah No.16 Tahun 1983 tentang Perusahaan Umum Pelabuhan III dengan kantor pusat berkedudukan di Surabaya. Perum Pelabuhan III mengelola 36 pelabuhan yang tersebar di 9 (Sembilan) Provinsi meliputi Jawa Tengah, Jawa Timur, Bali, Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur, Timor Timur, Kalimantan Tengah, Kalimantan Selatan, Kalimantan Timur.

Tahun 1991- sekarang

Terbitnya Peraturan Pemerintah No. 58 Tahun 1991 tanggal 19 Oktober 1991 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum (Perum) Pelabuhan III Menjadi Perusahaan Perseroan (Perero) kembali mengubah status perusahaan dari Perum Pelabuhan III menjadi PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero). Berdasarkan Peraturan Pemerintah tersebut Pelindo III mengelola 33 pelabuhan di 8 (delapan) provinsi meliputi Jawa Tengah, Jawa Timur, Bali, Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur, Timor Timur, Kalimantan Tengah, Kalimantan Selatan. Perubahan status menjadi perusahaan perseroan dicatatkan di hadapan Notaris Imas Fatimah S.H. pada tanggal 1 Desember 1992. Tanggal pencatatan itulah yang kini dijadikan sebagai hari jadi PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero). Kini, Pelindo III mengelola 43 pelabuhan di bawah kendali 16 kantor cabang di 7 (tujuh) provinsi di Indonesia.

4.1.2 Visi Perusahaan

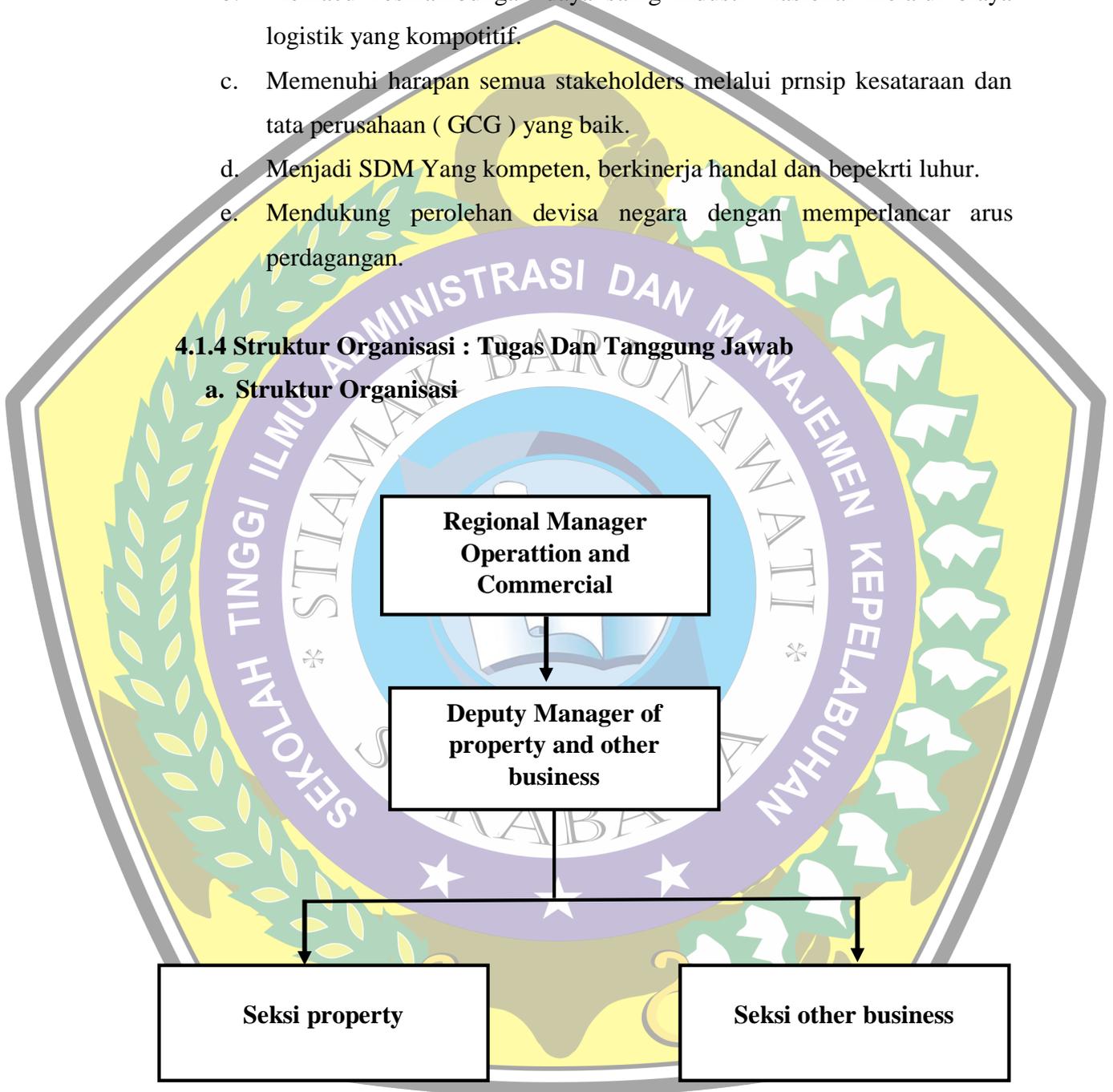
Berkomitmen memacu integrasi logistik dengan layanan jasa pelabuhan

4.1.3 Misi Perusahaan

- a. Menjamin penyediaan jasa pelayanan prima melampaui standart yang berlaku secara konsisten.. .
- b. Memacu kesinambungan daya saing industri nasional melalui biaya logistik yang kompotitif.
- c. Memenuhi harapan semua stakeholders melalui prnsip kesetaraan dan tata perusahaan (GCG) yang baik.
- d. Menjadi SDM Yang kompeten, berkinerja handal dan bepektri luhur.
- e. Mendukung perolehan devisa negara dengan memperlancar arus perdagangan.

4.1.4 Struktur Organisasi : Tugas Dan Tanggung Jawab

a. Struktur Organisasi



Sumber: Subdivisi Properti dan Aneka Usaha

Gambar 4.1 Struktur organisasi Subdivisi Properti dan Aneka Usaha

b. Tugas dan Tanggung Jawab

1) Regional Manager Operation And Commercial

Memiliki tugas dan tanggung jawab untuk merencanakan, mengkoordinasikan, mengontrol pelaksanaan rencana kerja dan kegiatan operasional. Mengidentifikasi, menganalisa dan merekomendasikan penyelesaian permasalahan yang timbul baik di dalam ataupun dari pihak luar. Memastikan kegiatan perawatan atas seluruh asset dan fasilitas yang dimiliki.

2) Deputy Manager of Property and Other Bussines

Memiliki tugas dan tanggung jawab atas seluruh aset perusahaan, meliputi tanah, bangunan, ruangan dan perairan baik berupa aset yang diusahakan (properti investasi) maupun aset yang tidak diusahakan (non-properti investasi), tanggung jawab lainnya berupa memastikan konsep surat perjanjian kerjasama pelayanan distribusi dan konsolidasi barang.

3) Seksi Properti

- a) Membuat konsep surat persetujuan/penolakan/rekomendasi kepada direksi atas perpanjangan, peralihan dan agunan penggunaan bagian wilayah HPL pelabuhan dan ruangan atau bangunan (wilayah).
- b) Membuat konsep pemberitahuan (terhadap surat perjanjian yang sudah berakhir) dan surat peringatan (terhadap pengguna tanah yang melanggar isi perjanjian), antara lain pembayaran, peruntukan, peralihan dan pelanggaran pengguna tanah.

4) Seksi Other Bussines

- a) Melakukan koordinasi, pengawasan atau monitoring dan evaluasi serta membuat laporan kegiatan lapangan konsolidasi dan distribusi petikemas.
- b) Membuat SPK (surat perintah kerja) pelayanan air kapal dan mengarsip bukti permohonan, surat perintah kerja dan realisasi pelayanan air kapal.

- c) Melakukan pelayanan pemasangan baru dan atau tambah daya listrik, koordinasi pemasangan aliran listrik dan pengecekan dan melayani pembayaran pemakaian listrik oleh pelanggan.

4.1.5 Aktivitas dan Kegiatan perusahaan

PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) adalah salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berpusat di Surabaya yang bergerak dalam sector transportasi dan pergudangan. Sesuai dengan anggaran dasar perseroan, bidang usaha PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) adalah menyediakan dan mengusahakan jasa kepelabuhan dalam rangka menunjang pelaksanaan pembangunan :

- a. Kolam-kolam pelabuhan dan perairan untuk lalu lintas dan tempat berlabuhnya kapal.
- b. Jasa-jasa berhubungan dengan pemanduan (*pilotage*) dan perusahaan kapal.
- c. Dermaga dan fasilitas lain untuk bertambat, bongkar muat barang termasuk hewan dan fasilitas naik turun penumpang.
- d. Gudang-gudang dan tempat penimpunan barang-barang angkutan bandar, alat bongkar muat, serta peralatan pelabuhan.
- e. Tanah untuk berbagai bangunan dan lapangan . industri dan gedung-gedung bangunan yang berhubungan dengan kepentingan kelancaran angkutan laut.
- f. Penyediaan listrik, bahan bakar minyak, air minum dan instalasi limbah pembuangan.
- g. Jasa terminal, kegiatan konsolidasi dan distribusi barang termasuk hewan.
- h. Pendidikan dan pelatihan berkaitan dengan kepelabuhan.
- i. Jasa pelayanan kesehatan.
- j. Jasa transportasi laut.
- k. Jasa penyewaan fasilitas dan peralatan dibidang pelabuhan.
- l. Properti di saerah lingkungan pelabuhan.

- m. Jasa perbaikan fasilitas dan peralatan di bidang pelabuhan.
- n. Kawasan industry di daerah pelabuhan.
- o. Kawasan wisata di daerah lingkungan pelabuhan.

4.2 Karakteristik Responden

Adapun dari hasil penelitian yang didapat dari pembagian kuesioner yang disebarakan, maka dapat diambil beberapa gambaran berdasarkan jenis kelamin dan lama masa kerja serta pendidikan terakhir dari setiap responden yaitu karyawan PT. PELINDO III Subdivisi Properti dan Aneka Usaha Regional Jawa Timur.

