

**KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3),  
LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(STUDI PADA KANTOR OTORITAS PELABUHAN UTAMA  
TANJUNG PERAK)**

**SKRIPSI**

DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT  
UNTUK MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA



**DISUSUN OLEH :**

**Nama : Noer Rohmah Diah A'yuni**  
**NIM : 19110066**  
**Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis**  
**Pembimbing : Dian Arisanti, S.Kom., MM**

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI  
SURABAYA  
2023**

## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Noer Rohmah Diah A'yuni  
NIM : 19110066  
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
Judul Skripsi : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak)

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya tulis ini merupakan hasil karya sendiri dengan merujuk pada sumber-sumber terpercaya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

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



**Noer Rohmah Diah A'yuni**  
**NIM 19110066**



**LEMBAR PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), LINGKUNGAN  
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(STUDI PADA KANTOR OTORITAS PELABUHAN UTAMA TANJUNG  
PERAK)**

**DISUSUN OLEH :**

**NAMA : NOER ROHMAH DIAH A'YUNI  
NIM : 19110066**

Telah dipresentasikan didepan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada,  
Hari/Tanggal : Selasa, 29 Agustus 2023

**DEWAN PENGUJI**

**PENGUJI 1 : SOEDARMANTO, SE., MM  
NIDN : 0322036902**

**PENGUJI 2 : MUDAYAT, S.pd., MM  
NIDN : 0722017004**

  
(.....)  
  
(.....)

Mengetahui,  
**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA**  
**KETUA**

  
**Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT**  
**NIDK: 8891880018**

## LEMBAR PERSETUJUAN

### SKRIPSI

**KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), LINGKUNGAN  
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(STUDI PADA KANTOR OTORITAS PELABUHAN UTAMA  
TANJUNG PERAK)**

**DIAJUKAN OLEH :**

**NAMA : NOER ROHMAH DIAH A'YUNI  
NIM : 19110066**

**TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :**

Menyetujui,  
PEMBIMBING

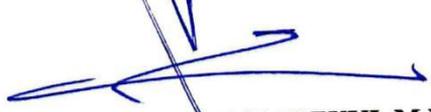
**PEMBIMBING : DIAN ARISANTI, S.KOM., MM  
NIDN : 0709058202**

  
(.....)

Mengetahui,  
KETUA PROGRAM STUDI

  
**SOEDARMANTO, S.E., MM**  
NIDN: 0322036902

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA  
KETUA**

  
**Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT**  
NIDK: 8891880018

## ABSTRAK

**NOER ROHMAH DIAH A'YUNI, 19110066**

**ANALISIS KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3),  
LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI (STUDI PADA KANTOR OTORITAS PELABUHAN UTAMA  
TANJUNG PERAK SURABAYA)**

**Skripsi : Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, 2023**

**Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja,  
Lingkungan, Disiplin Kerja**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritaas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya. Dan penelitian ini juga bertujuan untuk menalisis faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif, yang terdiri dari empat variabel yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 75 Pegawai Kantor Otoritaas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa wawancara, observasi, Kuisisioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji t dengan menggunakan perhitungan SPSS. Hasil analisis menyatakan bahwa: (1) hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $0,653 < 1,996 t_{tabel}$  jadi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Tidak berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan, (2) hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $2,776 > 1.994 t_{tabel}$  maka Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan, (3) hasil  $t_{hitung}$   $5.235 > 1.994 t_{tabel}$  Disiplin Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa K3, Lingkungan Kerja

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, hidayah, dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak)”. Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir kuliah yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis STIA Manajemen Kepelabuhanan Barunawati Surabaya. Peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Ir. Sumarzen Marzuki, M.MT., selaku Ketua di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan Surabaya.
2. Soedarmanto, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan Surabaya.
3. Dian Arisanti, S.KOM., MM selaku Dosen pembimbing peneliti yang telah bersedia memberikan waktunya dengan sabar, telah memberikan nasihat, bimbingan, arahan, kritik, saran, dan bantuan selama proses bimbingan. Semoga ibu dan sekeluarga selalu dalam limpahan rahmat, karunia dan lindungan Allah SWT.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen pengajar dan Staff STIA Manajemen Kepelabuhanan Barunawati Surabaya.
5. Kepada Bapak/Ibu Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya yang telah bersedia berkontribusi membantu saya dalam skripsi ini.
6. Kedua Orang Tua dan Adik saya tercinta. Atas segenap cinta, kasih sayang dan dukungan tiada henti serta do'a yang tak pernah putus. Terima kasih telah menjadi sosok panutan dan membimbing yang baik. Do'a dan semangat kalian untuk mengantarkan anakmu ke gelar sarjana telah ku gapai saat ini.
7. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih atas segala informasi yang diberikan, dukungan serta semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.

Peneliti menyadari Skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Peneliti mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidangm pendidikan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut. Aamiin.

Surabaya, 3 Februari 2023

Peneliti

Noer Rohmah Diah A'yuni

NIM 19110066

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Batasan Masalah .....	4
1.4 Tujuan Penelitian .....	4
1.5 Manfaat Penelitian .....	4
1.6 Sistematika Penulisan .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	7
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia .....	7
2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	7
2.2.1 Keselamatan Kerja .....	7
2.2.2 Kesehatan Kerja .....	11
2.2.3 Indikator pada Kesehatan Kerja .....	12
2.3 Lingkungan Kerja .....	12
2.3.1 Faktor – faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	13
2.3.2 Indikator pada Lingkungan Kerja .....	14
2.4 Disiplin Kerja .....	15
2.4.1 Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja .....	15
2.4.2 Indikator pada Disiplin Kerja .....	16
2.5 Kinerja Pegawai .....	17
2.5.1 Unsur-unsur pada penilaian kinerja pegawai .....	17
2.5.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai .....	18
2.5.3 Indikator pada kinerja pegawai .....	19
2.6 Penelitian Terdahulu .....	19
2.7 Kerangka Pemikiran .....	22
2.8 Hipotesis .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	25
3.1 Jenis Penelitian .....	25
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian .....	25

3.2.1	Populasi .....	25
3.2.2	Sampel .....	26
3.3	Jenis dan Sumber Data .....	26
3.3.1	Data Primer .....	26
3.3.2	Data Sekunder .....	27
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	27
3.5	Skala Pengukuran .....	28
3.6	Definisi Konsep dan Operasional .....	29
3.7	Teknik Analisis Data .....	31
3.7.1	Uji Kualitas Data .....	31
3.8	Instrumen Penelitian .....	32
3.9	Uji Asumsi Klasik .....	33
3.9.1	Uji Normalitas .....	33
3.9.2	Uji Multikolineritas .....	33
3.9.3	Uji Heteroskedastisitas .....	34
3.10	Uji Regresi Linear Berganda .....	34
3.11	Uji Kelayakan Model .....	35
3.12	Uji Hipotesis (Uji t) .....	36
	<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
4.1	Gambar Objek Penelitian .....	37
4.1.1	Sejarah Perusahaan .....	37
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	38
4.1.3	Gambaran Struktur Organisasi .....	39
4.1.4	Aktivitas Perusahaan .....	41
4.2	Karakteristik Responden .....	42
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian .....	44
4.3.1	Deskripsi Jawaban Responden Variabel K3 (X <sub>1</sub> ) .....	44
4.3.2	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) .....	46
4.3.3	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> ) .....	47
4.3.4	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	48
4.4	Uji Kualitas Data .....	49
4.4.1	Uji Validitas .....	49
4.4.2	Uji Reabilitas .....	51
4.5	Uji Asumsi Klasik .....	52
4.5.1	Uji Normalitas .....	52
4.5.2	Uji Multikolineritas .....	54
4.5.3	Uji Heteroskedastisitas .....	55
4.6	Analisis Regresi Linear Berganda .....	56
4.7	Uji Kelayakan Model .....	57
4.7.1	Pengujian Hipotesis (Uji t) .....	57
4.7.2	Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	60
4.7.3	Uji Statistik F .....	61

4.8 Pembahasan .....	62
4.8.1 Pengaruh K3 ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) .....	62
4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) .....	63
4.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) .....	64
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	65
5.1 Kesimpulan .....	65
5.2 Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	xiv
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian terdahulu.....	19
Tabel 4.1. Deskripsi Narasumber Menurut Kelamin .....	40
Tabel 4.2. Deskripsi Narasumber Menurut Usia .....	40
Tabel 4.3. Deskripsi Narasumber Menurut Lamanya Bekerja.....	41
Tabel 4.4. Kelas Interval.....	42
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Kepada Variabel K3.....	42
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Kepada Variabel Lingkungan Kerja .....	44
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Kepada Variabel Disiplin Kerja .....	45
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Kepada Variabel K3.....	46
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel K3.....	48
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja .....	48
Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja .....	49
Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai .....	49
Tabel 4.13. Hasil Uji Realibilitas .....	50
Tabel 4.15. One Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	52
Tabel 4.16. Uji Multikolineritas.....	53
Tabel 4.17. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	55
Tabel 4.18. Hasil Uji T .....	56
Tabel 4.19. Uji R2.....	59
Tabel 4.20. Uji F .....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	21
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	38
Gambar 4.2 Uji Normalitas .....	51
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	54

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Surat Permintaan Izin Kampus
- Lampiran 2 Surat Konfirmasi Perusahaan
- Lampiran 3 Kuisisioner
- Lampiran 4 Data Responden
- Lampiran 5 Hasil data SPSS Deskripsi Variabel  $X_1$
- Lampiran 6 Hasil data SPSS Deskripsi Variabel  $X_2$
- Lampiran 7 Hasil data SPSS Deskripsi Variabel  $X_3$
- Lampiran 8 Hasil data SPSS Deskripsi Variabel Y
- Lampiran 9 Hasil data SPSS Uji Data Validitas dan Realibilitas
- Lampiran 10 Hasil data SPSS Uji data Asumsi Klasik
- Lampiran 11 Hasil data SPSS Regresi Linear Berganda
- Lampiran 12 Hasil data SPSS Uji Kelayakan Model

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang Masalah**

Di Indonesia, angka kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja, relatif masih mengalami tren peningkatan sepanjang 2020 - 2022. Pelaksanaan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), perlu menjadi prioritas pekerja ataupun perusahaan. Fakta angka kecelakaan kerja ini di perkuat berdasarkan data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, dapat dilihat bahwa jumlah angka kecelakaan kerja sejak pandemi 2020 hingga 2022 angkanya meningkat berada disekitar 200 ribuan kasus. Pada tahun 2020 terjadi sebanyak 221.740 kasus kecelakaan kerja, sedangkan pada 2021 ini menyentuh angka 234.270 kasus. Hingga November 2022, angka kecelakaan kerja pada tahun kemarin mencapai 265.334 kasus (data diambil dari: [bpjsketenagakerjaan.go.id](http://bpjsketenagakerjaan.go.id)).

Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian lebih kepada setiap sumber daya yang dimiliki dalam hal ini pegawainya. Dengan cara memaksimalkan program K3, guna menciptakan keamanan dan kenyamanan dari ancaman resiko kecelakaan pegawai dalam bekerja dan sebagai upaya pengendalian kerugian. Dengan harapan berorientasi pada penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien perusahaan membuat program K3 dan menyediakan kelengkapan dan ketersediaan setiap hal penunjang K3. K3 akan sangat berguna untuk menciptakan kondisi kerja yang baik dan aman, selain tuntutan untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Program K3 juga wajib ada disetiap perusahaan karena mempunyai ketentuan perundangan dan memiliki landasan hukum, salah satu peraturan perundangan yang menyangkut K3 adalah Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pada undang-undang ini memuat tentang keselamatan kerja seperti :

1. Pasal 86 Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Pasal 87 Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah. (data diambil dari : [kemnaker.go.id](http://kemnaker.go.id))

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan dari kinerja pegawai. Karena jika pekerja mengalami ketidaknyamanan pada lingkungan perusahaan maka akan berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningsih, 2013).

Disiplin kerja juga adalah faktor untuk meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan kinerja karyawan menurut Hasibuan (2017) “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturannperusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak adalah lembaga pemerintah yang berada dibawah naungan Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut (regulator) di pelabuhan yang mengatur, mengendalikan, dan mengawasi kegiatan kepelabuhanan yang diusahakan secara komersial yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi yang sehat dan efisiensi kinerja seluruh pelabuhan di tanah air. kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak adalah Sebuah perusahaan yang berisiko kecelakaan di tempat

kerja telah menyadari bahwa Setiap pegawai berhak atas keamanan, dan Kesehatan kerja, agar pegawai merasa aman, nyaman dan sehat dalam proses melaksanakan pekerjaan.

Setiap pegawai dari Kantor Otoritas Pelabuhan Tanjung Perak sendiri memiliki ancaman resiko kecelakaan yang lebih besar, sehingga diperlukan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang terorganisir demi menunjang kinerja dari pegawai. Menurut Maryoto (2015), kinerja pegawai adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Adapun indikatornya ialah : kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, dan kontribusi pada organisasi..

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini Peneliti tertarik judul “Analisis Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya)”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya?
2. Apakah Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya?
3. Apakah Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya?
4. Apakah Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya?

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini terarah dan mudah dipahami, maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, membatasi diri hanya berkaitan dengan pembahasan mengenai variabel dampak Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai. Responden pada kajian ini didukung oleh data yang cukup valid. Penelitian ini juga mengacu pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya dan diteliti secara kuantitatif.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang diinginkan untuk dicapai, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana keselamatan dan kesehatan pada kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak.
4. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Otoritas Pelabuhan Tanjung Perak.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Pada penulisan ini diharapkan memiliki manfaat penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi informasi yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui proses rekrutmen dan proses seleksi sesuai dengan perusahaan harapan. Selain itu adanya penelitian ini berguna menjadi masukan dalam menerapkan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang ada pada perusahaan.

## 2. Bagi STIAMAK Barunawati

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan untuk mahasiswa dalam berpikir, menambah literatur perpustakaan sehingga bermanfaat bagi semua pihak, sekaligus dapat menerapkan teori dalam bidang manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) khususnya mengenai proses rekrutmen dan proses seleksi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan wawasan yang bertambah. peneliti lebih memahami tentang proses rekrutmen dan proses seleksi terhadap kinerja karyawan, dan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pengertian dan pemahaman penulisan ini, maka penulis menyusun dalam suatu sistematika penulisan sebagai berikut:

#### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi mengenai latar belakang masalah yang menjadi acuan penelitian dan landasan penelitian. Adanya rumusan masalah yang menjadi fokus orientasi penelitian. Selain itu terdapat batasan masalah agar penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari rumusan masalah. Serta terdapat tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Dan sistematika penulisan yang berisi uraian singkat proses penulisan tugas akhir ini lebih terarah.

#### **2. BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan penelitian yang diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya. Teori-teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian.

#### **3. BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi mengenai langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan laporan penelitian. Agar hasil yang dicapai tepat, maka diperlukan langkah-langkah penelitian yang terstruktur dan terarah, sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian.

#### **4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan dan pengelolaan data sehingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

#### **5. BAB V PENTUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk perkembangan dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Konsep manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengarahan dan pengarahannya untuk mencapai suatu tujuan dalam suatu organisasi dengan menggunakan sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dan terpenting dalam setiap organisasi. Tanpa sumber daya manusia, organisasi tidak dapat berfungsi dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang digunakan untuk merancang guna menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga dapat ditempatkan pada porsi dan juga tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya (Kaehler & Grunde, 2019)

Manajemen Sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan orang atau pegawai, yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan, dan memelihara SDM yang ada agar dapat mendukung organisasi atau kegiatan organisasi. Ditentukan oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Tamsah & Nurung, 2022).

#### **2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

##### **2.2.1 Keselamatan Kerja**

###### **2.2.1.1 Pengertian Keselamatan Kerja**

Perlindungan tenaga kerja mencakup beberapa aspek yaitu perlindungan keselamatan, maksud dari perlindungan tersebut adalah tenaga kerja dapat melakukan pekerjaannya sehari-hari di tempat kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produktifitas dan kinerja.

Menurut Mondy, Keselamatan kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan kerja. Lalu disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan suatu keadaan yang aman dimana adanya perlindungan para tenaga kerja dalam melakukan kegiatannya dari kecelakaan kerja ditempat kerjanya. (Ronatanjung & Nuryati, 2019). Menurut Slamet, Keselamatan kerja adalah keadaan untuk menghindari bahaya di tempat kerja karena pada dasarnya tidak ada yang menginginkan terjadinya kecelakaan kerja saat melakukan aktivitas (Fatmawati, 2020). Menurut Wowo Sunaryo Kuswana, Keselamatan kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang terlindungi dari penderitaan, kerusakan dan kerugian di tempat kerja, dan dalam proses kerja saat menggunakan alat, bahan, mesin, teknik pengemasan, dalam penyimpanan serta dalam memelihara dan mengamankan tempat kerja dan lingkungan. (Liko 2019).

Dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah upaya perlindungan untuk tenaga kerja agar selalu dalam kondisi baik dan aman saat bekerja dan terhindar dari cedera saat berada di tempat kerja. Terdapat 2 pendekatan pada keselamatan kerja yaitu :

1. Pendekatan Keselamatan Industri (Industry Safety) : Pendekatan ini didasarkan pada gagasan bahwa di tempat kerja, Fasilitas produksi yang menimbulkan bahaya kerja berupa: terjatuh dari ketinggian, terkena paparan bahan kimia berbahaya, sengatan listrik, terjebak dalam mesin, dan penyakit akibat kerja. Oleh karena itu pekerja harus dilindungi Penanganan alat pelindung diri (APD), poster keselamatan kerja, peraturan perlindungan tenaga kerja dan lain-lain.
2. Pendekatan Keselamatan Operasi (Operation Safety) : Pendekatan ini didasarkan pada gagasan bahwa Bahan berbahaya digunakan dalam produksi/operasi dengan parameter operasi tertentu seperti tekanan, temperatur dan aliran. Aktivitas produksi

ini mengandung risiko bahaya operasi/proses dalam bentuk terjadinya kebakaran, ledakan, kebocoran Bahan berbahaya dan beracun. Oleh karena itu, perlunya upaya untuk mengendalikan risiko tersebut, pengendalian risiko dengan menggunakan pendekatan keselamatan operasi ini diintegrasikan ke dalam manajemen operasional Peralatan dan sarana serta keterampilan SDM dan pengawasan administratif pelaksanaan operasi (manajemen dan prosedur).

#### **2.2.1.2 Unsur Penunjang Keselamatan Kerja**

Unsur-unsur penunjang dalam keselamatan kerja terbagi menjadi 4 unsur yaitu :

1. Adanya unsur-unsur keamanan dan kesehatan kesehatan kerja
2. Adanya kesadaran dalam menjaga keamanan dan kesehatan kerja.
3. Teliti dalam bekerja.
4. Melaksanakan prosedur kerja dengan memperhatikan keamanan dan kesehatan kerja.

#### **2.2.1.3 Syarat-syarat pada Keselamatan Kerja**

Pada UU No 1 Tahun 1970 Bab III pasal 3 tentang keselamatan kerja dalam (Bernhardin & Syahril Ismail, 2020) menyebutkan syarat pada keselamatan kerja sebagai berikut:

1. Meminimalisir kecelakaannya kerja yang dilakukan oleh karyawan;
2. Menangkal, meminimalisir dan mematikan kejadian elektrik;
3. Mencegah dan mengurangi bahaya dari bahan peledak;
4. Memberikan ruang ataupun jalan guna mengamankan diri dari kebakaran atau kejadian berbahaya lainnya;
5. Memberikan bantuan pada korban yang mengalami kecelakaan;
6. Memberikan alat perlindungan diri (APD) bagi pekerjanya;

7. Menghindari dan mengontrol suhu, kelembabannya, debu, kotoran asapnya, uap, gas, hembusan angin, cuacanya, sinar ataupun radiasi, suara serta vibrasi;
8. Menangkal serta mengontrol munculnya penyakit;
9. Mendapatkan cahaya yang cukup;
10. Menjaga kelembaban suhu;
11. Membuat filterisasi udara;
12. Menjaga kebersihan, kesehatan,serta ketertiban;
13. Mendapatkan kecocokan dengan tenagakerja, alat kerjanya, lingkungannya, serta proses kerjanya.
14. Menjaga serta memelihara jenis bangunannya.

#### **2.2.1.4 Indikator pada Keselamatan Kerja**

Secara umum indikator keselamatan kerja mengacu pada jenis pekerjaan, lingkungan kerja dan fasilitas tempat kerja yang mendukung keselamatan kerja karyawannya. Sehingga tenaga kerja dengan optimal mengingat keselamatan kerja yang diciptakan oleh suatu perusahaan sangat baik.

Menurut Mangkunegara dalam (Setiawan & Khurosani, 2018) bahwa indikator pada Keselamatan kerja dibagi menjadi 2 bagian, yaitu :

1. Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi:
  - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
  - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
  - c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
2. Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi:
  - a. Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
  - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik pengaturan penerangan

Menurut Mondy dalam (Prastyana, 2021) bahwa indikator keselamatan kerja yaitu :

1. Tingkat pemahaman dalam penggunaan atribut keselamatan benar.
2. Tingkat pendidikan serta pelatihannya pada keselamatan.
3. Tingkatnya pengendalian administrasi serta personil.
4. Jaminan pada keselamatan kerja.
5. Peningkatan kelengkapan perlengkapan alat-alat keselamatan kerja.

## **2.2.2 Kesehatan Kerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Kesehatan Kerja**

Program Kesehatan pada tempat kerja sangat penting dan harus diperhatikan oleh pihak perusahaan. Karena memiliki program kesehatan yang baik pada dasarnya menguntungkan pegawai , karena pegawai lebih jarang absen, bekerja di lingkungan yang lebih nyaman, sehingga keseluruhan pegawai akan mampu bekerja lebih lama.

Menurut Widodo, Kesehatan kerja adalah suatu keadaan kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh kesehatan baik jasmani, rohani maupun sosial melalui pencegahan dan pengobatan penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan dan lingkungan kerja atau masalah kesehatan dan penyakit umum. (Halajur, 2019). Menurut *Joint ILO/WHO Committee*, Kesehatan kerja adalah Mempromosikan dan memelihara kesehatan fisik, mental dan sosial pegawai pada semua profesi di perusahaan. (Fatmawati, 2020). Menurut Suma'mur, Kesehatan kerja adalah Ilmu kesehatan dan penerapannya, yang tujuannya adalah mewujudkan tenaga kerja yang sehat, produktif, memiliki keseimbangan yang stabil antara kapasitas kerja, beban kerja dan kondisi lingkungan

kerja serta terhindar dari penyakit akibat kerja dan lingkungan kerja. (Pardede & Tinambunan, 2022).

Jadi dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah suatu tindakan yang dilakukan perusahaan untuk menjaga kesehatan pegawai baik dari fisik maupun mental agar terhindar dari bahaya di tempat kerja sebagaimana di atur dalam UU nomor 23 tahun 1992 tentang kesehatan.

### **2.2.3 Indikator pada Kesehatan Kerja**

Indikator pada Kesehatan kerja menurut Manullang dalam (Nurkamal, 2022) yaitu :

1. Lingkungan secara medis.

Pada lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal seperti Kebersihan lingkungan kerja, Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja dan Sistem pembuangan sampah dan limbah industri.

2. Lingkungan kesehatan tenaga kerja

Salah satu upaya yang harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kesehatan tenaga kerjanya dengan memperhatikan persediaan air bersih dan sarana kamar mandi.

3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja

Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja seperti jaminan kesehatan dll.

## **2.3 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja pada suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Jika Lingkungan kerja pada perusahaan tidak memadai akan menyebabkan penurunan pada kinerja pegawai.

Menurut Alex S. Nitisemito, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi jalannya tugas tugas yang dikerjakan yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang melekat pada pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan guna mendapatkan kinerja pegawai yang baik. (Abidin, Pongtuluran & Maria, 2016). Menurut Sedarmayati menyebutkan bahwa lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja tempat seseorang bekerja, metode kerja dan pengatur kerja baik secara individu maupun kelompok. (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019). Menurut Wursanto, lingkungan kerja adalah keseluruhan Lingkungan kerja yang meliputi segala sesuatu yang berhubungan dengan aspek fisik dan psikis yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi pegawai. (R. Nabawi, 2019).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas , maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai baik secara fisik maupun non fisik yang sangat berpengaruh terhadap kerja pegawai sehingga mendapat kinerja pegawai yang baik.

### **2.3.1 Faktor – faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja, Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
2. Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin
3. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan pencapaian harapan kerjakeompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Faktor-faktor lingkungan kerja antara lain: Suara bising, penerangan tempat kerja, kelembaban dan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, penggunaan warna, kebersihan lingkungan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah: Karakteristik lingkungan kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Peralatan, Ketegangan Psikologis, Prosedur Pekerjaan dan Ketegangan Fisik. Faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja dan besar pengaruhnya terhadap semangat dan lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan tingkat kebisingan.

### **2.3.2 Indikator pada Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam (Mahyani & Jufri, 2020) menyebutkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki 8 indikator yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai baik secara fisik maupun nonfisik yaitu :

1. Pewarnaan ruangan;
2. Kebersihan;
3. Sirkulasi udara;
4. Penerangan;
5. Keamanan kerja;
6. Kebisingan;
7. Relasi antar karyawan; dan
8. Hubungan dengan atasan

Sedangkan indikator lingkungan kerja menurut Robbins dalam (Ahmad, Tewal & R.N Taroreh, 2019) yaitu :

1. Suasana Kerja;
2. Hubungan kerja dengan rekan kerja;
3. Tersedianya fasilitas kerja.

## **2.4 Disiplin Kerja**

Disiplin kerja termasuk ke dalam bentuk dari pengendalian diri dari pegawai dan pelaksanaan yang teratur dengan menunjukkan tingkat kesungguhan dari tim kerja pada sebuah organisasi.

Menurut Sinambela, Disiplin kerja adalah suatu kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun, bekerja sesuai aturan-aturan pada perusahaan dan tidak melanggar aturan yang ditetapkan. (J. Jufrizen, 2021). Menurut Sastrohadiwiryo, Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menilai, mentaati dan menegakkan peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku serta mampu mematuhi dan tidak menghindari menerima sanksi jika ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Setiono, 2021). Menurut Priyono, Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan di baliknya disiplin diri adalah adanya peningkatan kemalasan. Dengan adanya kesadaran dalam penerapan aturan pada perusahaan maka akan semakin meningkat kinerja pada pegawai. (Ekhsan, 2019).

Berdasarkan pendapat di atas diperoleh kesimpulan bahwa Disiplin kerja adalah suatu peraturan, tingkah laku serta sikap yang wajib dilaksanakan pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku pada perusahaan.

### **2.4.1 Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Menurut Afandi (2016) menyebutkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah :

1. Faktor Kepemimpinan;
2. Faktor Sistem Penghargaan;
3. Faktor Kemampuan;
4. Faktor Balas Jasa;
5. Faktor Keadilan;
6. Faktor pengawasan melekat;
7. Faktor sanksi hukuman;
8. Faktor ketegasan;
9. Faktor hubungan manusia.

Sedangkan menurut Soejono dalam (Ferawati, 2017) berpendapat bahwa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Ketepatan waktu;
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik;
3. Bertanggung jawab tanggung jawab dengan senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja;
4. Ketaatan dengan peraturan yang berlaku.

#### **2.4.2 Indikator pada Disiplin Kerja**

Menurut Malayu S.P Hasibuan pada (Syafрина, 2017) menyebutkan bahwa indikator – indikator pada Disiplin kerja adalah :

1. Tujuan dan Kemampuan;
2. Teladan Pimpinan;
3. Balas Jasa;
4. Keadilan;
5. Waskat (Pengawasan Melekat);
6. Sanksi Hukum;
7. Ketegasan;
8. Hubungan Kemanusiaan;

Sedangkan menurut Hasan dalam (Prastyana, 2021) berpendapat bahwa indikator dari disiplin kerja yaitu :

1. Menjalankan serta menangani tugas tepat waktu;
2. Bekerja secara kreatif dan inisiatif;
3. Mengerjakan pekerjaan dengan jujur, bersemangat serta bertanggung jawab;
4. Datang dan pulang tepat waktu;
5. Berperilaku sopan santun.

## 2.5 Kinerja Pegawai

Kinerja adalah sebuah gambaran tentang pencapaian suatu kebijakan dalam terwujudnya suatu sasaran, tujuan, visi dan misi pada suatu perusahaan.

Definisi kinerja menurut Hasibuan adalah sebuah hasil yang diperoleh berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. (Nurkamal, 2022)

Kinerja menurut pendapat Benardin dan Russel adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatankegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. (Wijaya & Permata, 2023).

Selanjutnya Gibson James berpendapat bahwa *Job performance is “the outcomes or jobs that relate to the purpose of the organization such as quality, efficiency, and other criteria of effectiveness*, Kinerja adalah sebagai prestasi seorang pegawai yang mengetahui bagaimana melakukan pekerjaannya dalam organisasi sedemikian rupa sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. (Diningsih, 2021).

Berdasarkan pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai dalam menjalankan tugas yang diberikan.