4.2.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis kelamin	Jumlah	Prosentase
1.	Laki laki	36	81,8 %
2.	Perempuan	8	18,2 %
3.	Total	44	100 %

Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui jumlah keseluruhan responden sebanyak 36 pegawai Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT.PELINDO III Regional Jawa Timur dengan jenis kelamin laki-laki dengan prosentase 81,8 %, dan sebanyak 8 pegawai responden atau pegawai Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT.PELINDO III Regional Jawa Timur dengan jenis kelamin perempuan dengan prosentase 18,2 %.

4.2.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama masa kerja	Jumlah	Prosentase
1.	< 1 tahun	1	2,3 %
2.	1 – 5 tahun	33	75 %

No.	Lama masa kerja	Jumlah	Prosentase
3.	5 – 10 tahun	7	15,9 %
4.	10 – 15 tahun	2	4,5 %
5.	15 – 20 tahun	0	0 %
6.	20 – 25 tahun	1	2,3 %
7.	Total	44	100 %

Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan lama masa kerja dapat diketahui jumlah responden yang lama masa kerja dibawah 1 tahun sebanyak 1 pegawai Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT.PELINDO III Regional Jawa Timur, dengan prosentase 2,3 %, jumlah responden yang lama masa kerja 1 samapai 5 tahun sebanyak 33 pegawai Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT.PELINDO III Regional Jawa Timur, dengan prosentase 75 %, jumlah responden yang lama masa kerja 5 sampai 10 tahun sebanyak 7 pegawai Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT.PELINDO III Regional Jawa Timur, dengan prosentase 15,9 %, jumlah responden yang lama masa kerja 10 sampai 15 tahun sebanyak 2 pegawai Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT.PELINDO III Regional Jawa Timur, dengan prosentase 4,5 %, jumlah responden yang lama masa kerja di atas 15 tahun sebanyak 1 pegawai Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT.PELINDO III Regional Jawa Timur, dengan prosentase 2,3 %. Hal ini disimpulkan bahwa tingkat masa kerja karyawan, lebih banyak masa kerja 1-5 tahun dibandingkan yang lainnya.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1.	SMA	19	43.2%
2.	Diploma	6	13.6%
3.	Strata	19	43.2%

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
	Total	44	100%

Sumber: Data primer yang diolah

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan objek penelitian pada 44 karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT.PELINDO III Regional Jawa Timur untuk mengetahui hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penyebaran kuesioner yang ditujukan kepada 44 responden sebagai berikut:

4.3.1 Distribusi Frekuensi Karyawan Responden Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) (X1)

Dalam penelitian ini variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ini terdapat 7-item pernyataan yang diajukan kepada responden. Hasil penelitian responden terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 distribusi frekuensi penilaian responden terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1)

No.	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Perusahaan wajib mengadakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) agar dapat memberikan kenyamanan bagi setiap karyawan dalam bekerja	26	18	0	0	0	44
		59.1%	40.9%	0%	0%	0%	100 %
2.	Penyuluhan dan pelatihan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	11	33	0	0	0	44

No.	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	N	TS	STS	
	untuk semua karyawan dan pekerja yang ada di dalam perusahaan dalam pengimplementasian program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	25%	75%	0%	0%	0%	100 %
3.	Perlengkapan alat-alat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di dalam perusahaan harus lengkap dan sesuai serta cukup untuk dapat meminimalisir kecelakaan kerja	11	29	4	0	0	44
		25%	65.9%	9.1%	0%	0%	100 %
4.	Setiap karyawan dan pekerja memahami fungsi dan pemakaian alat-alat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang ada	14	25	4	1	0	44
		31.8%	56.8%	9.1%	2.3%	0%	100 %
5.	Tempat kerja yang disediakan perusahaan untuk karyawan layak dan aman dalam bekerja serta jauh dari ancaman kecelakaan kerja	8	36	0	0	0	44
		18.2%	81.8%	0%	0%	0%	100 %
6.	Tempat kerja yang diberikan perusahaan untuk karyawan dalam keadaan sehat dan jauh dari penyakit	9	35	0	0	0	44
		20.5%	79.5%	0%	0%	0%	100 %
7.	Setiap karyawan yang melanggar peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diberikan sanksi yang berat.	11	33	1	0	0	44
		25%	75%	2,3%	0%	0%	100 %
8.	Jam kerja saya tidak melebihi kemampuan fisik saya	6	38	0	0	0	44
		13.6%	86.4%	0%	0%	0%	100 %

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1) sebagian besar menjawab setuju. Apabila disusun berdasarkan jumlah responden menjawab setuju maka dilihat sebagai berikut:

- a. Untuk pernyataan 1, responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 40.9%.
- b. Untuk pernyataan 2, responden yang menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 75%
- c. Untuk pernyataan 3, responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 65.9%.
- d. Untuk pernyataan 4, responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 56.8%.
- e. Untuk pernyataan 5, responden yang menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 81.8%.
- f. Untuk pernyataan 6, responden yang menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 79.5%.
- g. Untuk pernyataan 7, responden yang menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 75%.
- h. Untuk pernyataan 8, responden yang menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 86.4%.

4.3.2 Distribusi frekuensi penilaian responden terhadap disiplin kerja (X_2)

Dalam penelitian ini variabel Disiplin kerja terdapat 7 item pernyataan yang diajukan kepada responden dan hasil penilaian responden terhadap Disiplin kerja (X_2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No.	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4	40	1	0	0	44
		9.1%	90.9%	2,3%	0%	0%	100 %
2.	Saya selalu datang dan bekerja tepat waktu sesuai dengan ketentuan dan peraturan perusahaan	5	35	4	0	0	44
		11,4%	79.5%	9.1%	0%	0%	100 %
3.	Saya menggunakan setiap peralatan yang disediakan kantor dengan baik dan maksimal	9	35	0	0	0	44
		20.5%	79.5%	0%	0%	0%	100 %
4.	Saya bertanggungjawab dengan semua pekerjaan dan jabatan yang saya miliki *	8	36	0	0	0	44
		18.2%	81.8%	0%	0%	0%	100 %
5.	Saya merawat fasilitas yang diberikan di kantor dengan baik seperti punya saya sendiri	13	31	0	0	0	44
		29.5%	70.5%	0%	0%	0%	100 %
6.	Saya rela pulang lebih dari jam yang ditentukan apabila pekerjaan saya belum selesai	11	31	2	0	0	44
		25%	70.5%	4.5%	0%	0%	100 %
7.	Saya termasuk orang yang tidak pernah melanggar aturan	4	28	7	5	0	44
		9.1%	63.6%	15,9%	11.4%	0%	100 %

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel Disiplin kerja (X_2) sebagian besar menjawab setuju. Apabila disusun berdasarkan jumlah responden yang menjawab setuju maka diperoleh sebagai berikut:

- a. Untuk pernyataan 1, responden yang menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 90.9%.
- b. Untuk pernyataan 2, responden yang menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 79.5%.
- c. Untuk pernyataan 3, responden yang menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 79.5%.
- d. Untuk pernyataan 4, responden yang menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 81.8%.
- e. Untuk pernyataan 5, responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 70.5%.
- f. Untuk pernyataan 6, responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 70.5%.
- g. Untuk pernyataan 7, responden yang menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 63.6%.

4.3.3 Distribusi frekuensi penilaian responden terhadap produktivitas kerja (Y)

Dalam penelitian ini variabel Produktivitas kerja terdapat 10 item pernyataan yang diajukan kepada responden dan hasil penilaian responden terhadap produktivitas kerja (X_2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Produktivitas (Y)

No.	Pernyataan	Skala nilai					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Saya akan memberikan seluruh kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasilnya maksimal	4	40	0	0	0	44
		9.1%	90.9%	0%	0%	0%	100 %
2.	Saya selalu mengerjakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu	4	40	0	0	0	44
		9.1%	90.9%	0%	0%	0%	100 %
3.	Saya akan selalu memperbaiki kesalahan yang saya perbuat atas pekerjaan saya	13	31	0	0	0	44
		29.5%	70.5%	0%	0%	0%	100 %
4.	Saya akan memperdalam pengetahuan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya	17	27	0	0	0	44
		38.6%	61.4%	0%	0%	0%	100 %
5.	Saya akan meningkatkan kreativitas untuk setiap pekerjaan yang saya kerjakan	9	35	0	0	0	44
		20.5%	79.5%	0%	0%	0%	100 %
6.	Saya berusaha memanfaatkan waktu seefisien mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan yang saya kerjakan	8	36	0	0	0	44
		18.2%	81.8%	0%	0%	0%	100 %
7.	Saya rela untuk lembur menyelesaikan target	16	28	0	0	0	44

No.	Pernyataan	Skala nilai					Total
		SS	S	N	TS	STS	
	pekerjaan yang saya kerjakan	36.4%	36.6%	0%	0%	0%	100 %
8.	Saya akan selalu giat dan rajin masuk kerja setiap harinya untuk menyelesaikan pekerjaan saya	4	40	0	0	0	44
		9.1%	90.9%	0%	0%	0%	100 %
9.	Saya selalu berusaha datang tepat waktu agar tidak terlambat	5	35	4	0	0	44
		11.4%	79.5%	9.1%	0%	0%	100 %
10.	Saya hanya akan meninggalkan pekerjaan kantor jika benarbenar dalam keadaan mendesak	8	36	0	0	0	44
		18.2%	81.8%	0%	0%	0%	100 %

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebagian besar menjawab setuju. Apabila disusun berdasarkan jumlah responden yang menjawab setuju yang diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Untuk pernyataan 1, responden yang menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 90.9%.
- b. Untuk pernyataan 2, responden yang menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 90.9%.
- c. Untuk pernyataan 3, responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 70.5%.
- d. Untuk pernyataan 4, responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 61.4%.
- e. Untuk pernyataan 5, responden yang menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 79.5%.

- f. Untuk pernyataan 6, responden yang menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 81.8%.
- g. Untuk pernyataan 7, responden yang menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 63.6%.
- h. Untuk pernyataan 8, responden yang menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 90.9%.
- i. Untuk pernyataan 9, responden yang menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 79.5%.
- j. Untuk pernyataan 10, responden yang menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 81.8%.