### 2.5.1 Unsur-unsur pada penilaian kinerja pegawai

Asnawi dalam (Rosvita, Setyowati & Fanani, 2023) menyebutkan bahwa unsur-unsur penilaian pada kinerja pegawai meliputi :

1. Pengetahuan karyawan terhadap tugas yang dibebankan;
2. Inisiatif karyawan terhadap penyelesaian tugas;
3. Ketajaman persepsi karyawan terhadap bobot pekerjaan;
4. Kemampuan pengambilan keputusan;
5. Kualitas kerja yang mampu diselesaikan;
6. Jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai jadwal;
7. Kesehatan fisik untuk menyelesaikan kewajiban kerja;
8. Kesadaran tugas yang dibebankan;
9. Rasa percaya diri karyawan menyelesaikan pekerjaan;

10. Rasa bahwa karyawan dapat dipercaya oleh orang lain;
11. Persahabatan karyawan dengan kolega kerja;
12. Sikap terhadap pengawasan atasan dan rekan kerja
13. Stabilitas emosi karyawan dalam bekerja
14. Kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri
15. Kemampuan karyawan bekerjasama menyelesaikan masalah; dan
16. Kepuasan atasan atas sikap dan hasil kerja karyawan

### **2.5.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai**

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Sastrohadiwiryono dalam (Wijaya & Permata, 2023) yaitu :

1. Kemampuan mereka  
Merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh di bangku sekolah atau di perguruan tinggi yang dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri.
2. Motivasi  
Motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam dan sebagainya.
3. Dukungan yang diterima  
Fasilitas-fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas-fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan  
Dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawannya sehingga dapat ikut memengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya.
5. Hubungan mereka dengan organisasi

Hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

### **2.5.3 Indikator pada kinerja pegawai**

Menurut Mangkunegara dalam (Nabawi, 2019). Mengemukakan bahwa indikator-indikator dalam kinerja pegawai yaitu :

1. Kualitas

Kualitas adalah seberapa baiknya seorang pegawai dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam sehari. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah bagaimana pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah dimana seorang pegawai mampu untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

## **2.6 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu memiliki tujuan agar memperoleh pembandingan sebagai acuan., guna untuk membantu peneliti untuk melaksanakan kajian dan menjadi tahapan guna memahami seberapa besar dampak Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan berpacu dalam kajian pada sebelumnya sebagai landasan pada penelitian. Maka dalam penelitian ini mencantumkan hasil-hasil penelitian sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

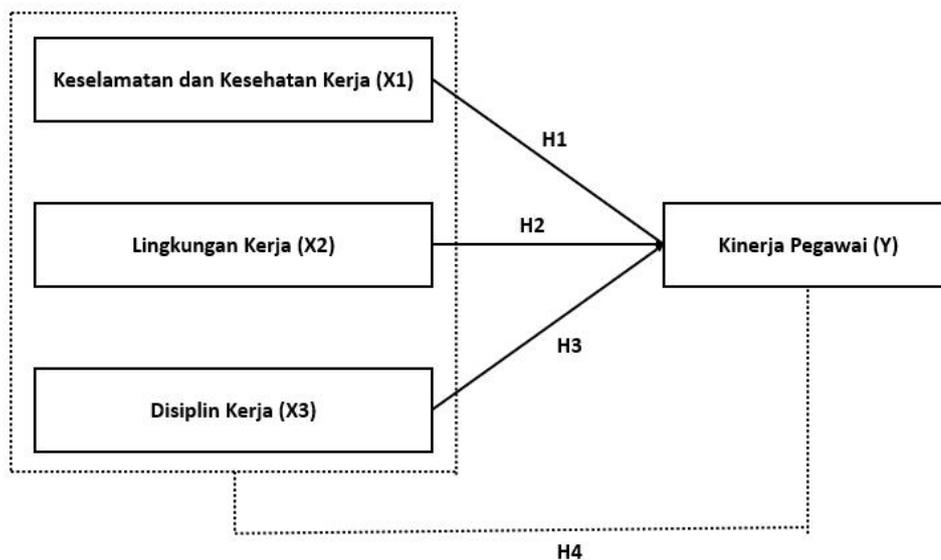
No.	Nama Peneliti dan Tahun	Variable	Teknik Analisis Data	Hasil Peneliti
1.	Rangkuti, E.F., Ramadhan Singarimbun, F., & Superizal. 2021	<b>Independen :</b> Pengaruh Keselamatan dan Keamanan Kerja <b>Dependen :</b> Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Sederhana	Berdasarkan hasil kajian memperlihatkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Navigasi Kelas I Belawan
2.	Lestary, L., & Chaniago, H. 2017.	<b>Independen :</b> Pengaruh Lingkungan Kerja <b>Dependen :</b> Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Sederhana	Berdasarkan hasil kajian memperlihatkan bahwa Lingkungan Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero)
3.	Tanjung, R 2019	<b>Independen :</b> Pengaruh Keselamatan Kerja dan Keamanan Kerja <b>Dependen :</b> Produktivitas karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil kajian memperlihatkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT. Amtek Engineering Batam pada Departemen HDD (Hard Disk Drive)
4.	Liko, S. 2019	<b>Independen :</b> Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja <b>Dependen :</b> Produktivitas Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil kajian memperlihatkan bahwa kedua variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Subdivisi Properti dan Aneka Usaha Regional

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Variable	Teknik Analisis Data	Hasil Peneliti
5.	Prastyana, W. M. 2021	<b>Independen :</b> Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja <b>Dependen :</b> Produktivitas Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil kajian memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri antara variabel lingkungan kerja, variabel kesehatan kerja dan variabel keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten
6.	Pardede, R., & Tinambunan, A. P. 2022	<b>Independen :</b> Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja <b>Dependen :</b> Produktivitas Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil kajian memperlihatkan bahwa kedua variabel Keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT.Inti Indosawit Subur Buatan Kabupaten Pelalawan
7.	Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021).	<b>Independen :</b> Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja <b>Dependen :</b> Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil kajian memperlihatkan bahwa Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja PT Resindo, Jakarta Selatan

Sumber : Penelitian terdahulu diolah oleh penulis

## 2.7 Kerangka Pemikiran

Keberhasilan pada sebuah perusahaan di karenakan oleh kinerja pada pegawainya. Masing-masing dari sebuah perusahaan akan berupaya agar menaikkan kinerja pegawainya, diharapkan apa yang digunakan sebagai tujuan dari perusahaan tercapai. Kinerja adalah sebuah hasil yang sudah digapai pegawai melihat perilaku pegawai ketika bekerja. Banyak sekali aspek yang mampu berpengaruh pada kinerja pegawai, contohnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja. Menurut Uraian tersebut, maka mampu diciptakan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- : Berpengaruh Parsial
- ..... : Berpengaruh Simultan

Dari gambar tersebut ada tiga variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen sebagai berikut :

1. Variabel bebas merupakan variabel yang mampu berpengaruh sebagai sebab perubahan yang timbulnya variable dependen. Variabel independen yang

terdapat dalam penelitian ini adalah : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja.

2. Variabel Terikat adalah variabel yang disebabkan oleh adanya variabel bebas. Variabel terikat yang terdapat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai

## 2.8 Hipotesis

### 1. Diduga terdapat Pengaruh antara Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut kajian yang didapatkan apabila Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki segala sesuatu yang berdampak positif kepada kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan sistem keselamatan dan kesehatan pada kerja yang efisien membuat jaminan kinerja pada perusahaan memungkinkan mendapat dampak positif dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga berpengaruh baik serta menjadi laba untuk perusahaan.

Hasil kajian ini sependapat pada kajian Yanti, W. (2022) mengemukakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki kekuatan positif sehingga membuat para pegawai yang terdapat pada suatu perusahaan, secara simultan berpengaruh positif dan simultan pada kinerja pegawai agar lebih baik dan maksimal. Hal ini menguatkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja sangat mempengaruhi terhadap Kinerja pegawai.

H1 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### 2. Diduga terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut hasil kajian yang didapatkan jika Lingkungan Kerja memiliki dampak terhadap Kinerja Pegawai yang positif, hal tersebut dikarenakan oleh Lingkungan kerja pada perusahaan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman kepada pegawai sehingga terjadi peningkatan terhadap kinerja pegawai.

Hasil kajian ini sependapat pada kajian Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019) mengemukakan bahwa apabila Lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak positif terhadap kinerja, sehingga apabila pegawai memiliki Lingkungan kerja yang membuatnya nyaman akan memnuat pegawai dapat mengerahkan kemampuannya semaksimal mungkin.

H2 : Lingkungan Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja pegawai

### **3. Diduga terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja adalah suatu peraturan, tingkah laku serta sikap yang wajib dilaksanakan pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku pada perusahaan, karena apabila semua peraturan yang berlaku pada perusahaan ditaati oleh pegawai maka secara tidak langsung akan berdampak terhadap kinerja pegawai.

Menurut hasil dari kajian Ekhsan, M. (2019) menunjukkan bahwa Disiplin pada kerja berdampak positif signifikan terhadap Kinerja pegawai dan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada suatu perusahaan.

H3 : Disiplin Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H4 : Bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berdampak positif terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Pada sebuah karya ilmiah yang dibuat harus disesuaikan dengan metodologi penelitian, serta seorang peneliti harus memahami metodologi penelitian yang merupakan ilmu mengenai tahapan-tahapan yang sistematis mencakup pencarian data-data dan yang berhubungan dengan masalah-masalah tertentu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian *explanatory research* adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mendapatkan informasi dari suatu lokasi tertentu, misalnya dengan membagikan kuesioner, wawancara, test dan lain sebagainya.

Menurut Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa di dalam pendekatan penelitian dengan filosofi positif, metode kuantitatif dapat digunakan untuk memeriksa populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan alat penelitian, dan melakukan analisis kuantitatif untuk merumuskan dan menguji hipotesis. Dalam penelitian ini, kuesioner untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data yang dirancang dalam bentuk survei. Oleh karena itu alat yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner untuk sampel yang dihitung dari populasi.

#### **3.2 Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **3.2.1 Populasi**

Menurut Arikunto (2019) Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya yang berjumlah 75 orang.

### **3.2.2 Sampel**

Menurut Arikunto (2019) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari suatu populasi. Pada kebanyakan kasus, sampel memiliki kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti sehingga dapat diperiksa dan dari sana dapat ditarik kesimpulan. Data-data yang akan dipergunakan pada penelitian ini adalah 75 orang pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya. Teknik pengambilan data pada sampel yang akan digunakan adalah teknik sampling jenuh. Ketika semua individu dari semua populasi dijadikan sampel pada penelitian, oleh karena itu metode ini disebut sebagai sampling jenuh (Sugiyono, 2018).

Baik faktor independen dan dependen hadir dalam variabel penelitian ini. Variabel bebas disebut juga sebagai variabel yang sama dengan variabel penjelas. Karena variabel tersebut biasanya dianggap sebagai variabel kausal. Sedangkan variabel independen disebut juga dengan bebas/penjelas yaitu variabel yang identik dengan variabel penjelas. Faktor-faktor ini dianggap sebagai faktor penyebab karena mempunyai potensi untuk mempengaruhi variabel dependen.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Berdasarkan pada penelitian, data yang dipergunakan adalah kuantitatif karena diwakili oleh suatu bilangan yang mewakili nilai dari himpunan variabel yang diwakilinya. Berdasarkan jenisnya, sumber data penelitian dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder.

#### **3.3.1 Data Primer**

Menurut Sugiyono (2018), Data primer adalah Sumber yang memberikan informasi langsung kepada pengumpul data. Data primer dikumpulkan dari kuesioner yang diberikan kepada Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya dan bersedia menjadi narasumber dengan menjawab kuesioner.

### 3.3.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018), Data Sekunder adalah Sumber data yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data, seperti melalui orang lain atau artikel. Data sekunder dari penelitian ini adalah berbagai jurnal, buku, artikel ilmiah dan bahan lain dari perusahaan yang diperiksa.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan metodologi ini berguna untuk mengumpulkan data yang selanjutnya akan diolah dan dianalisis guna untuk menarik suatu kesimpulan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan data primer sehingga untuk memperoleh data ini menggunakan cara :

#### 1. Observasi

Langkah awal dari sebuah penelitian melalui pengumpulan data-data adalah melakukan observasi. Menurut Arikunto (2021), Observasi adalah suatu aktivitas yang sempit, yaitu memperhatikan sesuatu dengan menggunakan mata, sedangkan dalam pengertian psikologi, observasi atau pengamatan meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera. Oleh karena itu, peneliti observasi variabel dalam *research conversation* dilakukan kepada para Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya.

#### 2. Kuesioner

Menurut Arikunto (2021), Kuesioner adalah Metode pengumpulan beberapa data dengan menggunakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Untuk mendapatkan informasi, pertanyaan-pertanyaan tersebut berisi tentang bagaimana kualitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), kualitas Lingkungan Kerja, dan kualitas Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai sebagai variabel intervening kepada Pegawai, yang ditetapkan untuk setiap variabel yang digunakan pada penelitian ini.

### 3. Wawancara

Menurut Sugiyono (2018) Wawancara diperlukan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Peneliti melakukan wawancara tidak terstruktur, yaitu wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

### 4. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2018) pada studi pustaka, teori dan asumsi yang mendasari tentang budaya, nilai dan norma juga mendukung lingkungan sosial yang diteliti. Karena pada penelitian tidak bisa dipisahkan dari perpustakaan ilmiah, seperti jurnal dan buku yang relevan yang memiliki teori yang digunakan pada penelitian ini, studi literatur sangat penting untuk memahami penelitian.

## 3.5 Skala Pengukuran

Skala Pengukuran yang diperlukan pada penelitian ini adalah skala likert sebagai pedoman untuk mengajukan pertanyaan atau pernyataan dengan alternatif jawaban seperti “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Netral”, “Tidak Setuju”, “Sangat Tidak Setuju”. Menurut Sugiyono (2018), Skala Likert diperlukan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi seseorang pada dirinya atau sekelompok individu yang terkena masalah sosial.

Variabel-variabel yang perlu diteliti dipecah menjadi satu variabel indikator dengan menggunakan skala likert dan variabel indikator kemudian dijadikan sebagai tolak ukur untuk membuat suatu variabel instrumen, yang bisa berupa pernyataan atau pertanyaan yang selanjutnya dijawab oleh responden.

Jawaban pada setiap pernyataan pada kuesioner akan di nilai menggunakan Skala Likert. Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif menuju negatif, yang dapat berupa kata atau nilai antara lain :

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

### **3.6 Definisi Konsep dan Operasional**

Menurut Sugiyono (2018), operasional variabel merupakan sifat atau nilai beda dari suatu kegiatan yang memiliki variasi yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini meliputi variabel bebas, variabel terikat, dan variabel intervening.

#### **1. Variabel Bebas**

Menurut Sugiyono (2018), Variabel bebas adalah sebuah variabel yang mempengaruhi terjadinya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas disebut juga sebagai variabel bebas pada persamaan struktural. Pada penelitian ini variabel bebasnya adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3)

#### **2. Variabel Terikat**

Menurut Sugiyono (2018), Variabel terikat adalah sebuah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat disebut juga sebagai variabel terikat pada persamaan struktural. Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y)

Operasi adalah seluruh teknik yang digunakan untuk mengumpulkan, mengeksplorasi, memproses, menganalisis, dan menampilkan data secara sistematis guna untuk mengatasi masalah ataupun menguji hipotesis.

Alat operasional adalah sebuah peralatan yang dapat digunakan untuk membantu dalam proses penelitian. Nilai dari variabel yang diteliti ditentukan oleh instrumen penelitian. Variabel penelitian yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y), disorot ke dalam deskripsi alat penelitian. Berikut ini adalah penjelasan lebih rinci terkait deskripsi penelitian :

### 1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)

Agar Pegawai merasa aman dan memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja selama secara aman dalam melakukan pekerjaannya sehari-

hari untuk meningkatkan produktifitas dan kinerja, maka upaya yang harus diberikan adalah adanya program K3. K3 diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

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

### 2. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai baik secara fisik maupun non fisik yang sangat berpengaruh terhadap kerja pegawai sehingga mendapat kinerja pegawai yang baik. Lingkungan kerja diukur menggunakan indikator sebagai berikut :

- a. Suasana Kerja;
- b. Hubungan atasan dengan karyawan;
- c. Hubungan rekan kerja setingkat;
- d. Kerjasama antar karyawan;

### 3. Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja adalah suatu peraturan, tingkah laku serta sikap yang wajib dilaksanakan pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku pada perusahaan. Dengan Indikator sebagai berikut :

- a. Ketepatan waktu;
- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik;
- c. Tanggung jawab yang tinggi;

d. Ketaatan terhadap peraturan yang ada;

#### 4. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai adalah suatu hasil yang telah dicapai dalam menjalankan tugas yang diberikan. Dengan indikator sebagai berikut :

- a. Kuantitas kerja;
- b. Kualitas kerja;
- c. Pengetahuan kerja;
- d. Kerjasama;
- e. Dapat diandalkan, kesadaran untuk dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian kerja.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah bagaimana peneliti dapat menyusun data yang sudah peneliti peroleh selama melakukan penelitian, baik melalui wawancara, dokumentasi, maupun catatan di lapangan. Selanjutnya dari data tersebut, kemudian harus disatukan menjadi kesimpulan yang dapat di pahami oleh peneliti dan pembaca. Pada Kajian ini, analisis data memakai metode kuantitatif. Metode Kuantitatif adalah sebuah teknik analisis data melalui penggunaan perhitungan angka serta rumusan statistik dari data yang diperoleh.

#### 3.7.1 Uji Kualitas Data

##### 1. Uji Validitas

Uji Validitas pada penelitian ini ialah menjadi sebuah ketetapan alat ukur peneliti. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya sebuah kuesioner, dan dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang sudah terkumpul dengan data yang obyeknya diteliti (Sugiyono, 2018). 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  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengukur dari kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban dari responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2019). Pada penelitian ini, uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yaitu dengan uji statistik Cronbach Alpha. Hasilnya jika suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha  $>$  0.60 (Ghozali dalam Yunus, K., & Widiyanto, G., 2021)

### 3.8 Instrumen Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto, instrumen penelitian adalah Alat bantu yang dipilih dan dipakai oleh peneliti untuk mengumpulkan data agar penelitian tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya (Makbul, 2021). Skala Likert yang akan digunakan sebagai alat penelitian dalam penelitian ini untuk menghasilkan data yang benar. Kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya dengan jumlah responden sebanyak 75 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.

### 3.9 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2019), Uji Asumsi Klasik bertujuan untuk mengetahui apakah penaksir dalam regresi merupakan penaksir kolinear tak bias terbaik. Penelitian ini menggunakan pengujian regresi linear berganda. Regresi linear berganda dapat dilakukan setelah model dari penelitian ini memenuhi syarat-syarat yaitu lolos asumsi klasik. Syarat-syarat tersebut adalah data harus terdistribusi secara normal, tidak mengandung multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

#### 3.9.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

#### 3.9.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Untuk menemukan apakah ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF di bawah 10.

### 3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas, uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dari satu penelitian ke penelitian lain. Jika pada varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara agar mengetahui ada atau tiidaknya heteroskedastisitas pada model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018)

### 3.10 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi ini digunakan untuk melihat dampak variabel bebas (Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Apabila pada variabel bebas yang disebut dengan X serta variabel terikat yang disebut dengan Y, maka ada korelasi fungsional dari variabel X serta variabel Y. Persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	: Kinerja Pegawai
A	: Konstanta
X <sub>1</sub>	: Keselamatan dan Kesehatan Kerja
X <sub>2</sub>	: Lingkungan Kerja
X <sub>3</sub>	: Disiplin Kerja
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	: Koefisien Regresi
e	: Error

Agar memudahkan serta menyingkat proses perhitungan maka pada analisis ini dibantu dengan program SPSS

### 3.11 Uji Kelayakan Model

#### 1. Uji F

Uji Kelayakan model dengan menggunakan Uji F tujuannya guna melihat ketetapan peran dari regresi sampel untuk menaksir skor aktual. Menurut Imam Ghozali (2019), uji F pada umumnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Uji F dilakukan melalui perbandingan tingkat signifikan dari nilai F sebesar 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) melalui ketetapan sebagai berikut :

- a. Apabila skor signifikan uji  $f > 0,05$  maka model regresi tidak diterima artinya model pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai tidak dipakai.
- b. Apabila skor signifikan  $f < 0,05$  maka model regresi diterima artinya model pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai layak dipakai.

#### 2. Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

Analisis koefisien determinasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk menilai dari kapabilitas model regresi yang digunakan untuk mendeskripsikan variasi variabel terikat. Untuk melihat besar skor R<sup>2</sup> adalah 0 hingga 1. Apabila skor R<sup>2</sup> minim maka kemampuan variabel terbatas, begitu juga sebaliknya apabila skor variabel besar maka kemampuan variabel terikat sangat kuat. Pada penelitian ini, analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui besar variasi naik dan turunnya dari variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) mampu berpengaruh pada variasi naik turunnya Kinerja Pegawai (Y).

### 3.12 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji T digunakan untuk mengetahui dampak dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent. Menurut Sugiyono (2018) berpendapat bahwa untuk menguji penelitian terhadap koefisien regresi secara parsial dari variabel bebas ke variabel terikat melalui asumsi jika variabel lain disangka konstan. Taraf signifikan yang diperlukan seperti berikut :

1. Apabila skor signifikan pengujian  $t < 0,05$  maka ada dampak secara parsial dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) mampu berpengaruh pada variasi naik turunnya Kinerja Pegawai (Y).
2. Apabila skor signifikan pengujian  $t > 0,05$  maka tidak ada dampak secara parsial terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) mampu berpengaruh pada variasi naik turunnya Kinerja Pegawai (Y).

## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambar Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Perusahaan**

Usulan pembentukan Otoritas Pelabuhan (OP), sebagaimana diamanatkan Undang-undang Pelayaran No.17 tahun 2008, telah di setujui pemerintah melalui Kementerian Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dengan menerbitkan surat persetujuan bernomor B/2237/M.PAN-RB/10/2010 tertanggal 7 Oktober 2010 dan diresmikan oleh Menteri Perhubungan Freddy Numberi. Kelembagaan baru di pelabuhan ini merupakan upaya nyata Kementerian Perhubungan khususnya Direktur Jendral Perhubungan Laut untuk meningkatkan kompetensi yang sehat dan efisiensi kinerja di pelabuhan sesuai UU No.17b Tahun 2008 tentang Pelayaran.

Otoritas Pelabuhan adalah lembaga pemerintah (regulator) di pelabuhan yang mengatur, mengendalikan, dan mengawasi kegiatan kepelabuhanan yang diusahakan secara komersial yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi yang sehat dan efisiensi kinerja seluruh pelabuhan di tanah air. Sedangkan untuk pelabuhan yang belum diusahakan secara komersial dilaksanakan oleh Unit Penyelenggara Pelabuhan (UPP). Sedangkan Kantor Kesyahbandaran merupakan Unit Pelaksana Teknis yang melaksanakan fungsi keselamatan dan ketertiban pelayaran serta pengawasan dan penegakan hukum bidang pelayaran.

Peran Otoritas Pelabuhan antara lain sebagai wakil pemerintah untuk memberikan konsesi dan bentuk lainnya yang di tuangkan dalam perjanjian kepada Badan Usah Pelabuhan (BUP) untuk melakukan kegiatan perusahaan di pelabuhan dan menyediakan jasa pelabuhan yang tidak disediakan oleh BUP, maka pihak-pihak yang akan menjalankan kegiatan pengelolaan terminal khusus akan melakukan kontrak kerja sama dengan

Otoritas Pelabuhan, sebelumnya kontrak dilakukan dengan pengelola pelabuhan (PT. Pelabuhan Indonesia I-IV).

Pembentukan kelembagaan baru di pelabuhan dibentuk di 4 lokasi, yaitu Kantor Otoritas Pelabuhan Utama di Belawan Medan, Tanjung Priok Jakarta, Tanjung Perak Surabaya, Makassar. Dengan adanya Kantor Otoritas Pelabuhan, maka posisi Pemerintah sebagai regulator di pelabuhan. Dan pengelola pelabuhan (PT. Pelabuhan Indonesia I-IV) sebagai operator sangat jelas.

#### **4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

Visi dan Misi yang dimiliki dari Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak adalah sebagai berikut:

##### **1. Visi**

"Terwujudnya Konektivitas Nasional yang Handal, Berdaya Saing dan Memberikan Nilai Tambah."

Visi tersebut yang mendasari pelaksanaan tugas dan fungsi dari Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak selain didasarkan oleh regulasi yang berlaku. Cita-cita tersebut mendorong peningkatan kinerja Pelabuhan Tanjung Perak sebagai salah satu pelabuhan utama besar di Indonesia dan sebagai pelabuhan yang menjembatani wilayah Indonesia Bagian Barat dan wilayah Indonesia Bagian Timur serta untuk mengembangkan potensi ekonomi Provinsi Jawa Timur

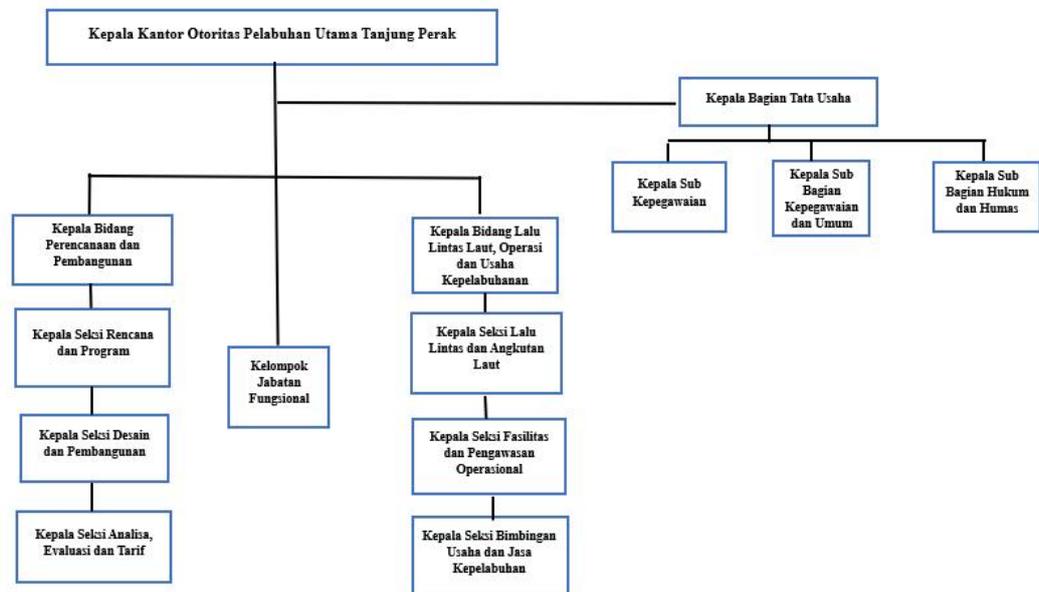
##### **2. Misi**

- a. Meningkatkan Keselamatan dan Keamanan Transportasi dalam Upaya Peningkatan Pelayanan Jasa Transportasi
- b. Meningkatkan Aksesibilitas Masyarakat terhadap Pelayanan Jasa Transportasi untuk Mendukung Pengembangan Konektivitas Antar Wilayah
- c. Meningkatkan Kinerja Pelayanan Jasa Transportasi
- d. Meningkatkan Kapasitas Sarana dan Prasarana Pelayanan Transportasi

- e. Meningkatkan Peran Daerah, Bumh dan Swasta Dalam Penyediaan Infrastruktur Sektor Transportasi
- f. Restrukturisasi dan Reformasi Dibidang Peraturan, Kelembagaan, Sumber Daya Manusia (Sdm) Dan Pelaksanaan Penegakan Hukum Secara Konsisten
- g. Mewujudkan Pengembangan Transportasi dan Teknologi Transportasi yang Ramah Lingkungan untuk Mengantisipasi Perubahan Iklim.

#### **4.1.3 Gambaran Struktur Organisasi**

Struktur Organisasi dari Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak diatur dalam Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 73 Tahun 2017 tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan Jabatan Di Lingkungan Unit Pelaksana Teknis Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan. Dalam peraturan ini mengatur urutan dan gambaran peta jabatan dan fungsi serta kewajiban semua pegawainya yang berada di Lingkungan Unit Pelaksana Teknis Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan pelaksanaan penataan sistem manajemenkepegawaian dan untuk menjamin efektivitas dan efisiensiserta kualitas pelaksanaan tugas danfungsi jabatan dalam setiap satuan organisasi. Berikut merupakan Struktur Organisasi dari Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak adalah sebagai berikut :



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak**

Sumber : Data Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak - Surabaya

Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 35 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Otoritas Pelabuhan Utama, Struktur Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak terdiri dari :

1. Bagian Tata Usaha

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan urusan keuangan, kepegawaian dan umum, hukum dan hubungan masyarakat serta pelaporan di lingkungan Kantor Otoritas Pelabuhan Utama.

2. Bidang Lalu Lintas Dan Angkutan Laut

Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Laut, Operasi, dan Usaha Kepelabuhanan mempunyai tugas melaksanakan pengaturan lalu lintas kapal ke luar masuk pelabuhan melalui pemanduan kapal, penjaminan keamanan dan ketertiban, kelancaran arus barang di pelabuhan, pengawasan penggunaan lahan daratan dan perairan pelabuhan serta Daerah Lingkungan Kerja dan Daerah Lingkungan Kepentingan pelabuhan, penyediaan dan/atau pelayanan jasa kepelabuhanan yang diperlukan oleh pengguna jasa yang belum disediakan oleh Badan Usaha Pelabuhan untuk melakukan kegiatan perusahaan di pelabuhan dan

penyiapan bahan penetapan dan evaluasi standar kinerja operasional pelayanan jasa kepelabuhanan.

### 3. Bidang perencanaan dan Pembangunan

Bidang Perencanaan dan Pembangunan mempunyai tugas melaksanakan penyediaan dan pengaturan penggunaan lahan daratan dan perairan pelabuhan, penyediaan dan pemeliharaan penahan gelombang, kolam pelabuhan, alurpelayaran, jaringan jalan, dan Sarana Bantu Navigasi Pelayaran, penjaminan dan pemeliharaan kelestarian lingkungan di pelabuhan, penyusunan Rencana Induk Pelabuhan, Daerah Lingkungan Kerja dan Daerah Lingkungan Kepentingan pelabuhan, dan pengusulan tarif.

#### 4.1.4 Aktivitas Perusahaan

Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak adalah sebuah lembaga pemerintah (regulator) di pelabuhan yang mengatur, mengendalikan, dan mengawasi kegiatan kepelabuhanan yang diusahakan secara komersial yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi yang sehat dan efisiensi kinerja seluruh pelabuhan di tanah air. Sedangkan untuk pelabuhan yang belum diusahakan secara komersial dilaksanakan oleh Unit Penyelenggara Pelabuhan (UPP).

Peran Otoritas Pelabuhan antara lain sebagai wakil pemerintah untuk memberikan konsesi dan bentuk lainnya yang di tuangkan dalam perjanjian kepada Badan Usah Pelabuhan (BUP) untuk melakukan kegiatan perusahaan di pelabuhan dan menyediakan jasa pelabuhan yang tidak disediakan oleh BUP, maka pihak-pihak yang akan menjalankan kegiatan pengelolaan terminal khusus akan melakukan kontrak kerja sama dengan Otoritas Pelabuhan, sebelumnya kontrak dilakukan dengan pengelola pelabuhan (PT. Pelabuhan Indonesia I-IV).

## 4.2 Karakteristik Responden

Subjek yang dipakai menjadi penelitian responden pada kajian ini adalah Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak sebanyak 75 pegawai. Ilustrasi umum subjek penelitian dilaksanakan melalui penguraian karakteristik terbagi atas jenis kelamin, usia, serta lama bekerja.

### 1. Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

Menurut hasil penelitian yang sudah dilaksanakan maka mampu dilihat apabila karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak mampu diketahui dalam tabel berikut:

**Tabel 4.1 Deskripsi Narasumber Menurut Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-Laki	50	66.7%
Perempuan	25	33.3%
Total	75	100%

Sumber : Data yang Diolah dengan SPSS

Tabel 4.1 memperlihatkan apabila dalam penelitian narasumber penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki sebesar 50 maupun 66.7% orang serta narasumber perempuan sebesar 25 maupun 33.3% orang.

### 2. Deskripsi Responden Menurut Usia

Menurut hasil penelitian yang sudah dilaksanakan maka mampu dilihat apabila karakteristik responden penelitian berdasarkan usia pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak mampu diketahui dalam tabel berikut:

**Tabel 4.2 Deskripsi Narasumber Menurut Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
20-30 tahun	42	56%
31-40 tahun	13	17.3%
41-50 tahun	13	17.3%
Di atas 50 tahun	7	9.3%
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data yang Diolah dengan SPSS

Tabel 4.2 memperlihatkan apabila dalam penelitian narasumber penelitian ini adalah Narasumber usia 20-30 tahun sebesar 42 maupun 56% orang, narasumber usia 31-40 tahun sebesar 13 maupun 17.3%, narasumber usia 41-50 tahun sebesar 13 maupun 17.3% dan narasumber usia di atas 50 tahun sebesar 7 maupun 9.3%.