4.4 Analisis Data

Dalam penelitian ini, dilakukan penyebaran kuesioner terhadap 44 responden sehingga diperoleh data yang bersifat data promer, data yang diperoleh perlu diuji dengan beberapa pengujian. Hal ini bertujuan agar penelitian ini dapat menyajikan data yang akurat. Uji yang pertama adalah uji kuesioner yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas . uji yang kedua adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas Uji yang ketiga adalah uji analisis regresi linear berganda. dan uji yang keempat adalah uji hipotesis dengan menggunakan uji F untuk mengetahui secara bersama-sama (simultan) dan uji t untuk mengetahui secara parsial. Hasil uji adalah sebagai berikut:

4.4.1 Uji validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Adapun caranya adalah dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pernyataan dengan skor total individu. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan computer menggunakan program SPSS for windows Versi 16.0.

dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 44 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r_{hitung} (*corrected Item-Total Correlation*) $> r_{tabel}$ sebesar 0,2973, untuk $df = 44-2 = 42$, $\alpha = 0.60$ maka item atau pernyataan tersebut valid atau sebaliknya.

a. Uji Validitas Kuesioner Variabel-variabel penelitian

1.) Uji Validitas Variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) (X₁)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel bebas X₁ (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dengan 8 item pernyataan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Uji Validitas Variable Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) (X₁)

Item pernyataan	Rhitung	Rtabel	keterangan
X _{1.1}	0.694	0,2973	Valid
X _{1.2}	0.796	0,2973	Valid
X _{1.3}	0.610	0,2973	Valid
X _{1.4}	0.420	0,2973	Valid
X _{1.5}	0.333	0,2973	Valid
X _{1.6}	0.572	0,2973	Valid
X _{1.7}	0.378	0,2973	Valid
X _{1.8}	0.503	0,2973	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan Spss 16 (2019)

Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terdiri dari 8 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian. Nilai r_{tabel} yang didapat dari $df=N-2$ dengan pengujian 2 arah pada tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar 0,2973.

2.) Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel disiplin kerja (X_2) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Item pernyataan	Rhitung	rtabel	keterangan
X _{2.1}	0.504	0,2973	Valid
X _{2.2}	0.618	0,2973	Valid
X _{2.3}	0.803	0,2973	Valid
X _{2.4}	0.646	0,2973	Valid
X _{2.5}	0.916	0,2973	Valid
X _{2.6}	0.399	0,2973	Valid
X _{2.7}	0.757	0,2973	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 16 (2019)

Variabel disiplin kerja terdiri dari 7 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai rhitung lebih besar dari rtabel, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid dan dapat dijadikan instrumen penelitian. Nilai rtabel di dapat dari $df=N-2$ sengan pengujian 2 arah pada tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar 0,2973.

3.) Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variable produktivitas kerja (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y)

Item pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y.1	0.774	0,2973	Valid
Y.2	0.774	0,2973	Valid
Y.3	0.734	0,2973	Valid

Item pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y.4	0.784	0,2973	Valid
Y.5	0.887	0,2973	Valid
Y.6	0.699	0,2973	Valid
Y.7	0.318	0,2973	Valid
Y.8	0.774	0,2973	Valid
Y.9	0.351	0,2973	Valid
Y.10	0.699	0,2973	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 16 (2019)

Variabel produktivitas kerja (Y) terdiri dari 10 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai rhitung lebih besar dari rtabel, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pada variabel produktivitas dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian. Nilai rtabel didapat dari $df=N-2$ dengan pengujian 2 arah pada tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar 0,2973.

b. Uji Reliabilitas

Untuk menguji keadaan (reliabel) suatu pernyataan digunakan teknik analisis *cronbach's alpha* untuk tiap variabel penelitian melalui program SPSS. Hasil pengujian ini dapat dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* > 0.6 . Hasil uji reliabilitas dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X ₁)	0.912	0.6	Reliabel

Disiplin kerja (X ₂)	0.809	0.6	Reliabel
Produktivitas kerja (Y)	0.780	0.6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 16 (2019)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X₁), disiplin kerja (X₂) dan produktivitas kerja (Y) lebih besar dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan data telah reliabel yang berarti bahwa kuesioner dapat digunakan dalam penelitian.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

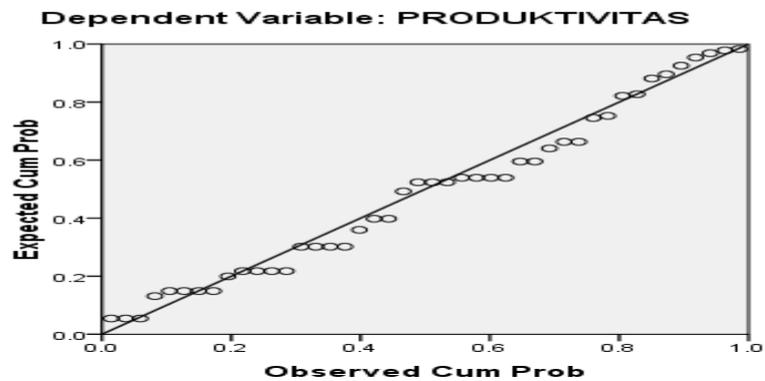
a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji untuk mengetahui (normal atau tidaknya) faktor pengganggu et (*error terms*). Sebagaimana telah diketahui bahwa faktor-faktor pengganggu tersebut diasumsikan memiliki distribusi normal. Sehingga uji t (persial) dapat dilakukan. Untuk dapat menguji normalitas model regresi, penelitian ini menggunakan metode *normal P-P Plot of regression standardized residual*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regersi tidak memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dari hasil statistik, dapat dilihat pada gambar 4.2.

Pada gambar 4.2 hasil uji normalitas pada grafik terlihat bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal. Ini menyatakan bahwa uji normalita dengan grafik dapat menyesatkan jika tidak dilakukan secara hati-

hati, secara visual terlihat normal namun secara statistik tidak, atau sebaliknya secara visual tidak normal namun secara statistik normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 16 (2019)

Gambar 4.2 Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual

Disamping menggunakan uji grafik dilengkapi dengan uji statistik, salah satunya menggunakan uji statistik non-parametik *kolmogrov-smirnov*. Jika hasil K-S mempunyai nilai $p \geq 0,05$, maka dapat dikatakan *unstandardized residual* normal. Hasil uji tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.11 One Simple Kolmogrov-Smirnov Test

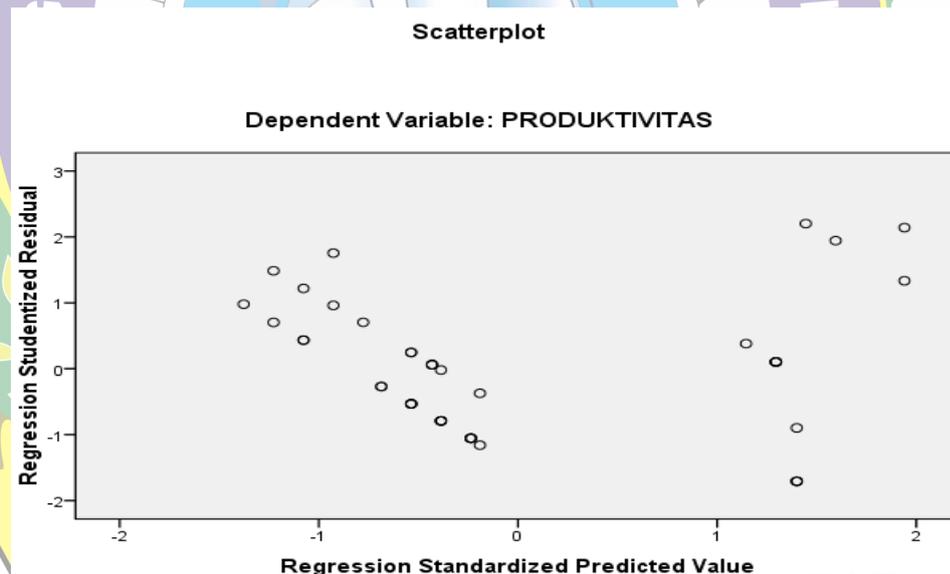
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.28378327
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.636
Asymp. Sig. (2-tailed)		.813

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 16 (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas terlihat bahwa nilai *kolmogrov-smirnov Z* sebesar 0,636 dengan tingkat signifikan 0,813 berarti hal ini menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi normal karena tingkat signifikansinya $\geq 0,05$.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi terjadinya nilai relevan yang bebrbeda dari setiap variabel variabel bebas yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja dalam model regresi. Masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan *scatterplot* dyaitu dengan memplotkan *standardized predictors* dengan *standardized residual* model. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diats dan dibawah angka Onpada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil *scatterplot* yang didapatkan dari output SPSS.



Sumber: Data primer yang diolah denga SPSS 16 (2019)

Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 4.3. Hasil uji heteroskedasitsitas pada gambar diatas terlihat bahwa *scatterplot* tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik menyebar

diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja. Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai *tolerance* $< 0,1$ atau *Variance Inflation Faktor* (VIF) > 10 , maka terjadi multikolinieritas. Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
X ₁	0.586	1.705
X ₂	0.586	1.705

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 16 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, nilai *tolerance* semua variabel lebih dari 0.1 dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) kurang dari 10. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas antar variabel bebas.

4.4.3 Uji regresi Linear Berganda

A. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan analisis regresi dengan menggunakan spss diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13 Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.601	3.395		2.239	.031
	K3	.343	.129	.266	2.664	.011
	DISIPLIN	.790	.117	.677	6.778	.000

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 16 (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 7.601 + 0.343 X_1 + 0.790 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X_1 = Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

X_2 = Disiplin Kerja

e = Estimasi error dari masing-masing variabel

Hasil pengujian regresi linear berganda terdapat persamaan yang menunjukkan koefisien regresi dari kedua variabel bebas (β_1, β_2) bertanda positif (+) hal ini berarti bahwa bila variabel keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja terpenuhi mengakibatkan produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat, dan sebaliknya jika bertanda negative (-) hal ini berarti bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja

tidak terpenuhi akan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan akan menurun. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- a. Apabila nilai variabel yang terdiri dari keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja mempunyai nilai nol (0), maka variabel produktivitas kerja karyawan akan tetap sebesar 7.601, karena nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 7.601.
- b. Nilai koefisien keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1) sebesar 0.343 (34,3%) menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin besar keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin baik.
- c. Nilai koefisien disiplin kerja (X_2) sebesar 0,790 (79%) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin besar disiplin kerja karyawan, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin baik.