### 3. Deskripsi Responden Menurut Lamanya Bekerja

Menurut hasil penelitian yang sudah dilaksanakan maka mampu dilihat apabila karakteristik responden penelitian berdasarkan Lamanya Bekerja pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak mampu diketahui dalam tabel berikut:

**Tabel 4.3 Deskripsi Narasumber Menurut Lamanya Bekerja**

<b>Lamanya Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
0-5 tahun	32	42.7%
6-10 tahun	13	17.3%
11-20 tahun	23	30.7%
Di atas 21 tahun	7	9.3%
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data yang Diolah dengan SPSS

Tabel 4.3 memperlihatkan apabila dalam penelitian narasumber penelitian ini adalah Lamanya kerja 0-5 tahun sebesar 32 maupun 42.7% orang, 6-10 tahun sebesar 13 maupun 17.3% orang, 11-20 tahun sebesar 23 maupun 30.7% dan di atas 21 tahun sebesar 7 maupun 9.3%.

### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk mengukur data dengan menggunakan nilai dari satu hingga lima (skala likert) yang dimanfaatkan untuk menilai tanggapan responden terhadap Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Variabel Lingkungan Kerja, Variabel Disiplin Kerja terhadap Variabel Kinerja Pegawai yang mana tanggapan responden terhadap masing-masing variabel akan dikelompokkan dalam interval kelas. Menurut pendapat (Sugiyono 2018:80) untuk menetapkan panjang kelas interval memakai rumus sebagai berikut :

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan nilai skor dapat dilihat posisi keputusan yang diihat posisi keputusan yang dalam tabel 4.4 dibawah ini :

**Tabel 4.4 Kelas Interval**

<b>Nilai Interval</b>	<b>Kategori</b>	<b>Nilai</b>
1,00 <x<1,80	Sangat Tidak Setuju	1
1,80<x<2,60	Tidak Setuju	2
2,60<x<3,40	Netral	3
3,40<x<4,20	Setuju	4
4,20<x<5,00	Sangat Setuju	5

#### 4.3.1 Deksripsi Jawaban Responden Variabel K3 (X<sub>1</sub>)

Dalam penelitian ini variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ini terdapat 10 item pernyataan yang diajukan kepada responden. Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X<sub>1</sub>) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden Kepada Variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)**

NO	PERNYATAAN	SKALA NILAI					N
		STS	TS	N	S	SS	
1	X1.1	2	3	1	23	46	75
	Persentase	2,7%	4%	1,3%	30,7%	61,3%	100%
2	X1.2	2	0	3	28	42	75
	Persentase	2,7%	0	4%	37,3%	56%	100%
3	X1.3	1	1	6	28	39	75
	Persentase	1,3%	1,3%	8%	37,3%	52%	100%
4	X1.4	1	3	5	24	42	75
	Persentase	1,3%	4%	6,7%	32%	56%	100%
5	X1.5	1	3	5	26	40	75
	Persentase	1,3%	4%	6,7%	34,7%	53,3%	100%
6	X1.6	1	2	6	28	38	75
	Persentase	1,3%	2,7%	8%	37,3%	50,7%	100%
7	X1.7	1	1	4	29	40	75
	Persentase	1,3%	1,3%	5,3%	38,7%	53,3%	100%
8	X1.8	1	3	1	19	51	75
	Persentase	1,3%	4%	1,3%	25,3%	68%	100%
9	X1.9	2	1	1	29	42	75
	Persentase	2,7%	1,3%	1,3%	38,7%	56%	100%
10	X1.10	1	5	3	26	40	75
	Persentase	1,3%	6,7%	4%	34,7%	53,3%	100%
Jumlah		13	22	35	260	420	750
Rata-rata		1	2	4	26	42	75
Persentase		1,3%	2,7%	5,3%	34,7%	56%	100%

Sumber : Data yang Diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.5, maka diperoleh hasil rekapitulasi jawaban responden tentang variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja diatas menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang atau sebesar 1,3% menyatakan sangat tidak setuju, selanjutnya sebanyak 2 orang atau sebesar 2,7% menyatakan tidak setuju, selanjutnya 4 orang atau sebesar 5,3% menyatakan netral, kemudian 26

orang atau sebesar 34,7% menyatakan setuju dan 42 orang atau sebesar 56% menyatakan sangat setuju.

#### 4.3.2 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Dalam penelitian variabel yang dilakukan, terdapat 4 item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Hasil dari jawaban responden terkait variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Kepada Variabel Lingkungan Kerja**

NO	PERNYATAAN	SKALA NILAI					N
		STS	TS	N	S	SS	
1	X1.1	3	0	18	27	27	75
	Persentase	4%	-	24%	36%	36%	100%
2	X1.2	1	1	6	40	27	75
	Persentase	1,3%	1,3%	8%	53,3%	36%	100%
3	X1.3	3	1	9	40	22	75
	Persentase	4%	1,3%	12%	53,3%	29,3%	100%
4	X1.4	1	2	5	35	32	75
	Persentase	1,3%	2,7%	6,7%	46,7%	42,7%	100%
Jumlah		8	4	38	142	108	300
Rata-rata		2	1	10	35	27	75
Persentase		2,7%	1,3%	13,3%	46,7%	36%	100%

Sumber : Data yang Diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.6, maka diperoleh hasil rekapitulasi jawaban dari responden, terkait variabel Lingkungan Kerja diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 2 orang atau sebesar 2,7% responden menyatakan Sangat tidak setuju, selanjutnya sebanyak 1 orang atau 1,3% responden menyatakan tidak setuju, selanjutnya sebanyak 10 orang atau 13,3% responden menyatakan netral, kemudian 35 orang atau 46,7% responden menyatakan setuju dan 27 orang atau 36% menyatakan Sangat setuju

### 4.3.3 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)

Dalam penelitian variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>), terdapat 7 item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Hasil dari penelitian responden terhadap variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Kepada Variabel Disiplin Kerja**

NO	PERNYATAAN	SKALA NILAI					N
		STS	TS	N	S	SS	
1	X1.1	1	2	4	32	36	75
	Persentase	1,3%	2,7%	5,3%	42,7%	48%	100%
2	X1.2	1	1	2	31	40	75
	Persentase	1,3%	1,3%	2,7%	41,3%	53,3%	100%
3	X1.3	2	-	1	32	40	75
	Persentase	2,7%	-	1,3%	42,7%	53,3%	100%
4	X1.4	1	-	6	28	40	75
	Persentase	1,3%	-	8%	37,3%	53,3%	100%
5	X1.5	1	-	1	32	41	75
	Persentase	1,3%	-	1,3%	42,7%	54,7%	100%
6	X1.6	5	7	14	25	24	75
	Persentase	6,7%	9,3%	18,7%	33,3%	32%	100%
7	X1.7	2	1	10	27	35	75
	Persentase	2,7%	1,3%	13,3%	36%	46,7%	100%
Jumlah		13	11	38	207	256	525
Rata-rata		2	1	5	30	37	75
Persentase		2,7%	1,3%	6,7%	40%	49,3%	100%

Sumber : Data yang Diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.7, maka diperoleh hasil rekapitulasi jawaban responden tentang variabel Disiplin Kerja diatas menunjukkan bahwa sebanyak 2 orang atau sebesar 2,7% menyatakan sangat tidak setuju, selanjutnya sebanyak 1

orang atau sebesar 1,3% menyatakan tidak setuju, selanjutnya 5 orang atau sebesar 6,7% menyatakan netral, kemudian 30 orang atau sebesar 40% menyatakan setuju dan 37 orang atau sebesar 49,3% menyatakan sangat setuju.

#### 4.3.4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dalam penelitian ini variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ini terdapat 8 item pernyataan yang diajukan kepada responden. Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden Kepada Variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)**

NO	PERNYATAAN	SKALA NILAI					N
		STS	TS	N	S	SS	
1	X1.1	1	1	2	36	35	75
	Persentase	1,3%	1,3%	2,7%	48%	46,7%	100%
2	X1.2	2	1	19	27	26	75
	Persentase	2,7%	1,3%	25,3%	36%	34,7%	100%
3	X1.3	1	2	11	32	29	75
	Persentase	1,3%	2,7%	14,7%	42,7%	38,7%	100%
4	X1.4	1	2	11	30	31	75
	Persentase	1,3%	2,7%	14,7%	40%	41,3%	100%
5	X1.5	2	-	4	36	33	75
	Persentase	2,7%	-	5,3%	48%	44%	100%
6	X1.6	1	4	4	33	33	75
	Persentase	1,3%	5,3%	5,3%	44%	44%	100%
7	X1.7	1	-	7	28	39	75
	Persentase	1,3%	-	9,3%	37,3%	52%	100%
8	X1.8	1	-	4	31	39	75

	Persentase	1,3%	-	5,3%	41,3%	52%	100%
NO	PERNYATAAN	SKALA NILAI					N
		STS	TS	N	S	SS	
	Jumlah	10	10	62	253	265	600
	Rata-rata	1	1	8	32	33	75
	Persentase	1,3%	1,3%	10,7%	42,7%	44%	100%

Sumber : Data yang Diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.5, maka diperoleh hasil rekapitulasi jawaban responden tentang variabel Kinerja Pegawai diatas menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang atau sebesar 1,3% menyatakan sangat tidak setuju, selanjutnya sebanyak 1 orang atau sebesar 1,3% menyatakan tidak setuju, selanjutnya 8 orang atau sebesar 10,7% menyatakan netral, kemudian 32 orang atau sebesar 42,7% menyatakan setuju dan 33 orang atau sebesar 44% menyatakan sangat setuju.

#### 4.4 Uji Kualitas Data

##### 4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur benar atau tidaknya kuesiner dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (*korelasi product moment pearson's*) dengan nilai *pearson product moment table* untuk degree of freedom ( $df = n - k$ ), dalam hal ini  $n$  merupakan jumlah sampel dan jumlah variable bebas. Pada penelitian ini jumlah sampel ( $n$ ) = 75 dan besarnya  $df$  dapat dihitung  $75 - 2 = 73$ , dengan  $df$  73 dan  $\alpha = 0,05$  didapat *pearson product moment table* dengan uji dua sisi = 0,227. Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari *pearson product moment table* dan bernilai positif, maka pertanyaan indikator valid. (Imam Ghazali,2019)

Hasil perhitungan dari masing-masing variable dapat dilihat pada tabel 4.9, 4.10, 4.11,dan 4.12.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel K3

<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>Table Product Moment</b>	<b>Kesimpulan</b>
X1.1	0,87	0,227	Valid
X1.2	0,835	0,227	Valid
X1.3	0,79	0,227	Valid
X1.4	0,824	0,227	Valid
X1.5	0,833	0,227	Valid
X1.6	0,895	0,227	Valid
X1.7	0,839	0,227	Valid
X1.8	0,872	0,227	Valid
X1.9	0,866	0,227	Valid

Sumber: hasil pengelolaan data menggunakan SPSS

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>Table Product Moment</b>	<b>Kesimpulan</b>
X2.1	0,884	0,227	Valid
X2.2	0,869	0,227	Valid
X2.3	0,797	0,227	Valid
X2.4	0,824	0,227	Valid

Sumber: hasil pengelolaan data menggunakan SPSS

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>Table Product Moment</b>	<b>Kesimpulan</b>
X3.1	0,833	0,227	Valid
X3.2	0,84	0,227	Valid
X3.3	0,872	0,227	Valid

X3.4	0,85	0,227	Valid
X3.5	0,859	0,227	Valid
<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>Table Product Moment</b>	<b>Kesimpulan</b>
X3.6	0,653	0,227	Valid
X3.7	0,789	0,227	Valid

Sumber: hasil pengelolaan data menggunakan SPSS

**Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>Table Product Moment</b>	<b>Kesimpulan</b>
X1.1	0,834	0,227	Valid
X1.2	0,779	0,227	Valid
X1.3	0,811	0,227	Valid
X1.4	0,841	0,227	Valid
X1.5	0,823	0,227	Valid
X1.6	0,814	0,227	Valid
X1.7	0,808	0,227	Valid
X1.8	0,794	0,227	Valid

Sumber: hasil pengelolaan data menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas uji validitas untuk setiap pernyataan dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung}$  untuk masing-masing variable berada  $> r_{table}$  yaitu 0,227 ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi uji validitas.

#### **4.4.2 Uji Reabilitas**

Uji ini digunakan dengan keperluan untuk mengukur sebuah kuisioner agar mampu dianggap reliable jika responnya konstan dari waktu ke waktu. Pengujian realibilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil

jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian.

Uji realibilitas dilakukan dengan cara one shot, yaitu pengukurannya hanya sekali kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji cronbach alpha  $> 0,6$  Imam Ghozali (2013). Dari hasil uji realibilitas nilai Cronbach alpha dapat dilihat dibawah:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Realibilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Kesimpulan</b>
X1	0,957	$> 0,6$	Valid
X2	0,860	$> 0,6$	Valid
X3	0,897	$> 0,6$	Valid
Y	0,925	$> 0,6$	Valid

Sumber: hasil pengelolaan data menggunakan SPSS

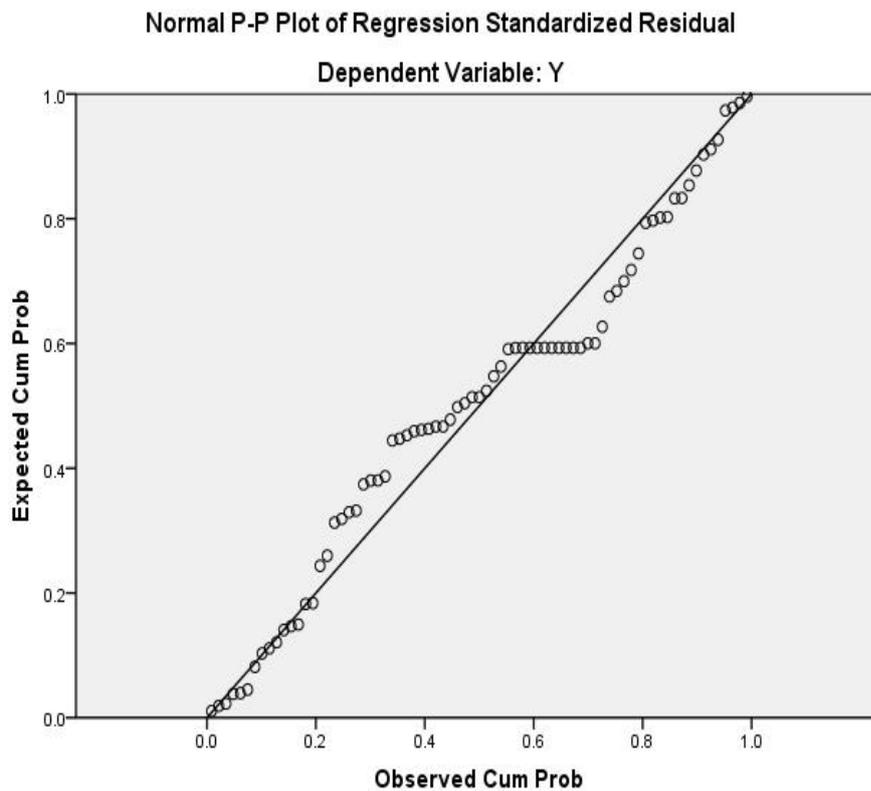
Dari hasil uji realibilitas pada tabel 4.13 diketahui bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai semuanya reliabel, karena setiap variable memiliki nilai cronbach's alpha  $> 0,6$  dengan demikian variabel-variabel tersebut dapat dianalisis lebih lanjut.

## **4.5 Uji Asumsi Klasik**

### **4.5.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan uji untuk memngetahui normalits (normal atau tidaknya) faktor pengganggu et (*error terms*). Sebagaimana telah diketahui bahwa faktor pengganggu tersebut diasumsikan memiliki distribusi normal, sehingga uji t (persial) dapat dilakukan. Uji ini dipakai guna melakukan penilaian terhadap variabel yang dipakai pada model

regresi memiliki distribusi normal maupun tidak. Pendekatan Kolmogorov Smirnov serta grafik yang mampu dipakai guna melihat data tersebut memiliki distribusi normal maupun tidak. Hasil dari uji Normalitas ialah seperti berikut :



**Gamb**

#### ar 4.2 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, menggunakan grafik dilengkapi dengan uji statistic salah satunya dengan menggunakan uji statistic non parametrik kolmogorof-smirnov. Jika hasil K-S mempunyai  $p > 0,05$ , maka dapat dikatakan unstandardized reresidual normal. Hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel 4.15

**Tabel 4.15 One Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	<b>Unstandardrdized Residual</b>
--	----------------------------------

N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std.	2,58678127
Deviation		,118
Most Extreme Differences	Absolute	,118
	Positive	-,110
	Negative	1,019
Kolmogorov-Smirnov Z		,250
Asymp. Sig. (2-tailed)		

Sumber: hasil pengelolaan data menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 4.15 diatas terlihat bahwa nilai kolmogorov-smirnov sebesar 1,059 dengan tingkat signifikan 0,250 berarti hal itu menunjukkan bahwa model regresi dapat dikatakan normal karena tingkat signifikannya  $\geq 0,05$ .

#### 4.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah keadaan dimana variable-variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) erat satu sama lain. Tujuannya adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independent. Model regresi yang baik harus terbebas dari multikolinieritas untuk setiap variable independennya. Identifikasi keberadaan multikolinieritas ini dapat dilihat pada nilai tolerance and varian inflation factor (VIF). Bila  $VIF > 10$  maka dianggap ada multikolinieritas dengan variable bebas lainnya, sebaliknya bila  $VIF < 10$  maka dianggap tidak ada terdapat multikolinieritas.

**Tabel 4.16 Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
K3 (X1)	0,314	3,184	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	0,291	3,432	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,283	3,540	Tidak Terjadi

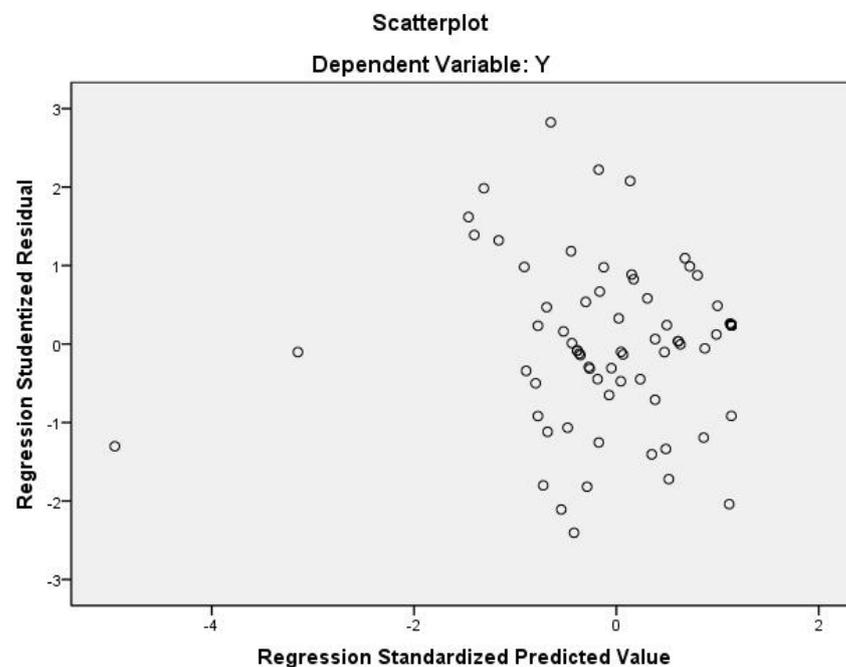
(X3)			Multikolineritas
------	--	--	------------------

Sumber: hasil pengelolaan data menggunakan SPSS

Maka dapat dilihat pada tabel 4.16, dapat disimpulkan bahwa variable K3, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja tidak terdapat multikolineritas. Hal ini dikarenakan hasil uji multikolineritas telah memenuhi asumsi VIF, dimana nilai VIF < nilai tolerance (berada <10).

### 4.5.3 Uji Heteroskedasitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah model regresi terjadi kesamaan varians dan residual dari suatu pengamatan lain. Cara untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan metode grafik. Jika tidak ada pola tertentu (bergelombang, melebar dan menyempit) serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.3 Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan gambar 4.3 Dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah 0 (nol) pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

#### 4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisa ini digunakan untul melaksanakan tebakan sampai mana K3, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja kepada Kinerja Pegawai dengan menggunakan program SPSS pada proses hitungnya, sehingga mampu mendapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized	Standardized	T	Sig.
	Coefficients	Coefficients		
	B	Beta		
(Constant)	3,584		1,743	0,086
X1	0,050	0,067	0,653	0,516
X2	0,539	0,297	2,776	0,007
X3	0,644	0,564	5,235	0,000

Sumber: hasil pengelolaan data menggunakan SPSS

Pada tabel 4.14 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,584 + 0,050X_1 + 0,539X_2 + 0,644X_3 + e$$

1. Konstanta menunjukkan nilai sebesar 3,584, artinya apabila variabel K3, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja = 0 tidak ada, maka kinerja pegawai memperoleh nilai 3,584 .

2. Koefisiensi regresi pada variabel K3 sekitar 0,050, Koefisien positif memperlihatkan apabila variabel K3 memiliki korelasi searah pada Kinerja Pegawai. Memiliki arti, jika K3 mengalami peningkatan, maka peningkatan Kinerja Pegawai juga mengalami peningkatan sekitar 0,050 melalui asumsi variabel independen lain pada situasi konstan.
3. Koefisiensi regresi pada variabel Lingkungan Kerja sekitar 0,539 , Koefisien positif memperlihatkan apabila variabel Lingkungan Kerja memiliki korelasi searah pada Kinerja Pegawai. Memiliki arti, jika Lingkungan Kerja mengalami peningkatan, maka peningkatan Kinerja Pegawai juga mengalami peningkatan sekitar 0,539 melalui asumsi variabel independen lain pada situasi konstan.
4. Koefisiensi regresi pada variabel Disiplin Kerja sekitar 0,644, Koefisien positif memperlihatkan apabila variabel Disiplin Kerja memiliki korelasi searah pada Kinerja Pegawai. Memiliki arti, jika Disiplin Kerja mengalami peningkatan, maka peningkatan Kinerja Pegawai juga mengalami peningkatan sekitar 0,644 melalui asumsi variabel independen lain pada situasi konstan.

#### 4.7 Uji Kelayakan Model

##### 4.7.1 Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas (K3, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja) secara parsial atau individual menerangkan variabel terikat (Kinerja Pegawai).

**Tabel 4.17 Hasil Uji T**

<b>Model</b>	<b>T</b>	<b>Sig.</b>
X1	0,653	0,516
X2	2,776	0,007
X3	5,235	0,000

Sumber: hasil pengelolaan data menggunakan SPSS

1. Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada variabel K3 ( $X_1$ ):

a.  $H_0 = 0$

$H_1 \neq 0$

Atau

$H_0$  : Variabel bebas K3 ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya.

$H_1$  : Variabel bebas K3 ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor otoritas Pelabuhan utama Tanjung Perak Surabaya.

b. Jika nilai signifikan variabel bebas K3 ( $X_1$ ) pada uji t  $\text{sig} < 0,05$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka terdapat pengaruh X terhadap Y. Jika nilai  $t \text{ sig} > 0,05$  atau  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

c.  $T_{\text{table}} = t (a/2; n-k-1)$

$= 0,05/2 : 75-4-1$

$= 0,025:70$

$= 1,994$

Berdasarkan table 4.17 analisis uji T adalah besarnya nilai  $t_{\text{hitung}}$  pada variabel K3 ( $X_1$ ) adalah 0,653. Dengan tingkat signifikansi  $0,653 < 1,994$  dan  $0,653 < 0,05$  Maka menunjukkan bahwa  $H_0$  menerima dan  $H_1$  menolak.

Kesimpulannya variabel bebas K3 tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kinerja Pegawai (Y).

2. Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ):

a.  $H_0 = 0$

$H_1 \neq 0$

Atau

$H_0$  : Variabel bebas Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya.

$H_1$  : Variabel bebas Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya.

b. Jika nilai signifikan variabel bebas kualitas pelayanan ( $X_2$ ) pada uji t  $\text{sig} < 0,05$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka terdapat pengaruh X terhadap Y. Jika nilai t  $\text{sig} > 0,05$  atau  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

c.  $T_{\text{table}} = t (a/2; n-k-1)$   
 $= 0,05/2 : 75-4-1$   
 $= 0,025:70$   
 $= 1,994$

Berdasarkan table 4.18 analisis uji T adalah besarnya nilai  $t_{\text{hitung}}$  pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) adalah 2,776 Dengan tingkat signifikansi adalah 0,000 karena  $2,776 > 1,994$  dan  $0,007 < 1,994$  Maka menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Kesimpulannya variabel bebas Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3. Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ):

a.  $H_0 = 0$

$H_1 \neq 0$

Atau

$H_0$  : Variabel bebas Disiplin Kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya.

$H_1$  : Variabel bebas Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya.

- b. Jika nilai signifikan variabel bebas kualitas pelayanan ( $X_2$ ) pada uji t  $\text{sig} < 0,05$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka terdapat pengaruh X terhadap Y. Jika nilai t  $\text{sig} > 0,05$  atau  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.
- c.  $T_{\text{table}} = t(a/2; n-k-1)$   
 $= 0,05/2 : 75-4-1$   
 $= 0,025:70$   
 $= 1,994$

Berdasarkan table 4.18 analisis uji T adalah besarnya nilai  $t_{\text{hitung}}$  pada variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) adalah 5,235 Dengan tingkat signifikansi adalah 0,000 karena  $5,235 > 1,994$  dan  $0,000 < 1,994$  Maka menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Kesimpulannya variabel bebas Disiplin Kerja ( $X_3$ ) signifikan secara persial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

#### 4.7.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini dipakai untuk menunjukkan besaran variabel terikat, agar mampu dideskripsikan variabel bebasnya. Nilai  $R^2$  yang semakin mendekati 1, berarti variabel-variabel independent memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independent. Koefisiensi determinasi yang digunakan adjusted R square dapat naik turun apabila satu varuabel independent apakah variabel tersebut berprngaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dari Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) mampu diketahui dalam tabel berikut :

Tabel 4.18 Uji  $R^2$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,876 <sup>a</sup>	0,767	0,758	2,641

Sumber: hasil pengelolaan data menggunakan SPSS

Tabel 4.17 diatas, menunjukkan besarnya adjusted R<sup>2</sup> adalah 0,758. Hal ini berarti 75,8% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variasi ke 3 variabel independent yaitu K3, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 24,2 % (100% - 75,8%) dijelaskan oleh variabel-variabel diluar model.

*Standart Error If The Estimate* (SEE) dari table diatas sebesar 2,641 semakin kecil nilai SEE, maka akan membuat persamaan regresi semakin tepat dapat dalam memprediksi variabel dependen.

#### 4.7.3 Uji Statistik F

Uji F ini dilaksanakan agar dapat mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berdampak signifikan kepada kinerja pegawai. Hasil dari uji F ini dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.19 Uji F

Model	F	Sig
1	189,175	0,000 <sup>b</sup>

Sumber: hasil pengelolaan data menggunakan SPSS

Perumusan hipotesis untuk uji F (simultan):

1.  $H_0 = 0$

$H_1 \neq 0$  atau

$H_0$  : Seluruh variabel bebas yang terdiri dari K3 (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$H_1$  : Seluruh variabel bebas yang terdiri dari K3 (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Jika nilai signifikan dari uji F  $\text{sig} < 0,05$  atau  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Jika nilai  $\text{sig} > 00,5$  atau  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

$$\begin{aligned}
 3. \quad F_{\text{tabel}} &= k ; n - k \\
 &= 4 : 75 - 3 \\
 &= 4 : 72 \\
 &= 2,49
 \end{aligned}$$

Berdasarkan table uji ANOVA atau F didapatkan  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 189,175. Dengan tingkat signifikan 0,000 karena  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  ( $189,175 > 2,49$ ) dan tingkat signifikan  $0,000 < 2,49$  maka dapat menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Kesimpulannya variabel bebas K3 ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) signifikan secara persial terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

## 4.8 Pembahasan

### 4.8.1 Pengaruh K3 ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ( $X_1$ ) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan t hitung sebesar 0,653 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,994, dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 . Hal ini menjelaskan bahwa, apabila keselamatan dan kesehatan kerja pegawai menurun, maka tidak berdampak dengan meningkatnya kinerja pegawai. Dengan menurunnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3), tidak akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan itu sendiri, sehingga tidak menimbulkan kerugian satu sama lain.

Walaupun demikian, Kantor Otoritas Utama Pelabuhan Tanjung Perak juga sebaiknya harus memperhatikan pengembangan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, karena pemberian perlindungan terhadap pegawai harus tetap dilaksanakan karena pemberian perlindungan terhadap pegawai guna untuk menjaga hak dasar dari pegawai itu sendiri, karena hal tersebut diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

Hasil penemuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Dina Nurbaiti pada PT. Karya Intertek, dimana ditemukan bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. (Nurbaiti, 2020). Hasil yang sama pun didapat oleh Eggy Aufal Marom pada PT. Lion Metal Works Tbk yang pada penelitiannya menyimpulkan bahwa K3 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Marom, 2018), kemudian penelitian oleh Vani Kenangan Nan Wangi pada PT. Arwana Citra Mulia Tbk yang menyatakan bahwa K3 tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Wangi, 2020) dan Penelitian oleh Juli Muwarni pada PT. PLN (Persero) Area Ponorogo, yang menyatakan bahwa K3 tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Muwarni, 2017).

#### **4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan  $t$  hitung sebesar 2,776 lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 1,994 , dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,005. Hal ini menjelaskan bahwa, apabila Lingkungan Kerja pegawai tinggi, maka akan berdampak dengan meningkatnya kinerja pegawai.

Lingkungan kerja menunjukkan gambaran bagaimana keadaan atau kondisi kerja dari perusahaan yang diberikan oleh karyawannya. Kondisi lingkungan yang diberikan oleh perusahaan akan membuat karyawan semakin maksimal dalam bekerja. Kondisi dianggap baik dan nyaman jika perusahaan mampu memberikan rasa aman pada karyawan setiap mereka bekerja, suasana kerja menyenangkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja, selain itu hubungan baik antar rekan kerja menjadi salah satu hal yang penting pada lingkungan kerja, dan juga tentunya fasilitas penunjang dari perusahaan.

#### **4.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan  $t$  hitung sebesar 0,564 lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 1,994 , dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,005 . Hal ini menjelaskan bahwa, apabila Disiplin Kerja tinggi, maka akan berdampak dengan meningkatnya kinerja pegawai.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka Kantor Otoritas Utama Pelabuhan Tanjung Perak perlu untuk menjaga kedisiplinan pegawainya. Tidak hanya berpengaruh kepada pegawai itu sendiri, kedisiplinan akan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan. Maka dari itu, penerapan kedisiplinan yang baik, akan dapat menunjang kinerja perusahaan lebih baik lagi untuk masa mendatang.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan Hasil analisis data dari pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif Terhadap kinerja pegawai pada kantor otoritas Pelabuhan utama Tanjung Perak Surabaya dengan t hitung sebesar 0,653 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,994, dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05. Artinya jika keselamatan kesehatan kerja tidak baik maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada kantor otoritas Pelabuhan utama Tanjung Perak Surabaya dengan t hitung sebesar 2,776 lebih besar dari t tabel sebesar 1,994 , dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,005. Artinya jika lingkungan pekerja baik maka kualitas kerja juga akan membaik
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dengan t hitung sebesar 5.235 lebih besar dari t tabel sebesar 1,994 , dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,005. Artinya jika disiplin kerja naik, maka kinerja pegawai akan meningkat.
4. Adapun variabel yang memiliki pengaruh paling besar atau dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor otoritas Pelabuhan Surabaya adalah variabel disiplin kerja

#### **5.2 Saran**

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

1. Bagi Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya:
  - a. Hendaknya terus memantau apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, serta disiplin

kerja mulai dari faktor internal sampai eksternal, karena sangat penting untuk

ditingkatkan agar Kinerja Pegawai meningkat pula demi tercapainya tujuan perusahaan.

- b. Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya harus terus meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja serta disiplin kerja karyawan seiring berkembangnya zaman, sehingga dapat berjalan dengan maksimal meningkatkan Kinerja pegawai yang berdampak pada keuntungan perusahaan.
  - c. Bertindak cepat untuk penanganan setiap upaya dan atau masalah dalam peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) agar dapat terealisasi dengan baik demi peningkatan kinerja pegawai.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dimanfaatkan sebagai referensi, pendukung, pedoman, pembanding dan diharapkan untuk menambah variabel 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

- Abidin, Pongtuluran, & Maria, S. 2016. *Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit SMC Samarinda*. AKUNTABEL, 13(1), 1-10.
- Adha, Qomariah, & Hafidzi 2019. *Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), 47-62.
- Adi, E. S. 2021. *Optimalisasi Keselamatan Kerja dalam Proses Memasuki Enclosed Space Guna Meminimalisir Kecelakaan Kerja di atas Km. Sabuk Nusantara 106*. Karya Tulis.
- Afandi, P. 2016. *Concept & indicator human resources management for management research*. Yogyakarta: Deepublish
- Ahmad, Tewal & Taroreh. 2019. *Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi.
- Bernhardin, & Ismail. 2020. *Pengaruh kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Haleyora Powerindo Bandung*. Jurnal Ekonomi Manajemen Perbankan (JEMPER), 2(2), 65-76.
- Diningsih. 2021. *Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Stress Kerja Pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Medan (Doctoral dissertation)*.
- Ekhsan. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Ferawati. 2017. *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Agora, 5(1).
- Jufrizen. 2021. *Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja*. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Kaehler, B., & Grundei, J. 2019. *HR Governance: A Theoretical Introduction*. SPRINGER BRIEFS IN BUSINESS.
- Lestari & Chaniago 2017, *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(2), 94-103.

- Liko, S. 2019, *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*. (Doctoral dissertation, STIA MANAJEMEN DAN KEPSELABUHANAN BARUNAWATI SURABAYA).
- Mahyani, & Jufri, M. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16-29.
- Makbul, M. 2021 *.Metode Pengumpulan Data Dan instrumen Penelitian*. Makasar. Jurnal OSF.
- Nabawi, R. 2019. *Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nasution, S. 2017. *Variabel penelitian*. Jurnal Raudhah, 5(2).
- Nur, M. 2020. *Analisis Sistem Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dengan Metode Ecfa Di PT. Xyz*. *Industrial Engineering Journal*, 9(2).
- Nurkamal, I. 2022. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Pardede, & Tinambunan. 2022. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi PT. Inti Indo Sawit Subur Buatan Kabupaten Pelalawan*. In *Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 1, No. 1, pp. 224-238).
- Prastyana. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. VME Process* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Ramli. 2022. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Kabupaten Bone* (Doctoral dissertation, Universitas Bosowa).
- Rangkuti, E.F., Ramadhan Singarimbun, F., & Superizal., ( 2021 ), *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*.
- Rosvita, Setyowati, & Fanani. 2023. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 46-52.

- Sanoto. 2021. *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Supervisi Akademik Selama Pandemi Covid-19 di Kalimantan Barat*. Jurnal Basicedu, 5(3), 1169-1174.
- Setiono. 2021. *Pengaruh Hubungan Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Ppk Pengadaan Tanah Jalan Tol Krian–Legundi–Bunder–Manyar Di Gresik* (Doctoral dissertation, STIE MAHARDHIKA SURABAYA).
- Syafrina. 2017. *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. suka fajar pekanbaru*. Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 8(4), 1-12.
- Tamsah, H., & Nurung, J. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Tanjung, R. 2019. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Amtek Engineering Batam pada Departemen Hdd (Hard Disk Drive) Plating*. Equilibiria, 6(1).
- Ul'fah Hernaeny, M. P. 2021. *Populasi Dan Sampel. Pengantar Statistika*, 1, 33.
- Wibowo, E, & Utomo, H. 2016. *Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada karyawan bagian produksi unit serbuk effervescent PT Sido Muncul Semarang)*. Among Makarti, 9(1).
- Wijaya, D. A, & Permata, W. I. 2023. *Peranan Motivasi dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. ITO Seisakusho Armada*. IKRAITH-EKONOMIKA, 6(2), 332-338.
- Yanti, W. 2022. *Pengaruh Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Pomalaa Kabupaten Kolaka* (Doctoral dissertation, Universitas Bosowa).
- Yunus, K., & Widiyanto, G. 2021. *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Cv. Wan Qian: Beban Kerja, Stres Kerja, Turnover Intention*. Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, 1(1), 129-138

**LAMPIRAN – LAMPIRAN**

## Lampiran 1 Surat Izin Permohonan STIAMAK BARUNAWATI



### SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN STIAMAK BARUNAWATI

Jl. Perak Barat 173 Surabaya  
Website : [www.stiamak.ac.id](http://www.stiamak.ac.id)

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

Nomor : SKL / 67 / STIAMAK / III / 2023  
Klasifikasi : Biasa  
Lampiran :  
Perihal : Permohonan ijin penelitian Skripsi

Surabaya, 14 Maret 2023

Yth. Pimpinan  
Syahbandar Tanjung Perak  
di

#### SURABAYA

1. Sehubungan dengan Kalender Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya Tahun 2022/2023, dan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan mahasiswa STIAMAK Barunawati Surabaya, untuk kepentingan dimaksud STIAMAK Barunawati menugaskan para mahasiswa Semester akhir untuk melaksanakan penelitian dan menyusun laporan Tugas Akhir/Skripsi.
2. Tersebut butir 1 di atas, bersama ini mohon perkenan Bapak/Ibu memberikan ijin kepada mahasiswa kami, atas nama:
  - a. Nama : Noer Rohmah Diah A
  - b. NIM : 19110066

Untuk melaksanakan Penelitian di kantor Syahbandar Tanjung Perak yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun jadwal pelaksanaan penelitian mahasiswa kami selama 2 (dua) bulan terhitung mulai bulan Mei-April 2023.

3. Demikian atas perhatian dan persetujuannya kami mengucapkan terima kasih.

STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA  
KETUA

  
Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.M.T  
NIDK: 8891880018

## Lampiran 2 Surat Konfirmasi Izin dari Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak

	<b>KEMENTERIAN PERHUBUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT KANTOR OTORITAS PELABUHAN UTAMA TANJUNG PERAK</b>	
Jalan Perak Timur No. 396 Surabaya Kode Pos 60165	Telp / Fax : (031) 3291479 - 80 Call Center : 081807931111 081807572345	Email : optanjungperak@dephub.go.id op3tjperak@yahoo.com Website: optjperak.dephub.go.id

Nomor : **KP. 114/2/10/OP.TPc/2023** Surabaya, **24 MARET 2023**  
Klasifikasi :  
Lampiran :  
Perihal : **Konfirmasi Ijin Penelitian Skripsi**

Yth. Ketua STIAMAK Barunawati Surabaya

Menunjuk surat Ketua STIAMAK Barunawati Surabaya nomor SKL/68/STIAMAK/III/2023 tanggal 15 Maret 2023 hal Permohonan Ijin Penelitian Skripsi, dengan ini disampaikan bahwa taruna/i atas nama :

NO	NAMA	NIM
1	Noer Rohmah Diah A.	19110066
2	Siti Komariyah	19110082

dapat melaksanakan penelitian dimulai tanggal 01 April – 31 Mei 2023. Sehubungan dengan hal tersebut, mahasiswi dimaksud wajib melaksanakan protokol kesehatan untuk mencegah penyebaran Covid-19, menjaga kebersihan, keamanan dan kerahasiaan Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak.

Atas perhatiannya, diucapkan terimakasih.

  
Pih Kepala Kantor, *h*  
Yatinah  
NIP. 19680504 199303 2 001

Tembusan :

1. Direktur Jenderal Perhubungan Laut;
2. Sekretaris DJPL;
3. Kepala Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak.

 **ISO REX !!!**  
"Integritas, Semangat, Optimis, Responsif, Excellent, Kreatif"  
 [djpL\\_optanjungperak](#)

## Lampiran 3 Kuesioner

### KUESIONER PENELITIAN

Kepada Bapak/Ibu Responden yang terhormat,

Dalam rangka penyelesaian Skripsi saya. Saya, Noer Rohmah Diah A melakukan penelitian ilmiah penyusunan Skripsi dengan judul “**ANALISIS KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR OTORITAS PELABUHAN UTAMA TANJUNG PERAK SURABAYA**”.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

#### A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut :

STS : Sangat tidak setuju (1)

TS : Tidak setuju (2)

N : Netral (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat setuju (5)

#### B. DATA RESPONDEN

1. Nama : .....
2. Usia : .....
  - 20 - 30 tahun
  - 31 - 40 tahun
  - 41 - 50 tahun
  - Diatas 51 tahun
3. Jenis Kelamin : .....

4. Lama Bekerja : .....

- 0 – 5 tahun
- 6 – 10 tahun
- 11 – 20 tahun
- Diatas 21 tahun

5. Pendidikan Terakhir : .....

## **PERTANYAAN**

### **1. VARIABEL KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (X1)**

<b>NO</b>	<b>PERTANYAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Perusahaan selalu mengadakan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) agar dapat memberikan kenyamanan dan keamanan bagi setiap pegawai ketika bekerja					
2	Tingkat keamanan lingkungan kerja tinggi					
3	Alat dan mesin kerja kondisinya masih baik dan layak pakai					
4	Perusahaan mengadakan penyuluhan dan pelatihan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk semua pegawai yang ada di perusahaan					
5	Perlengkapan alat keselamatan dan kesehatan kerja (k3) di dalam perusahaan lengkap dan sesuai dan juga cukup untuk dapat meminimalisir kecelakaan kerja					
6	Setiap pegawai memahami fungsi dan cara pemakaian alat alat k3					
7	Tempat kerja yang diberikan perusahaan untuk pegawai dalam keadaan sehat dan jauh dari penyakit					
8	Perusahaan mewajibkan pegawai menggunakan APD ketika berada di wilayah pelabuhan seperti helm, sepatu, boots, sarung tangan, masker dll					
9	Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana serta layanan kesehatan dan juga menerapkan jaminan sosial sesuai					

	dengan standar					
10	Adanya pelayanan kesehatan di Perusahaan					

## 2. VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya puas dengan kemampuan atasan dalam menilai prestasi pegawai					
2	Saya dan sesama rekan kerja saya mampu bekerjasama dalam menyelesaikan segala pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
3	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan dari dalam kantor					
4	Peraturan kerja mendukung sehingga pegawai dapat bekerja lebih baik lagi					

## 3. VARIABEL DISIPLIN KERJA (X3)

NO	PERTANYAAN	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					

#### 4. VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu terbuka dan siap menerima setiap kritik serta masukan dari rekan kerja					
2	Saya mampu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan dua pekerjaan sekaligus					
3	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat dan sempurna					
4	Saya memiliki basis pengetahuan yang luas. Berusaha untuk mengikuti trend dan perkembangan yang berhubungan dengan pekerjaan					
5	Saya selalu terbuka dan siap menerima setiap kritik serta masukan dari rekan kerja					
6	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan					
7	Saya selalu teliti saat bertugas					
8	Adanya saling kerjasama antar pegawai agar dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan					

No Responden	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	No Responden	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja
1	Laki-Laki	20 - 30 tahun	0 – 5 tahun	38	Perempuan	31 - 40 tahun	11 – 20 tahun
2	Laki-Laki	20 - 30 tahun	0 – 5 tahun	39	Perempuan	41 - 50 tahun	11 – 20 tahun
3	Perempuan	41 - 50 tahun	11 – 20 tahun	40	Laki-Laki	41 - 50 tahun	11 – 20 tahun
4	Laki-Laki	20 - 30 tahun	0 – 5 tahun	41	Laki-Laki	31 - 40 tahun	11 – 20 tahun
5	Laki-Laki	20 - 30 tahun	0 – 5 tahun	42	Perempuan	31 - 40 tahun	6 – 10 tahun
6	Laki-Laki	20 - 30 tahun	0 – 5 tahun	43	Perempuan	20 - 30 tahun	0 – 5 tahun
7	Laki-Laki	Diatas 51 tahun	11 – 20 tahun	44	Laki-Laki	20 - 30 tahun	0 – 5 tahun
8	Perempuan	41 - 50 tahun	Diatas 21 tahun	45	Perempuan	20 - 30 tahun	0 – 5 tahun
9	Laki-Laki	31 - 40 tahun	11 – 20 tahun	46	Laki-Laki	20 - 30 tahun	0 – 5 tahun
10	Laki-Laki	20 - 30 tahun	0 – 5 tahun	47	Perempuan	20 - 30 tahun	0 – 5 tahun
11	Laki-Laki	20 - 30 tahun	0 – 5 tahun	48	Perempuan	20 - 30 tahun	0 – 5 tahun
12	Perempuan	Diatas 51 tahun	11 – 20 tahun	49	Perempuan	20 - 30 tahun	0 – 5 tahun
13	Laki-Laki	20 - 30 tahun	0 – 5 tahun	50	Laki-Laki	41 - 50 tahun	Diatas 21 tahun
14	Laki-Laki	20 - 30 tahun	0 – 5 tahun	51	Perempuan	41 - 50 tahun	11 – 20 tahun
15	Laki-Laki	20 - 30 tahun	6 – 10 tahun	52	Perempuan	Diatas 51 tahun	11 – 20 tahun
16	Perempuan	41 - 50 tahun	6 – 10 tahun	53	Laki-Laki	20 - 30 tahun	6 – 10 tahun
17	Laki-Laki	20 - 30 tahun	0 – 5 tahun	54	Laki-Laki	20 - 30 tahun	0 – 5 tahun
18	Laki-Laki	20 - 30 tahun	0 – 5 tahun	55	Perempuan	20 - 30 tahun	0 – 5 tahun
19	Laki-Laki	20 - 30 tahun	0 – 5 tahun	56	Perempuan	20 - 30 tahun	0 – 5 tahun
20	Laki-Laki	20 - 30 tahun	6 – 10 tahun	57	Laki-Laki	41 - 50 tahun	Diatas 21 tahun
21	Laki-Laki	20 - 30 tahun	0 – 5 tahun	58	Laki-Laki	31 - 40 tahun	6 – 10 tahun
22	Laki-Laki	20 - 30 tahun	0 – 5 tahun	59	Perempuan	20 - 30 tahun	0 – 5 tahun
23	Laki-Laki	20 - 30 tahun	Diatas 21 tahun	60	Laki-Laki	31 - 40 tahun	11 – 20 tahun
24	Perempuan	20 - 30 tahun	0 – 5 tahun	61	Laki-Laki	Diatas 51 tahun	Diatas 21 tahun
25	Laki-Laki	20 - 30 tahun	0 – 5 tahun	62	Perempuan	31 - 40 tahun	6 – 10 tahun
26	Laki-Laki	20 - 30 tahun	6 – 10 tahun	63	Laki-Laki	31 - 40 tahun	11 – 20 tahun
27	Perempuan	20 - 30 tahun	0 – 5 tahun	64	Perempuan	20 - 30 tahun	0 – 5 tahun
28	Perempuan	31 - 40 tahun	11 – 20 tahun	65	Laki-Laki	20 - 30 tahun	0 – 5 tahun
29	Laki-Laki	41 - 50 tahun	11 – 20 tahun	66	Laki-Laki	20 - 30 tahun	0 – 5 tahun
30	Perempuan	31 - 40 tahun	11 – 20 tahun	67	Laki-Laki	20 - 30 tahun	6 – 10 tahun
31	Laki-Laki	Diatas 51 tahun	Diatas 21 tahun	68	Laki-Laki	20 - 30 tahun	0 – 5 tahun
32	Laki-Laki	41 - 50 tahun	11 – 20 tahun	69	Laki-Laki	20 - 30 tahun	11 – 20 tahun
33	Laki-Laki	Diatas 51 tahun	Diatas 21 tahun	70	Laki-Laki	20 - 30 tahun	6 – 10 tahun
34	Laki-Laki	31 - 40 tahun	11 – 20 tahun	71	Laki-Laki	20 - 30 tahun	6 – 10 tahun
35	Laki-Laki	41 - 50 tahun	11 – 20 tahun	72	Laki-Laki	20 - 30 tahun	11 – 20 tahun
36	Perempuan	41 - 50 tahun	11 – 20 tahun	73	Laki-Laki	41 - 50 tahun	11 – 20 tahun
37	Laki-Laki	41 - 50 tahun	11 – 20 tahun	74	Laki-Laki	31 - 40 tahun	6 – 10 tahun
				75	Perempuan	31 - 40 tahun	6 – 10 tahun

## Lampiran 5 Hasil Data SPSS

**Hasil Data SPSS Deskripsi Variabel**  
**Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X<sub>1</sub>)**

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	2.7	2.7	2.7
	TIDAK SETUJU	3	4.0	4.0	6.7
	NETRAL	1	1.3	1.3	8.0
	SETUJU	23	30.7	30.7	38.7
	SANGAT SETUJU	46	61.3	61.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	2.7	2.7	2.7
	NETRAL	3	4.0	4.0	6.7
	SETUJU	28	37.3	37.3	44.0
	SANGAT SETUJU	42	56.0	56.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.3	1.3	1.3
	TIDAK SETUJU	1	1.3	1.3	2.7
	NETRAL	6	8.0	8.0	10.7
	SETUJU	28	37.3	37.3	48.0
	SANGAT SETUJU	39	52.0	52.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.3	1.3	1.3
	TIDAK SETUJU	3	4.0	4.0	5.3
	NETRAL	5	6.7	6.7	12.0
	SETUJU	24	32.0	32.0	44.0
	SANGAT SETUJU	42	56.0	56.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.3	1.3	1.3
	TIDAK SETUJU	3	4.0	4.0	5.3
	NETRAL	5	6.7	6.7	12.0
	SETUJU	26	34.7	34.7	46.7
	SANGAT SETUJU	40	53.3	53.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.3	1.3	1.3
	TIDAK SETUJU	2	2.7	2.7	4.0
	NETRAL	6	8.0	8.0	12.0
	SETUJU	28	37.3	37.3	49.3
	SANGAT SETUJU	38	50.7	50.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.3	1.3	1.3
	TIDAK SETUJU	1	1.3	1.3	2.7
	NETRAL	4	5.3	5.3	8.0
	SETUJU	29	38.7	38.7	46.7
	SANGAT SETUJU	40	53.3	53.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.3	1.3	1.3
	TIDAK SETUJU	3	4.0	4.0	5.3
	NETRAL	1	1.3	1.3	6.7
	SETUJU	19	25.3	25.3	32.0
	SANGAT SETUJU	51	68.0	68.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	2.7	2.7	2.7
	TIDAK SETUJU	1	1.3	1.3	4.0
	NETRAL	1	1.3	1.3	5.3
	SETUJU	29	38.7	38.7	44.0
	SANGAT SETUJU	42	56.0	56.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.3	1.3	1.3
	TIDAK SETUJU	5	6.7	6.7	8.0
	NETRAL	3	4.0	4.0	12.0
	SETUJU	26	34.7	34.7	46.7
	SANGAT SETUJU	40	53.3	53.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

## Lampiran 6

### Hasil Data SPSS Deskripsi Variabel

#### Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

##### X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	3	4.0	4.0	4.0
	NETRAL	18	24.0	24.0	28.0
	SETUJU	27	36.0	36.0	64.0
	SANGAT SETUJU	27	36.0	36.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

##### X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.3	1.3	1.3
	TIDAK SETUJU	1	1.3	1.3	2.7
	NETRAL	6	8.0	8.0	10.7
	SETUJU	40	53.3	53.3	64.0
	SANGAT SETUJU	27	36.0	36.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

##### X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	3	4.0	4.0	4.0
	TIDAK SETUJU	1	1.3	1.3	5.3
	NETRAL	9	12.0	12.0	17.3
	SETUJU	40	53.3	53.3	70.7
	SANGAT SETUJU	22	29.3	29.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

##### X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.3	1.3	1.3
	TIDAK SETUJU	2	2.7	2.7	4.0
	NETRAL	5	6.7	6.7	10.7
	SETUJU	35	46.7	46.7	57.3
	SANGAT SETUJU	32	42.7	42.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

## Lampiran 7

### Hasil Data SPSS Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.3	1.3	1.3
TIDAK SETUJU	2	2.7	2.7	4.0
NETRAL	4	5.3	5.3	9.3
SETUJU	32	42.7	42.7	52.0
SANGAT SETUJU	36	48.0	48.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.3	1.3	1.3
TIDAK SETUJU	1	1.3	1.3	2.7
NETRAL	2	2.7	2.7	5.3
SETUJU	31	41.3	41.3	46.7
SANGAT SETUJU	40	53.3	53.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	2	2.7	2.7	2.7
NETRAL	1	1.3	1.3	4.0
SETUJU	32	42.7	42.7	46.7
SANGAT SETUJU	40	53.3	53.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.3	1.3	1.3
NETRAL	6	8.0	8.0	9.3
SETUJU	28	37.3	37.3	46.7
SANGAT SETUJU	40	53.3	53.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

**X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.3	1.3	1.3
	NETRAL	1	1.3	1.3	2.7
	SETUJU	32	42.7	42.7	45.3
	SANGAT SETUJU	41	54.7	54.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**X3.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	5	6.7	6.7	6.7
	TIDAK SETUJU	7	9.3	9.3	16.0
	NETRAL	14	18.7	18.7	34.7
	SETUJU	25	33.3	33.3	68.0
	SANGAT SETUJU	24	32.0	32.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**X3.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	2.7	2.7	2.7
	TIDAK SETUJU	1	1.3	1.3	4.0
	NETRAL	10	13.3	13.3	17.3
	SETUJU	27	36.0	36.0	53.3
	SANGAT SETUJU	35	46.7	46.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

## Lampiran 8

### Hasil Data SPSS Deskripsi Variabel

#### Kinerja Pegawai (Y)

##### Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.3	1.3	1.3
	TIDAK SETUJU	1	1.3	1.3	2.7
	NETRAL	2	2.7	2.7	5.3
	SETUJU	36	48.0	48.0	53.3
	SANGAT SETUJU	35	46.7	46.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

##### Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	2.7	2.7	2.7
	TIDAK SETUJU	1	1.3	1.3	4.0
	NETRAL	19	25.3	25.3	29.3
	SETUJU	27	36.0	36.0	65.3
	SANGAT SETUJU	26	34.7	34.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

##### Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.3	1.3	1.3
	TIDAK SETUJU	2	2.7	2.7	4.0
	NETRAL	11	14.7	14.7	18.7
	SETUJU	32	42.7	42.7	61.3
	SANGAT SETUJU	29	38.7	38.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

##### Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.3	1.3	1.3
	TIDAK SETUJU	2	2.7	2.7	4.0
	NETRAL	11	14.7	14.7	18.7
	SETUJU	30	40.0	40.0	58.7
	SANGAT SETUJU	31	41.3	41.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	2.7	2.7	2.7
	NETRAL	4	5.3	5.3	8.0
	SETUJU	36	48.0	48.0	56.0
	SANGAT SETUJU	33	44.0	44.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.3	1.3	1.3
	TIDAK SETUJU	4	5.3	5.3	6.7
	NETRAL	4	5.3	5.3	12.0
	SETUJU	33	44.0	44.0	56.0
	SANGAT SETUJU	33	44.0	44.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**Y.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.3	1.3	1.3
	NETRAL	7	9.3	9.3	10.7
	SETUJU	28	37.3	37.3	48.0
	SANGAT SETUJU	39	52.0	52.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**Y.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.3	1.3	1.3
	NETRAL	4	5.3	5.3	6.7
	SETUJU	31	41.3	41.3	48.0
	SANGAT SETUJU	39	52.0	52.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

## Lampiran 9

### Hasil Data SPSS Uji Data Validitas dan Realibilitas

#### 1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X<sub>1</sub>)

##### HASIL UJI VALIDITAS (X<sub>1</sub>)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.717**	.710**	.745**	.629**	.732**	.597**	.729**	.721**	.780**	.870**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.2 Pearson Correlation	.717**	1	.764**	.619**	.600**	.712**	.656**	.666**	.758**	.635**	.835**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.3 Pearson Correlation	.710**	.764**	1	.622**	.582**	.633**	.620**	.585**	.647**	.579**	.790**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.4 Pearson Correlation	.745**	.619**	.622**	1	.634**	.721**	.584**	.643**	.588**	.806**	.824**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.5 Pearson Correlation	.629**	.600**	.582**	.634**	1	.700**	.742**	.778**	.700**	.705**	.833**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.6 Pearson Correlation	.732**	.712**	.633**	.721**	.700**	1	.760**	.762**	.776**	.808**	.895**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.7 Pearson Correlation	.597**	.656**	.620**	.584**	.742**	.760**	1	.784**	.770**	.658**	.839**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.8 Pearson Correlation	.729**	.666**	.585**	.643**	.778**	.762**	.784**	1	.751**	.717**	.872**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.9 Pearson Correlation	.721**	.758**	.647**	.588**	.700**	.776**	.770**	.751**	1	.675**	.866**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.10 Pearson Correlation	.780**	.635**	.579**	.806**	.705**	.808**	.658**	.717**	.675**	1	.872**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1 Pearson Correlation	.870**	.835**	.790**	.824**	.833**	.895**	.839**	.872**	.866**	.872**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

## HASIL UJI REALIBILITAS (X<sub>1</sub>)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	10

## 2. Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

### HASIL UJI VALIDITAS (X<sub>2</sub>)

#### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.758**	.584**	.608**	.884**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
X2.2	Pearson Correlation	.758**	1	.537**	.675**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
X2.3	Pearson Correlation	.584**	.537**	1	.537**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75
X2.4	Pearson Correlation	.608**	.675**	.537**	1	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75
X2	Pearson Correlation	.884**	.869**	.797**	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75

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

## HASIL UJI REALIBILITAS (X<sub>2</sub>)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	4

### 3. Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)

#### HASIL UJI VALIDITAS (X<sub>3</sub>)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.743**	.752**	.699**	.743**	.325**	.601**	.833**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.2	Pearson Correlation	.743**	1	.765**	.759**	.734**	.387**	.525**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.3	Pearson Correlation	.752**	.765**	1	.770**	.805**	.384**	.614**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.4	Pearson Correlation	.699**	.759**	.770**	1	.745**	.416**	.561**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.5	Pearson Correlation	.743**	.734**	.805**	.745**	1	.379**	.629**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.6	Pearson Correlation	.325**	.387**	.384**	.416**	.379**	1	.492**	.653**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.001	.000	.001		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.7	Pearson Correlation	.601**	.525**	.614**	.561**	.629**	.492**	1	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
X3	Pearson Correlation	.833**	.840**	.872**	.850**	.859**	.653**	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75

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

#### HASIL UJI REALIBILITAS (X<sub>3</sub>)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	7

#### 4. Kinerja Pegawai (Y)

#### HASIL UJI VALIDITAS (Y)

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y
Y.1 Pearson Correlation	1	.551**	.575**	.657**	.790**	.571**	.629**	.720**	.834**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.2 Pearson Correlation	.551**	1	.593**	.619**	.517**	.631**	.561**	.502**	.779**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.3 Pearson Correlation	.575**	.593**	1	.733**	.575**	.555**	.706**	.506**	.811**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.4 Pearson Correlation	.657**	.619**	.733**	1	.595**	.627**	.601**	.610**	.841**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.5 Pearson Correlation	.790**	.517**	.575**	.595**	1	.675**	.592**	.657**	.823**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.6 Pearson Correlation	.571**	.631**	.555**	.627**	.675**	1	.578**	.623**	.814**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.7 Pearson Correlation	.629**	.561**	.706**	.601**	.592**	.578**	1	.625**	.808**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.8 Pearson Correlation	.720**	.502**	.506**	.610**	.657**	.623**	.625**	1	.794**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y Pearson Correlation	.834**	.779**	.811**	.841**	.823**	.814**	.808**	.794**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

#### HASIL UJI REALIBILITAS (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	8

## Lampiran 10

### Hasil Data SPSS Uji Data Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58678127
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		1.019
Asymp. Sig. (2-tailed)		.250

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

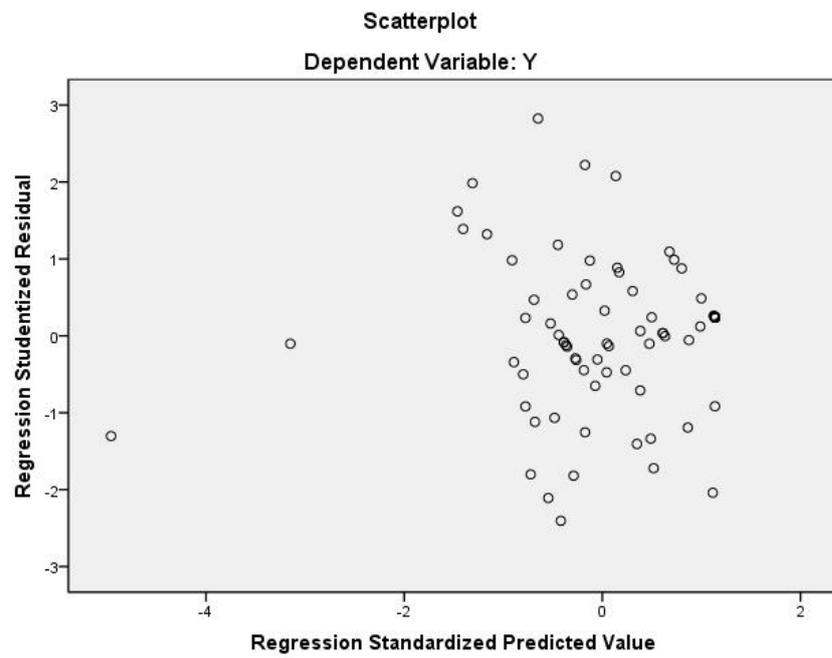
#### 2. Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
X1	.314	3.184
X2	.291	3.432
X3	.283	3.540

a. Dependent Variable: Y

### 3. Uji Heteroskedasitas



## Lampiran 11

### Hasil Data Uji Regresi Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.584	2.057		1.743	.086
	X1	.050	.076	.067	.653	.516
	X2	.539	.194	.294	2.776	.007
	X3	.644	.123	.564	5.235	.000

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 11

### Hasil Uji Data Uji Kelayakan Model

#### 1. Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.584	2.057		1.743	.086
	X1	.050	.076	.067	.653	.516
	X2	.539	.194	.294	2.776	.007
	X3	.644	.123	.564	5.235	.000

a. Dependent Variable: Y

#### 2. Uji R<sup>2</sup>

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 <sup>a</sup>	.767	.758	2.641

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

#### 3. Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1633.714	3	544.571	78.084	.000 <sup>a</sup>
	Residual	495.166	71	6.974		
	Total	2128.880	74			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y