4.4.4 Uji Koefisien Determinasi

Pengukuran koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya korelasi dan pengaruh variabel dari model regresi pada penelitian ini serta mengukur seberapa dekat garis regresi yang diestimasi terhadap data sebenarnya. Hal ini dapat dilihat melalui koefisien R dan R². Hasil pengukuran koefisien korelasi berganda penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14 Hasil Perhitungan Uji Koefisiensi R Dan R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.760	.749	1.315

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 16 (2019)

Dari tabel 4.13 diatas, hasil menunjukan R sebesar 0,872 menunjukan bahwa hubungan korelasi antara produktivitas karyawan dengan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta disiplin kerja adalah kuat, karena nilai R lebih dari 0.5 maka dapat dikatakan berkorelasi kuat. Dari perhitungan koefisien determinasi berganda dengan bantuan spss, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda Adjusted R Squar adalah 0.749 atau sebesar 74.9%. nilai ini menunjukan Prosuktivitas karyawan dipengaruhi oleh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta disiplin kerja, sisanya sebesar 25.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dari SDM seperti pendidikan dan pelatihan karyawan.

4.4.5 Uji t

Uji digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t dengan spss yang disajikan pada tabel 4.12 diatas, maka diketahui bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1) memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari t hitung sebesar 2.664 lebih besar dari t tabel sebesar 2.019, dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan secara parsial. Selanjutnya nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 6.778 lebih besar dari t tabel sebesar 2.019, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan. Dengan hasil defenisis diatas diambil kesimpulan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh terhadap variabel produktivitas atausecara parsial berpengaruh terhadap variabel produktivitas.

4.4.6 Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam hal ini keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1) serta disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas karyawan (Y).

Tabel 4.15 Hasil Penghitungan Uji F Pada Taraf Signifikansi 0.05

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224.768	2	112.384	65.018	.000 ^a
	Residual	70.868	41	1.728		
	Total	295.636	43			

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 16 (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, diketahui bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1) serta disiplin kerja (X_2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan (Y). hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan Fhitung 65.018 lebih besar dari Ftabel 3.23 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari *alpha* 0.05.

4.5 Pengujian Hipotesis Penentuan Variabel Yang Berpengaruh Dominan

Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Setelah mengetahui bahwa kedua variabel bebas memiliki hubungan secara parsial, maka sesuai dengan hipotesis ke 3 pada penelitian ini adalah : Diduga bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1) serta disiplin kerja (X_2) diantaranya memiliki pengaruh dan hubungan yang lebih dominan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Penentu variabel yang memiliki hubungan lebih dominan adalah dengan melihat nilai-nilai beta masing-masing variabel bebas yang mempunyai nilai tertinggi. Berikut hasil pengujian nilai beta pada seluruh variabel penelitian.

Tabel 4.16 Nilai Koefisien Beta

Variabel	Standardized Coefficients (Beta)
Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X ₁)	0.266
Disiplin kerja (X ₂)	0.677

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 16 (2019)

Dari tabel 4.15 diatas, menunjukkan bahwa nilai beta tertinggi adalah variabel disiplin kerja (X₂) sebesar 0.677. Dengan demikian hipotesis ke 3 dalam penelitian ini terbukti bahwa variabel didiplin kerja (X₂) memiliki pengaruh dan hubungan yang lebih dominan terhadap produktivitas karyawan (Y).

4.6 Pembahasan

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta disiplin kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur khususnya di Subdivisi Properti dan Aneka Usaha dapat dikatakan sebagai salah satu tombak penggerak berhasilnya PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur dalam mencapai tujuannya. Tanpa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta disiplin kerja yang baik, produktivitas karyawan yang baik tidak akan tercapai. Apabila produktivitas yang tidak baik terus dibudidayakan maka akan berdampak pada tidak terlaksananya tujuan perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja sangat penting dikembangkan di dalam PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa

Timur karena memiliki hubungan yang signifikan dalam produktivitas karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 65.018 lebih besar dari F_{tabel} 3.23 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari α 0.05, yang berarti secara keseluruhan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta disiplin kerja memiliki hubungan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas karyawan.

Hasil perhitungan menggunakan analisis regresi linear berganda pada uji t , diperoleh nilai koefisien untuk masing-masing variabel bebas adalah 0.343 untuk keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1), dan 0.790 untuk disiplin kerja (X_2). Nilai koefisien regresi yang positif atau searah yang berarti jika keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1) serta disiplin kerja (X_2) memiliki hubungan yang positif atau searah terhadap produktivitas karyawan (Y).

4.6.1 Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1) memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan t hitung sebesar 2.664 lebih besar dari t tabel sebesar 2.019, dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05. hal ini menjelaskan bahwa apabila keselamatan dan kesehatan kerja karyawan tinggi, maka produktivitas karyawan akan meningkat. Dengan meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan itu sendiri, sehingga tidak menimbulkan kerugian satu sama lain.

PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) harus memperhatikan pengembangan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, sehingga keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat meningkat dengan baik sehingga produktivitas karyawan juga meningkat dengan baik. Menurut Soehatman Ramli (2010), pengembangan

keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor berikut:

a. Kebijakan dan objektif organisasi secara korporat

Kebijakan K3 harus sejalan atau mendukung kebijakan umum atau strategi bisnis yang ditetapkan. Sering kebijakan tidak bias diimplementasikan karena tidak sejalan atau tidak mempertimbangkan kebijakan organisasi secara menyeluruh, misalnya rencana pengembangan produk, jasa, teknologi dan bisnis.

b. Resiko dan potensi bahaya yang ada dalam organisasi

Kebijakan K3 pada dasarnya adalah untuk merespons resiko K3 yang ada dalam organisasi. Karena itu dalam mengembangkan kebijakan K3 harus mempertimbangkan faktor resiko.

c. Peraturan dan standard K3 yang berlaku

Kebijakan K3 didasarkan pada berbagai standard dan ketentuan perundangan dan standard lain yang berkaitan dengan kegiatan bisnis organisasi. Karena itu dalam mengembangkan kebijakan K3 harus dapat menjawab kebutuhan untuk memenuhi persyaratan perundangan yang berlaku.

d. Kinerja K3

Kebijakan K3 disusun dengan mempertimbangkan kinerja K3 sebelumnya, sehingga kebijakan K3 dapat menjadi pedoman untuk peningkatan berkelanjutan. Kinerja K3 secara berkala harus dievaluasi melalui kajian manajemen. Dengan demikian, kebijakan K3 juga bersifat dinamis dan harus disempurnakan secara berkala.

e. Persyaratan pihak luar

Persyaratan yang diminta pihak lain terkait dengan bisnis organisasi, misalnya mitra usaha, konsumen, pemerintah atau pihak lain. Banyaknya organisasi yang mensyaratkan mitra kerjanya untuk memiliki system manajemen K3, termasuk adanya kebijakan K3 yang dapat mendukung objektifitas mereka.

f. Peningkatan berkelanjutan

Kebijakan K3 juga harus memberikan ruang untuk peningkatan berkelanjutan. Masalah K3 akan selalu timbul selama organisasi masih hidup atau beroperasi. Karena itu, upaya K3 harus terus menerus ditingkatkan. Kebijakan K3 harus mempertimbangkan hal tersebut.

g. Ketersediaan sumberdaya

Kebijakan K3 sering tidak dapat direalisasikan karena sumber daya organisasi tidak mendukung. Sebaliknya, kebijakan K3 sering dibuat tanpa mempertimbangkan kemampuan organisasi serta sumberdaya yang tersedia, sehingga tidak mampu direalisasikan. OHSAS 18001 menekankan peningkatan berkelanjutan. Dengan demikian, target pencapaian K3 tidak harus dicapai secara instan atau melampaui kemampuan organisasi untuk mencapainya.

h. Peran para pekerja

OHSAS 18001 mensyaratkan adanya peran pekerja dalam pengembangan dan penyusunan kebijakan, sehingga akan memperoleh dukungan dan partisipasi aktif dari semua pihak. Pengembangan K3 dapat dilakukan misalnya melalui komite K3, P2K3, atau perwakilan pekerja lainnya sehingga mereka memiliki dan turut bertanggung jawab untuk merealisirnya.

i. Partisipasi semua pihak

Kebijakan K3 tidak akan berhasil jika tidak didukung oleh semua pihak dalam organisasi. Banyak terjadi kebijakan K3 yang telah ditandatangani oleh manajemen pusat hanya dianggap sebagai dokumen belaka, tidak memiliki arti dalam kegiatan sehari-hari. Karena itu diperlukan peran semua pihak termasuk pihak terkait dengan bisnis organisasi seperti kontraktor atau pihak eksternal lainnya.

PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur dapat menerapkan salah satu atau beberapa pendekatan dalam pengembangan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) harus selalu dipantau dalam jangka waktu terus menerus karena keselamatan

dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan sesuai dengan hasil penelitian ini dan di dukung oleh penelitian terdahulu dari Aji Hananto (2017) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan t hitung sebesar 6.778 lebih besar dari t tabel sebesar 2.019, dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05. Hal ini menjelaskan bahwa apabila disiplin kerja karyawan tinggi, maka produktivitas karyawan akan meningkat yang artinya bahwa hipotesis ke 1 dalam penelitian ini terbukti kebenarannya atau dapat diterima. Dengan meningkatkan disiplin kerja, juga akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan itu sendiri, sehingga tidak menimbulkan kerugian satu sama lain.

4.6.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Keraj terhadap produktivitas

Berdasarkan hasil penelitian pada Uji F diketahui bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1) serta disiplin kerja (X_2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan (Y). hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan Fhitung 65.018 lebih besar dari Ftabel 3.23 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari *alpha* 0.05. sehingga hal ini menjelaskan bahwa apabila keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja karyawan tinggi, maka produktivitas karyawan akan meningkat yang artinya bahwa hipotesis ke 2 dalam penelitian ini juga terbukti kebenarannya atau dapat diterima.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan metode kuantitatif dan teknik *random sampling*, maka adapun hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

- a. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Subdivisi Properti dan Aneka Usaha Regional Jawa Timur dengan hasil dari t hitung sebesar 2.664 lebih besar dari t tabel sebesar 2.019, dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05. itu artinya apabila keselamatan dan kesehatan kerja (K3) baik, maka produktivitas kerja karyawan akan baik pula.
- b. Variabel disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Subdivisi Properti dan Aneka Usaha Regional Jawa Timur dengan hasil dari dengan t hitung sebesar 6.778 lebih besar dari t tabel sebesar 2.019, dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05. itu artinya apabila disiplin kerja baik, maka produktivitas kerja karyawan akan baik pula.
- c. Dari kedua variabel yang diteliti yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya apabila keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja karyawan tinggi, maka produktivitas kerja karyawan akan ikut tinggi. Hal itu dibuktikan dengan F hitung 65.018 lebih besar dari F tabel 3.23 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari α 0.05.

- d. Dari kedua variabel yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja. Variabel disiplin kerja yang memiliki pengaruh lebih besar atau dominan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya disiplin kerja karyawan sangat perlu ditingkatkan demi tercapainya tujuan perusahaan.

5.2 Saran

Berikut adalah beberapa saran yang kemukakan kiranya dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dan penelitian lebih lanjut antara lain:

5.2.1 Bagi PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Subdivisi Properti dan Aneka Usaha Regional Jawa Timur

- a. Hendaknya terus memantau apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja mulai dari faktot internal sampai eksternal, karena sangat penting untuk ditingkatkan agar produktivitas kerja karyawan meningkat pula demi tercapainya tujuan perusahaan.
- b. PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) terus meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta disiplin kerja karyawan seiring berkembangnya zaman, sehingga dapat berjalan dengan maksimal meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang berdampak pada keuntungan perusahaan.
- c. Bertindak cepat untuk penanganan setiap upaya dan atau masalah dalam peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja karyawan agar dapat terealisasi denganbaim demi peningkatan produktivitas kerja karyawan.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dimanfaatkan sebagai referensi, pendukung, pedoman,

pembandingan dan diharapkan untuk menambah variable lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan peneliti yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sdm*. Jakarta : Erlangga.
- Buntanto. 2015. *Panduan Praktis K3 Untuk Industry*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kuncoro, Mudrajat. 2011. *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta : Unit Penerbita dan Percetakan
- Kuswana, Wowo Sunaryo. 2016. *Ergonomi dan K3*. Bandung : PT. Femaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumbaer Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Ramli, Soehatman. 2010. *Sistem Manajemen K3 OHSAS 18001*. Jakarta : PT. Dian Rakyat.
- Rejeki, Sry. 2015. *Sanitasi Hygiene Dan K3*. Bandung : Rekayasa Sains
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- _____. 2011. *Metode Penelitian Administrativ*. Bandung : Alfabeta
- _____. 2010.5 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V Wiratna. 2015. *Metode POenelitian : lengkap, praktis dan mudah dipahami*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Suprariyadi. 2015. *Manajemen Sdm Menciptakan Keunggulan Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Sutryсно, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Media Group
- _____. 2015. *Manajemen sumber daya manusia (cetakan ke tujuh)*. Jakarta : Perdana Media Group
- Wagiran. 2013. *Metodologi penelitian dan pendidikan (teori dan implkementasi)*. Yogyakarta : Deepublish



Lampiran 1



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI

Jl. Perak Barat 173 Surabaya
Website : www.stiamak.ac.id

Telp. (031) 3291096
E-mail : info@stiamak.ac.id

FORMULIR PERMOHONAN PENULISAN SKRIPSI
Tahun Akademik : 2012..../2013....

Permohonan penyusunan SKRIPSI dan Dosen Pembimbing bagi mahasiswa:

Nama : SIRILUS LIKO
NIM : 151011288
Program Studi : Administrasi Bisnis
Alamat : Jl. Gresik Pasar PPI gang. W NO. 18
Telp : 081 314 633 749

Judul SKRIPSI :

1. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Subdivisi Properti dan Ancala Wana Regional Jawa Timur.
2. Pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PELINDO III Regional Jawa Timur.
- 4.

Dapat disetujui dengan dosen pembimbing :

Mahasiswa yang bersangkutan

Permohon,

SIRILUS LIKO

NIM : 151011288

Surabaya, 8 April 2019

Menyetujui,

Soedarmanto

Soedarmanto, SE, MM



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI

Jl. Perak Barat 173 Surabaya
Website : www.stiamak.ac.id

Telp. (031) 3291096
E-mail : info@stiamak.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI
TAHUN 2019.

Nama : SIRILUS LIKO
 NIM : 151011288
 Tempat Penelitian : PT. PELINDO III Subdivisi Properti dan Aneka Usaha
 Judul : Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. PELINDO III subdivisi Properti dan aneka usaha Regional Jatim
 Pembimbing 1 : Soedarmanto SE, MIA
 Pembimbing 2 : Dr. Kojanto, MIA

No.	Hari/ Tanggal	Bimbingan	Paraf
1.	15/04/19	perin hb 1	LA
2.	6/05/19	perin hb 2	LA
3.	22/05/19	perin hb 3	LA
4	14/06/19	perin hb 4	LA
5	9/07/19	perin hb 5	LA
6	9/07/19	Per 5 de	LA

Mengetahui,
Kaprosdi Ilmu Administrasi Bisnis

SOEDARMANTO, SE, MM

Surabaya, 17 - 09/07 - 2019

Mahasiswa

SIRILUS LIKO

NIM : 151011288

SURAT - KETERANGAN

Nomor : HM.01.02 / 142 / RJTM-2019

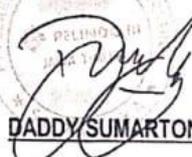
Memperhatikan surat dari Stiamak Barunawati Surabaya Nomor: SKL/108/STIAMAK/VI/2019 tanggal 14 Mei 2019 perihal Permohonan Ijin Penelitian, dengan ini disampaikan bahwa yang bertanda tangan di bawah ini CEO Regional Jawa Timur PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Pelabuhan Tanjung Perak memberitahukan bahwa:

NO	NAMA	NIM
1	VENERANDO PRIMA S. R. WANGA	151011242
2	FRANSISKUS YANCEABUS WAIR	151011244
3	MOCH. SHOLEHUDIN	151011261
4	SIPRIANUS YOHANES BAPTISTA	151011287
5	SIRILUS LIKO	151011288

Mahasiswa dari Stiamak Barunawati Surabaya telah selesai melaksanakan Penelitian / Riset di Lingkungan Regional Jawa Timur PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) terhitung mulai tanggal 17 Mei s/d 28 Juni 2019.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Surabaya, 19 JUL 2019
An. CEO Regional Jawa Timur
Manager Regional SDM & Umum
Ub.
Deputy Manager SDM & Legal



DADDY SUMARTONO

REGIONAL JAWA TIMUR

Jl. Perak Timur No. 620
Surabaya, Jawa Timur 60165 - Indonesia

T: +62 31 3291992 - 6
F: +62 31 3293994

www.pelindo.co.id



Lampiran 2

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. PELINDO III (PERSERO) SUBDIVISI PROPERTI
DAN ANEKA USAHA REGIONAL JAWA TIMUR**

KUESIONER PENELITIAN

**SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ADMINISTRASI BISNIS
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN**

**KEPELABUHAN
BARUNAWATI SURABAYA**



Disusun Oleh :

Nama : Sirilus Liko

NPM : 151011288

Program Studi : Administrasi Bisnis

STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI

SURABAYA

2019

Bapak/Ibu yang saya hormati,

Saya Sirilus Liko, mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya, yang melaksanakan penelitian untuk menyusun skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan dan memperoleh gelar sarjana. Sehubungan dengan diadakan penelitian tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap

Produktivitas kerja karyawan PT. PELINDO III (Persero) subdivisi properti dan aneka usaha regional Jawa Timur, saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk dapat mengisi kuesioner berikut dengan memberikan tanda *check-list* (√) pada kotak yang sesuai dengan kenyataan yang Bapak/Ibu ketahui, alami dan rasakan selama ini.

Atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Adapun ketentuan penilaian dalam kuesioner ini adalah sebagai berikut :

Keterangan

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Netral (N)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Tidak Setuju (STS)

Identitas Responden :

1. Nama : _____
2. No. Responden : _____ (di isi oleh responden)
3. Jenis Kelamin : Pria/Wanita (coret yang tidak perlu)
4. Lama Masa Kerja : _____
5. Pendidikan Terakhir : _____

Distribusi Frekuensi Penelitian Responden Terhadap Variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) (X₁)

No.	Pernyataan	Skala Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Perusahaan wajib mengadakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) agar dapat memberikan kenyamanan bagi setiap karyawan dalam bekerja					
2.	Penyuluhan dan pelatihan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk semua karyawan dan pekerja yang ada di dalam perusahaan dalam pengimplementasian program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)					
3.	Perlengkapan alat-alat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di dalam perusahaan harus lengkap dan sesuai serta cukup untuk dapat meminimalisir kecelakaan kerja					
4.	Setiap karyawan dan pekerja memahami fungsi dan pemakaian alat-alat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang ada			*		
5.	Tempat kerja yang disediakan perusahaan untuk karyawan layak dan aman dalam bekerja serta jauh dari ancaman kecelakaan kerja					
6.	Tempat kerja yang diberikan perusahaan untuk karyawan dalam keadaan sehat dan jauh dari penyakit					
7.	Setiap karyawan yang melanggar peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diberikan sanksi yang berat.					
8.	Jam kerja saya tidak melebihi kemampuan fisik saya					

Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No.	Pernyataan	Skala Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2.	Saya selalu datang dan bekerja tepat waktu sesuai dengan ketentuan dan peraturan perusahaan					
3.	Saya menggunakan setiap peralatan yang disediakan kantor dengan baik dan maksimal					
4.	Saya bertanggungjawab dengan semua pekerjaan dan jabatan yang saya miliki					
5.	Saya merawat fasilitas yang diberikan di kantor dengan baik seperti punya saya sendiri			*		
6.	Saya rela pulang lebih dari jam yang ditentukan apabila pekerjaan saya belum selesai					
7.	Saya termasuk orang yang tidak pernah melanggar aturan					

Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No.	Pernyataan	Skala nilai				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya akan memberikan seluruh kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasilnya maksimal					
2.	Saya selalu mengerjakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu					
3.	Saya akan selalu memperbaiki kesalahan yang saya perbuat atas pekerjaan saya					
4.	Saya akan memperdalam pengetahuan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya					
5.	Saya akan meningkatkan kreativitas untuk setiap pekerjaan yang saya kerjakan					
6.	Saya berusaha memanfaatkan waktu seefisien mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan yang saya kerjakan					
7.	Saya rela untuk lembur menyelesaikan target pekerjaan yang saya kerjakan					
8.	Saya akan selalu giat dan rajin masuk kerja setiap harinya untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
9.	Saya selalu berusaha datang tepat waktu agar tidak terlambat					
10.	Saya hanya akan meninggalkan pekerjaan kantor jika benar-benar dalam keadaan mendesak					



Lampiran 3





Lampiran 4

NO RESPONDEN	KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)								TOTAL K1
	K1.1	K1.2	K1.3	K1.4	K1.5	K1.6	K1.7	K1.8	
1	5	4	4	5	4	4	4	4	34
2	5	4	4	4	4	4	5	4	34
3	4	4	4	3	4	4	4	4	31
4	5	4	3	5	5	4	5	4	35
5	5	5	5	4	4	4	4	4	35
6	5	5	5	4	5	4	4	4	36
7	5	4	4	5	4	4	4	4	34
8	5	4	3	4	5	4	5	4	34
9	5	4	4	4	4	4	4	4	33
10	4	4	4	5	4	4	4	4	33
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	5	4	4	5	4	5	4	4	35
13	5	4	3	3	5	4	5	4	33
14	5	5	5	4	4	4	4	4	35
15	5	4	4	5	4	5	4	4	35
16	5	5	5	5	5	4	4	4	37
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	5	4	3	4	5	4	5	4	34
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	4	4	4	3	4	4	4	4	31
22	4	4	4	4	4	4	5	5	34
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	5	5	5	4	4	5	5	5	38
25	5	4	4	5	4	5	4	4	35
26	5	5	5	4	4	4	4	4	35
27	5	4	4	4	4	4	4	4	33
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	3	4	4	5	5	33
30	5	5	5	5	5	4	4	4	37
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	5	4	4	2	4	4	4	4	31
33	4	4	4	5	4	4	4	4	33
34	5	4	4	5	4	4	4	4	34
35	5	5	5	4	4	5	5	5	38
36	5	5	5	5	5	4	4	4	37
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	5	4	4	5	4	5	4	4	35
40	5	5	5	4	4	5	5	5	38
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	4	4	4	4	4	4	5	4	33
43	4	4	4	5	4	4	4	4	33
44	5	5	5	4	4	5	5	5	38

NO RESPONDEN	DISIPLIN							TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	4	5	5	4	5	5	4	32
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	4	4	4	4	4	26
5	4	4	4	4	4	4	4	27
6	5	4	5	5	5	5	3	32
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	4	3	4	4	4	4	4	26
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	4	5	5	4	5	5	4	32
13	4	3	4	4	4	4	4	26
14	4	4	4	4	4	4	4	27
15	4	5	5	4	5	5	4	32
16	5	4	5	5	5	5	4	33
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	4	3	4	4	4	4	4	26
19	4	4	4	4	4	4	5	29
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	4	4	5	5	5	4	31
25	4	5	5	4	5	5	4	32
26	4	4	4	4	4	4	4	27
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	4	4	4	4	4	4	4	28
30	5	4	5	5	5	5	4	33
31	4	4	4	4	4	4	5	29
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	4	4	4	4	4	4	4	28
34	4	4	4	4	4	4	4	28
35	4	4	4	5	5	5	4	31
36	5	4	5	5	5	5	3	32
37	4	4	4	4	4	4	4	28
38	4	4	4	4	4	4	4	28
39	4	5	5	4	5	5	4	32
40	4	4	4	5	5	5	4	31
41	4	4	4	4	4	4	4	28
42	4	4	4	4	4	4	4	28
43	4	4	4	4	4	4	4	28
44	4	4	4	5	5	5	4	31

PRODUKTIVITAS KERJA

RESPOND	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTALY
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	45
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	41
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
6	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	42
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	45
13	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	41
14	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
15	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	45
16	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
17	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
18	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	41
19	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
24	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
25	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	45
26	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	44
36	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	45
40	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
44	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43



Lampiran 5

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518

30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr \ df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607

Titik Persentase Distribusi F

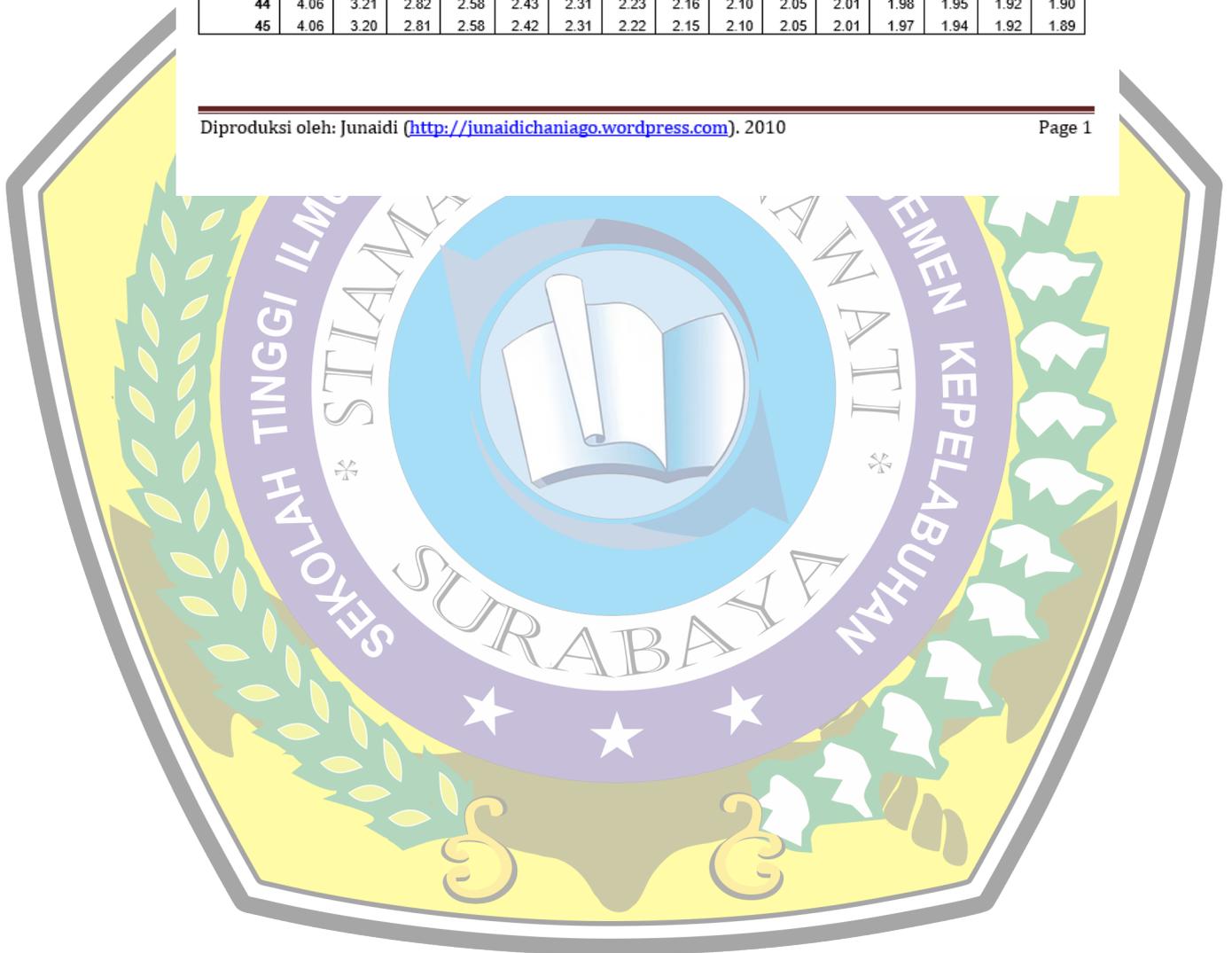
Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01

30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)

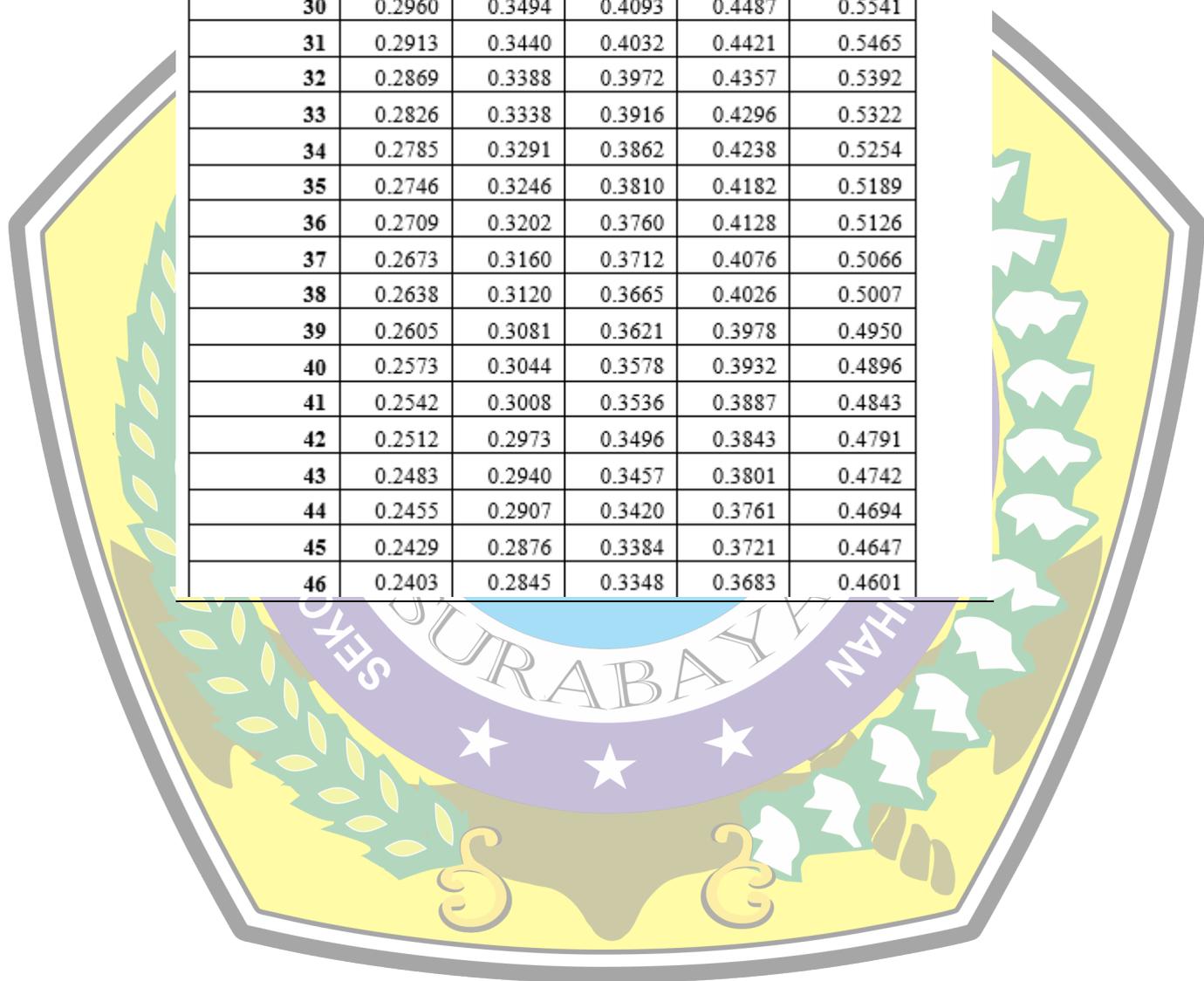
df = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178

23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601

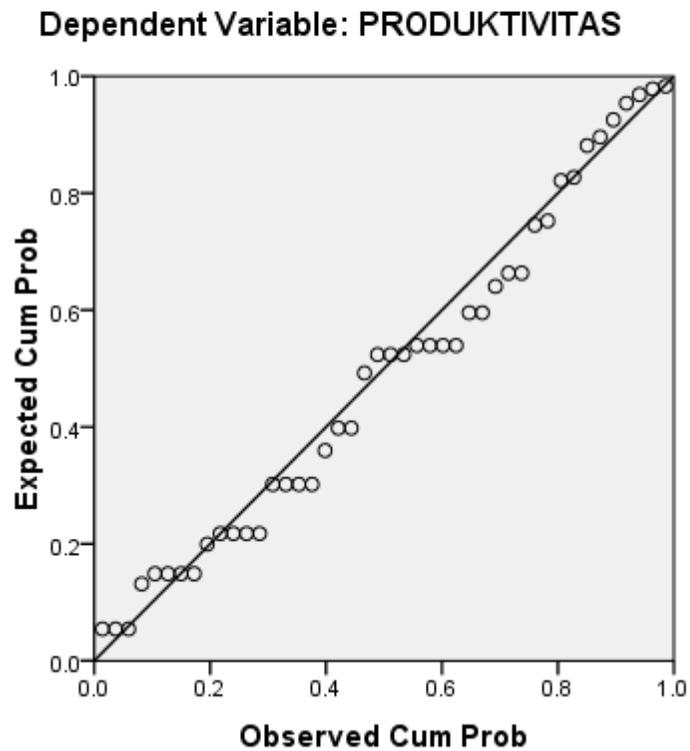




Lampiran 6

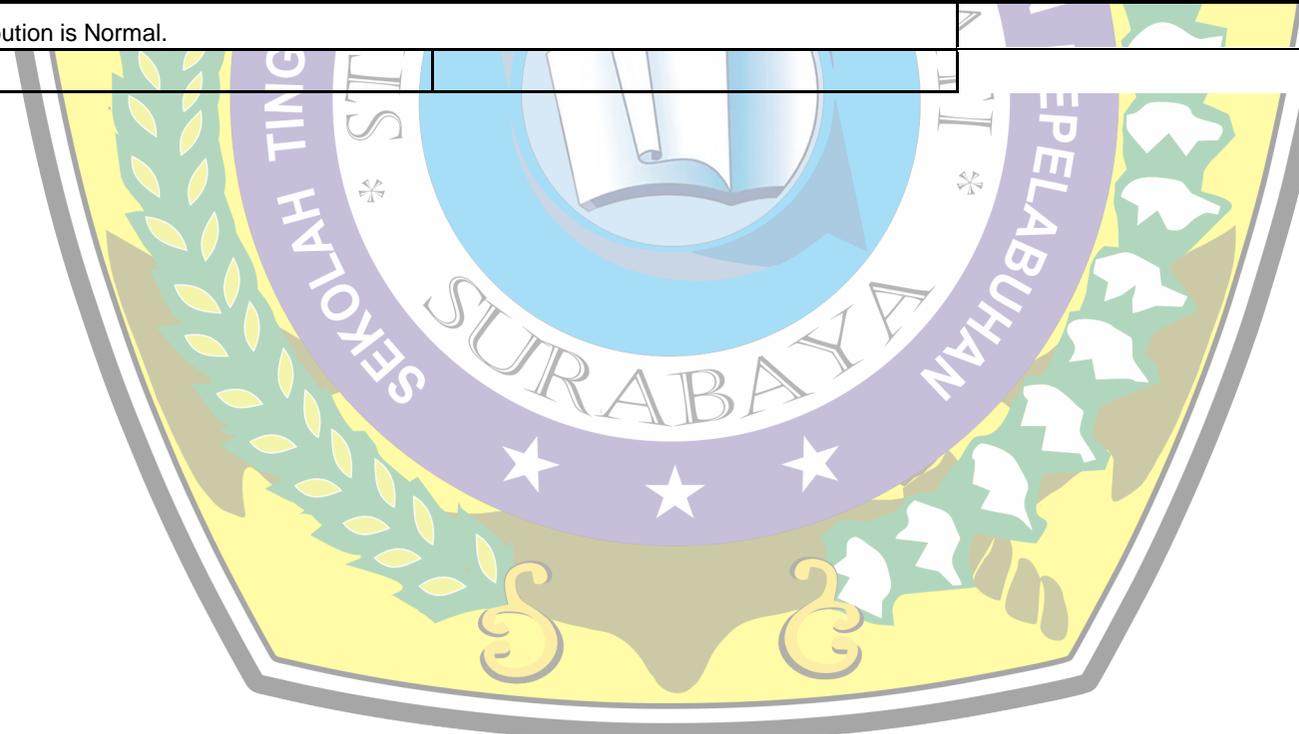
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K3	70.61	21.917	.701	.912
DISIPLIN	75.86	18.493	.821	.809
PRODUKTIVITAS	62.66	15.067	.858	.780

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



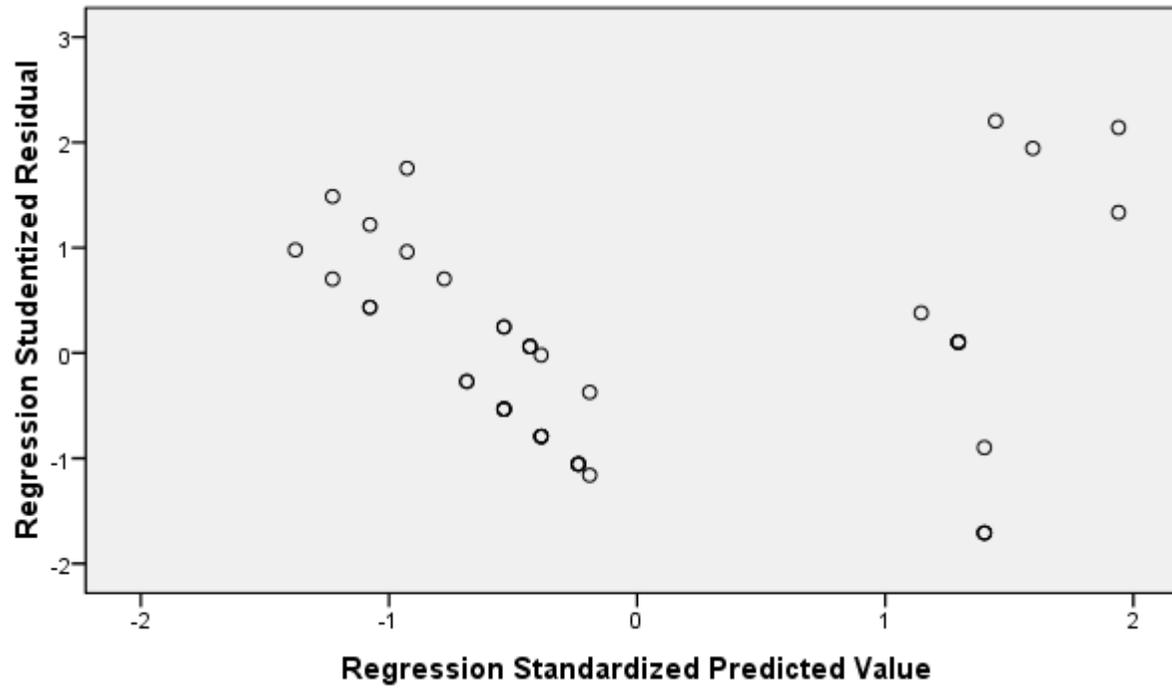
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.28378327
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.636
Asymp. Sig. (2-tailed)		.813
a. Test distribution is Normal.		



Scatterplot

Dependent Variable: PRODUKTIVITAS





Coefficients^a

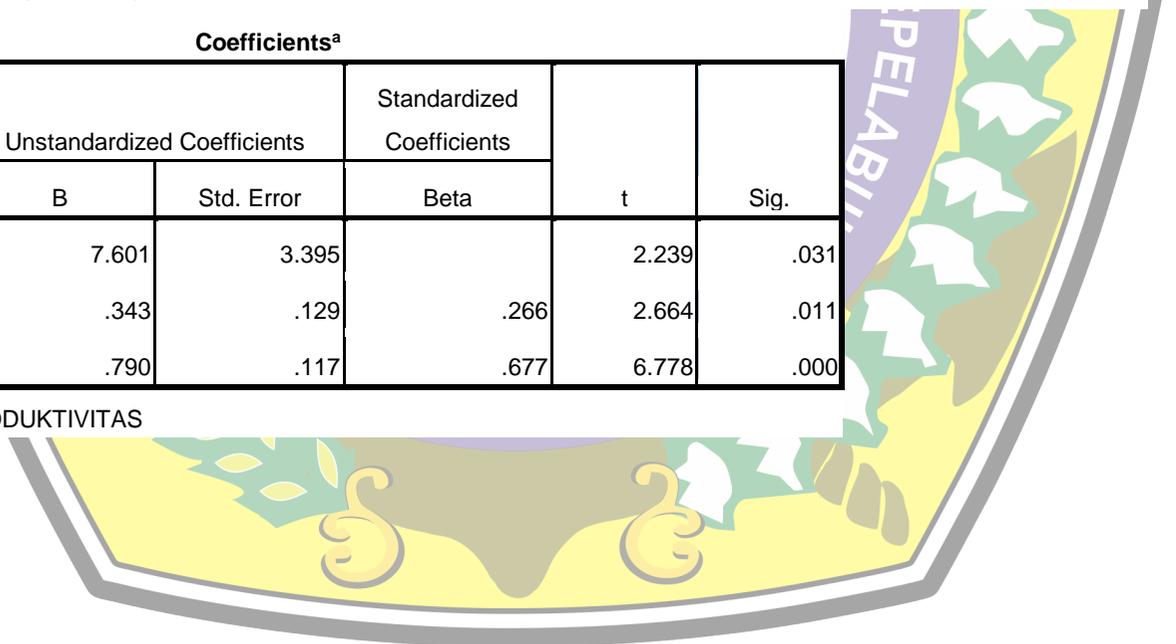
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.601	3.395		2.239	.031		
	K3	.343	.129	.266	2.664	.011	.586	1.705
	DISIPLIN	.790	.117	.677	6.778	.000	.586	1.705

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.601	3.395		2.239	.031
	K3	.343	.129	.266	2.664	.011
	DISIPLIN	.790	.117	.677	6.778	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

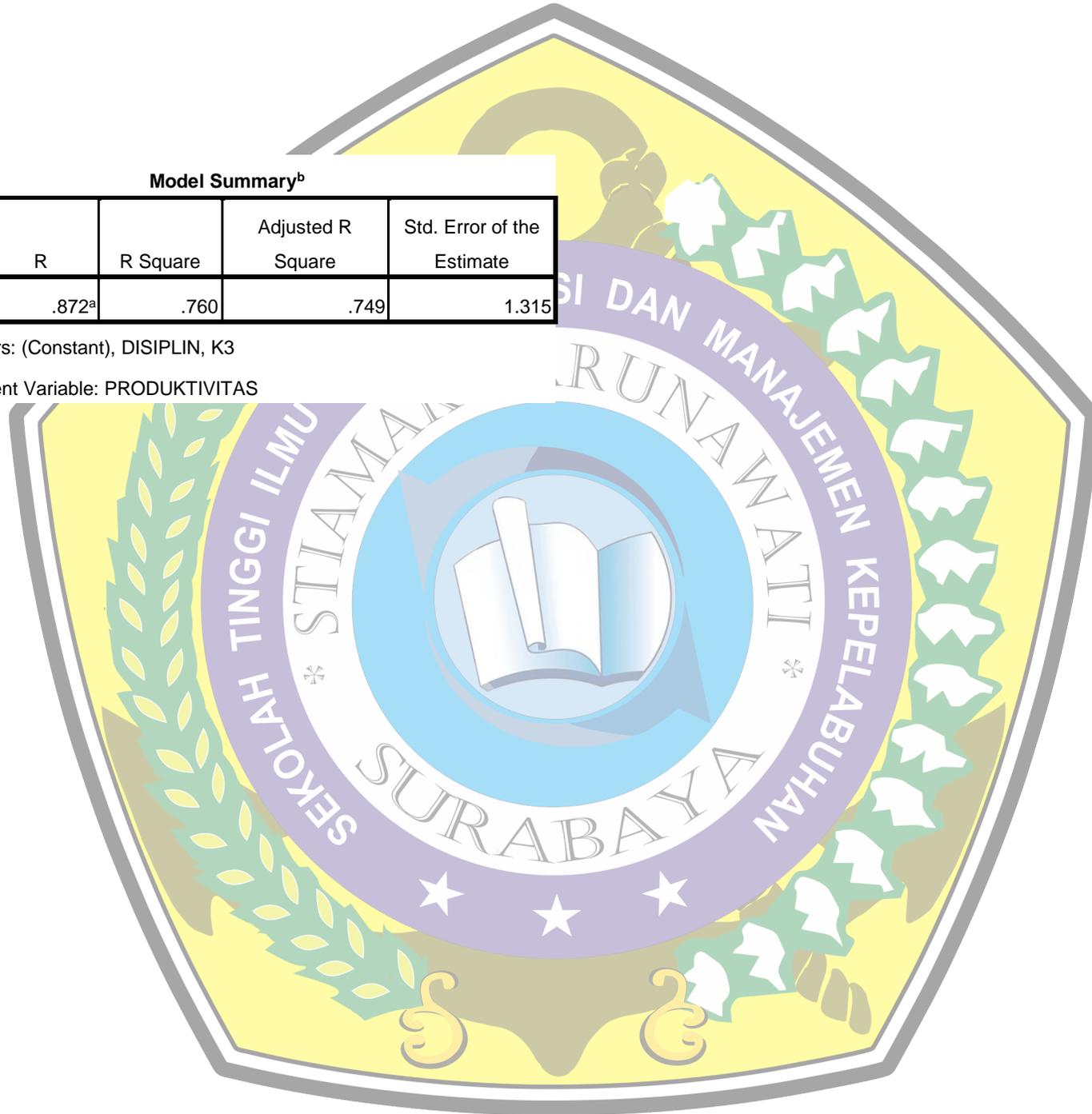


Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.760	.749	1.315

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, K3

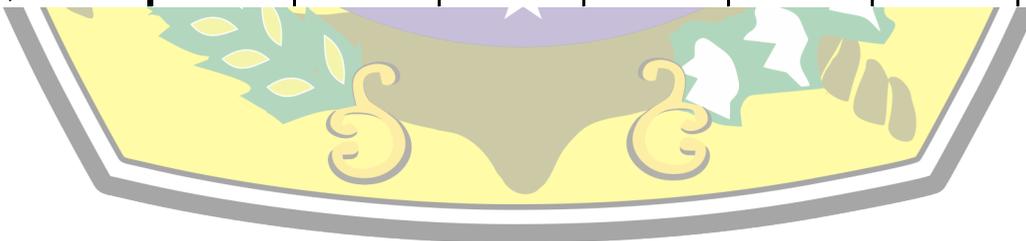
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS





Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	-.016	.624**	.671**	.488**	-.442**	.521**	.540**
	Sig. (2-tailed)		.918	.000	.000	.001	.003	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.2	Pearson Correlation	-.016	1	.598**	-.024	.519**	.479**	.275	.618**
	Sig. (2-tailed)	.918		.000	.879	.000	.001	.071	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.3	Pearson Correlation	.624**	.598**	1	.345*	.783**	.130	.478**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.022	.000	.401	.001	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.4	Pearson Correlation	.671**	-.024	.345*	1	.728**	.043	.477**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000	.879	.022		.000	.784	.001	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.5	Pearson Correlation	.488**	.519**	.783**	.728**	1	.429**	.497**	.916**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.004	.001	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.6	Pearson Correlation	-.442**	.479**	.130	.043	.429**	1	.038	.399**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.401	.784	.004		.807	.007



	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.7	Pearson Correlation	.521**	.275	.478**	.477**	.497**	.038	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.071	.001	.001	.001	.807		.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.540**	.618**	.803**	.646**	.916**	.399**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44

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

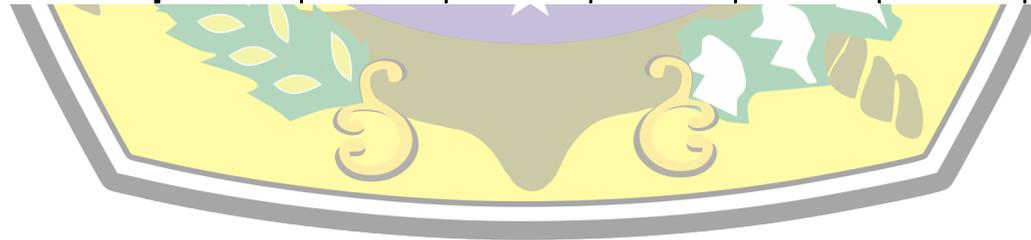
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).





Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.480**	.236	.221	.392**	.422**	.160	.061	.694**
	Sig. (2-tailed)		.001	.124	.149	.008	.004	.299	.693	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.2	Pearson Correlation	.480**	1	.864**	.077	.272	.228	.152	.382*	.796**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.620	.074	.137	.326	.010	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.3	Pearson Correlation	.236	.864**	1	.102	-.133	.258	-.163	.359*	.610**
	Sig. (2-tailed)	.124	.000		.509	.388	.091	.289	.017	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.4	Pearson Correlation	.221	.077	.102	1	.133	.195	-.230	-.203	.420**
	Sig. (2-tailed)	.149	.620	.509		.388	.205	.132	.187	.005
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.5	Pearson Correlation	.392**	.272	-.133	.133	1	-.239	.272	-.187	.333*
	Sig. (2-tailed)	.008	.074	.388	.388		.118	.074	.223	.027
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.6	Pearson Correlation	.422**	.228	.258	.195	-.239	1	.228	.455**	.572**
	Sig. (2-tailed)	.004	.137	.091	.205	.118		.137	.002	.000



	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.7	Pearson Correlation	.160	.152	-.163	-.230	.272	.228	1	.688**	.378*
	Sig. (2-tailed)	.299	.326	.289	.132	.074	.137		.000	.011
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.8	Pearson Correlation	.061	.382*	.359*	-.203	-.187	.455**	.688**	1	.503**
	Sig. (2-tailed)	.693	.010	.017	.187	.223	.002	.000		.001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.694**	.796**	.610**	.420**	.333*	.572**	.378*	.503**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.027	.000	.011	.001	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224.768	2	112.384	65.018	.000 ^a
	Residual	70.868	41	1.728		
	Total	295.636	43			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, K3

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS



