

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA,
KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA
(PERSERO) GRESIK**

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 : Emanuel Silvester Nong Desa
NIM : 19110031
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Pembimbing : Dr. Gugus Wijonarko, MM.

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI
SURABAYA
2023**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Emanuel Silvester Nong Desa
NIM : 19110031
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja,
Keterampilan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Gresik

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

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



Emanuel Silvester Nong Desa
NIM 19110031

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA,
KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA
(PERSERO) GRESIK

DISUSUN OLEH :

NAMA : EMANUEL SILVESTER NONG DESA
NIM : 19110001

Telah dipresentasikan di depan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada,
Hari / Tanggal :

DI-DEWAN PENGUJI

PENGUJI 1 : Dr. Indriana Kristiawati, SE., M.M.
NIDN : 0705056701

PENGUJI 2 : Meyti Hana Ester Kalangi, S.SuS., M.M.
NIDN : 0717057703

Mengetahui,
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA


Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.M.T
NIDK: 88918890018

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA,
KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA
(PERSERO) GRESIK**

DIAJUKAN OLEH :

**NAMA : EMANUEL SILVESTER NONG DESA
NIM : 19110031**

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

Menyetujui,
PEMBIMBING

**PEMBIMBING : Dr. GUGUS WIJONARKO, MM
NIDN : 8850670018**



Mengetahui,
KETUA PROGRAM STUDI

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

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA**



**Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, MMT
NIDK: 8891880018**

ABSTRAK

EMANUEL SILVESTER NONG DESA, 19110031

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA,
KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) GRESIK**

Skripsi : Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, 2023

**Kata Kunci : PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA, KETERAMPILAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.
PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) GRESIK**

Setiap perusahaan harus memiliki sumber daya yang berkualitas di era persaingan kompetitif saat ini. Hal ini karena sumber daya merupakan modal penting untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan, sehingga mengoptimalkan setiap sumber daya yang dimiliki menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Tujuan penelitian ini yaitu menentukan hubungan atau korelasi untuk mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3), keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di pelabuhan Gresik. Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan jumlah populasi 38 orang sebagai responden dengan memakai sampling jenuh dan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan dengan hasil uji T diketahui bahwa nilai T hitung pada variabel K3 sebesar 3,774 lebih besar dari T tabel 2,024 dan nilai sig. Sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. (2) keterampilan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Cabang Gresik. Hal ini dapat dilihat dan dibuktikan bahwa nilai thitung pada variable keterampilan kerja sebesar 2,862 lebih besar dari t tabel 2,024 dan nilai sig. Sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05. Kemudian dari hasil perhitungan uji regresi linier berganda pada besaran koefisiensi variabel keterampilan kerja sebesar 0,391 yang artinya jika keterampilan kerja meningkatkan satu kesatuan maka produktivitas kerja karyawan meningkat 0,391.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Gresik”. Penulisan skripsi ini disusun sebagai tugas akhir kuliah yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak selama penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Sumarzen Marzuki, MMT., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
2. Bapak Soedarmanto, SE., MM selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
3. Bapak Dr. Gugus Wijonarko, MM Dosen Pembimbing saya saat ini;
4. Para dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
5. Bapak Sutopo, selaku General Manger di Pelabuhan Gresik
6. Pimpinan dan HRD Pelabuhan Indonesia cabang Gresik, yang telah memberikan izin dan bantuan untuk menyusun penelitian skripsi ini;
7. Dan para staff lainnya yang telah membantu saya dalam melakukan penelitian ini;
8. Antonius Ladju dan Densiana Sidok, selaku kedua orang tua yang senantiasa mendoakan dan memberi semangat guna menyelesaikan skripsi ini;
9. Siprianus Maskudi dan Maria Perada, selaku orang tua saya yang senantiasa mendoakan dan memberi semangat guna menyelesaikan skripsi ini;
10. Kakak-Kakak dan Saudara yang senantiasa mendoakan dan memberikan support guna menyelesaikan skripsi ini;
11. Teman-teman mahasiswa angkatan 2019 Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
12. Teman-teman kelas saya Kurniawan, Silvia, Vani, Vira, Adil, Nanda yang juga membantu saya memberikan dukungan agar dapat lulus bersama;
13. Serta teman gereja saya yang selalu menemani dan memberi semangat saat mengerjakan skripsi.

Semoga atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis, semua pihak-pihak yang terkait tersebut mendapat berkat dari tuhan. Penyusun menyadari bahwa Penelitian Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak akan sangat membantu. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Surabaya, 08 Agustus 2023
Penulis,

Emanuel Silvester Nong Desa
NIM : 19110031

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------------------------------|
| LEMBAR PERNYATAAN | Error! Bookmark not defined. |
| LEMBAR PENGESAHAN | ii |
| LEMBAR PERSETUJUAN | iii |
| ABSTRAK | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 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 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 6 |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 6 |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 6 |
| 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 6 |
| 2.2 Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)..... | 9 |
| 2.2.1 Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)..... | 9 |
| 2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja | 10 |
| 2.2.3 Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) | 12 |
| 2.3 Keterampilan Kerja | 13 |
| 2.3.1 Pengertian Keterampilan Kerja | 13 |
| 2.3.2 Jenis-Jenis Keterampilan Kerja..... | 14 |
| 2.3.3 Indikator Keterampilan Kerja | 17 |
| 2.4 Produktivitas Kerja..... | 17 |
| 2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja | 17 |
| 2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.. | 18 |
| 2.4.3 Indikator Produktivitas Kerja..... | 20 |
| 2.5 Penelitian Terdahulu | 20 |
| 2.6 Kerangka Berpikir..... | 24 |
| 2.7 Hipotesis..... | 25 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 27 |
| 3.1 Jenis Penelitian..... | 27 |
| 3.2 Variabel Penelitian..... | 27 |
| 3.2.1 Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X1) | 28 |
| 3.2.2 Keterampilan Kerja (X2)..... | 28 |

| | | |
|--------|---|-----|
| 3.2.3 | Produktivitas Kerja (Y) | 28 |
| 3.3 | Populasi dan Sampel | 29 |
| 3.3.1. | Populasi | 29 |
| 3.3.2. | Sampel..... | 29 |
| 3.4 | Metode Pengumpulan Data | 30 |
| 3.4.1. | Observasi..... | 30 |
| 3.4.2. | Kuesioner | 30 |
| 3.4.3. | Dokumentasi | 31 |
| 3.4.4. | Studi Pustaka..... | 31 |
| 3.5 | Teknik Analisis Data..... | 31 |
| | BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN | 37 |
| 4.1 | Gambaran Objek Pengamatan..... | 37 |
| 4.1.1 | Sejarah PT. Pelabuhan Indonesia Cabang Gresik..... | 37 |
| 4.1.2 | Visi, Misi, Dan Moto PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Gresik ... | 39 |
| 4.2 | Deskripsi Data | 40 |
| 4.3 | Karakteristik Responden | 41 |
| 4.3.1 | Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 41 |
| 4.3.2 | Klasifikasi Berdasarkan Umur | 41 |
| 4.4 | Analisis Deskriptif | 42 |
| 4.4.1 | Variabel Program K3 (X1)..... | 42 |
| 4.4.2 | Variabel Keterampilan Kerja (X2)..... | 44 |
| 4.4.3 | Variabel Produktivitas Kerja (Y) | 45 |
| 4.5 | Analisis Data | 46 |
| 4.5.1 | Uji Validitas dan Uji Realibilitas | 46 |
| 4.5.2 | Uji Asumsi Klasik..... | 49 |
| 4.5.3 | Uji Regresi Linear Berganda..... | 51 |
| 4.5.4 | Uji Koefisien Determinasi | 52 |
| 4.5.5 | Uji Hipotesis | 53 |
| 4.6 | Pembahasan..... | 57 |
| | BAB V PENUTUP | 61 |
| 5.1 | Kesimpulan | 61 |
| 5.2 | Saran..... | 62 |
| | DAFTAR PUSTAKA | xiv |
| | LAMPIRAN-LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 20 |
| Tabel 3.1 Jumlah Sampel Karyawan Pelabuhan Indonesia Cabang Gresik | 29 |
| Tabel 4.1 Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin | 41 |
| Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur | 41 |
| Tabel 4.3 Variable Program K3 (X1)..... | 42 |
| Tabel 4.4 Variable Keterampilan Kerja (X2)..... | 44 |
| Tabel 4.5 Variable Produktivitas Kerja (Y) | 45 |
| Tabel 4.6 Uji Validitas Variable Kesehatan dan Keselamatan Kerja | 47 |
| Tabel 4.7 Uji Validitas Variable Keterampilan Kerja..... | 47 |
| Tabel 4.8 Uji Validitas Variable Produktivitas Kerja | 48 |
| Tabel 4.9 Uji Reliabilitas | 49 |
| Tabel 4.10 Uji Normalitas One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test..... | 49 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas..... | 50 |
| Tabel 4.12 Uji Regresi Linier Berganda | 52 |
| Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi | 53 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji T..... | 54 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji F..... | 55 |
| Tabel 4.16 Hasil Pengujian Hipotesis 1,2, dan 3 | 56 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka berpikir..... | 25 |
| Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 51 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|------------|--------------------|
| Lampiran 1 | Lembar Kuisisioner |
| Lampiran 2 | Tabulasi Data |
| Lampiran 3 | Output Data SPSS |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan harus memiliki sumber daya yang berkualitas di era persaingan kompetitif saat ini. Hal ini karena sumber daya merupakan modal penting untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan, sehingga mengoptimalkan setiap sumber daya yang dimiliki menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Dimana seiring perkembangan teknologi modern pada proses produksi, berbagai peralatan penunjang juga kian berkembang dan akan memberikan pengaruh signifikan terhadap ketenagakerjaan dalam perusahaan.

Salah satu sumber daya kunci yang diperlukan perusahaan untuk mencapai tujuannya ialah sumber daya manusia (SDM). Guna meningkatkan daya saing perusahaan, sumber daya manusia dioptimalkan melalui peningkatan produktivitas kerja sebab sumber daya ini akan menjadi potensi besar apabila dapat dimanajemen dengan baik, tetapi juga sebaliknya akan menjadi bebas masalah apabila tidak dimanajemen dengan baik. Akan tetapi, upaya peningkatan produktivitas kerja itu tidaklah mudah. Menurut Aspiyah & Martono (2016) sebagian besar para petinggi perusahaan mengalami berbagai tantangan dalam meningkatkan produktivitas kerja, sehingga dibutuhkan pendekatan khusus agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, khususnya dari karyawan perusahaan itu sendiri.

Menurut Sutrisno (2017) kinerja di tempat kerja tergantung pada sikap mental. Suatu sikap yang selalu berusaha memperbaiki apa yang sudah ada. Percaya bahwa orang bisa melakukan lebih baik dari kemarin dan besok akan lebih baik dari hari ini. Adapun menurut Busro (2018) produktivitas merupakan rasio antara output dan input: Ketika kinerja meningkat, demikian juga efisiensi. (waktu-materi-kerja), sistem sumber daya manusia, teknologi produksi dan peningkatan kerja. Produktivitas karyawan ialah hal yang penting dalam perusahaan karena jika karyawan bekerja secara produktif, maka perusahaan dapat

dikatakan berhasil meraih tujuan dan apabila karyawan tidak bekerja secara produkti, maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan

Produktivitas kerja dapat dipegaruhi oleh beberapa faktor. Faktor pertama yaitu faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Puput (2019) yaitu menyatakan bahwa K3 berpengaruh signifikan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin maju, teknologi tidak hanya mempermudah pekerjaan karyawan, tetapi juga memiliki risiko kecelakaan yang tinggi. Hal ini sesuai dengan catatan dari BPJamsostek bahwa pada tahun 2022 terdapat sebanyak 180.000 kasus kecelakaan kerja dengan tingkat kesembuhan sebesar 26%, tingkat kecacatan 3% dan kemudian kecelakaan yang menyebabkan kematian sebesar 3%. Data kecelakaan ini dicatat berdasarkan pada seluruh perusahaan yang tergabung dalam anggota Jamsostek dengan jumlah peserta sekitar 35,2 juta orang. Di samping itu, menurut *world economic forum* pada tahun 2006, angka kematian akibat kecelakaan di Indonesia mencapai 17 – 18 untuk setiap 100 pekerja (Ramli, 2018).

Tingginya angka kecelakaan di Indonesia menuntut para perusahaan untuk memberikan perhatian khusus kepada karyawannya melalui program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Program K3 perlu dilakukan secara serius untuk menciptakan keamanan dan kenyamanan dari berbagai ancaman risiko kecelakaan karyawan dalam bekerja sekaligus sebagai upaya dalam pengendalian kerugian yang mana berorientasi kepada optimalisasi sumber daya yang efektif dan efisien. Program K3 dan penyediaan kelengkapan serta ketersediaan penunjang program K3 itu sendiri akan sangat berguna dalam menciptakan kondisi kerja yang baik.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah keterampilan kerja. Hal ini didukung dari hasil studi yang dilakukan oleh Utami dkk. (2021) yaitu menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Keterampilan dapat menunjukkan tindakan yang dilakukan atau sifat kemampuan yang dilakukan. Berbagai jenis kegiatan dianggap sebagai suatu keterampilan berdasarkan penguasaan yang dapat dicapai

seseorang. Adanya hal tersebut dapat terjadi karena pola kebiasaan secara umum untuk menganggap bahwa pola gerak atau perilaku yang diperluas itu disebut dengan suatu keterampilan yang dimiliki. Dalam ranah perusahaan untuk mencapai tujuannya, keterampilan karyawan menjadi salah satu faktor penting didalamnya sebab keterampilan kerja yang dimiliki dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Di samping itu, pengembangan karyawan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan diperlukan untuk meningkatkan efektivitas kerja dalam mencapai target pekerjaan. Keahlian yang dimiliki seseorang karyawan akan membuat dirinya semakin terampil dalam pekerjaannya.

Hal yang tidak kalah penting yang mempengaruhi produktivitas kerja ialah faktor lingkungan kerja, faktor ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Astutik & Dewa (2019) yaitu menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Adapun menurut Siagian (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan para karyawan dapat melakukan pekerjaan sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukannya (Soedarso, 2015).

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengangkat judul **“Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Gresik”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Apakah Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Gresik?
2. Apakah keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Gresik?
3. Apakah Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), keterampilan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan

terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Gresik?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki batasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya memfokuskan pada Produktivitas kerja di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Gresik.
2. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas, yaitu faktor Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), keterampilan kerja, yang mempengaruhi produktivitas kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penulis merumuskan tujuan penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Gresik.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Gresik.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), keterampilan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Gresik.

1.5 Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini bisa memberikan manfaat bagi semua pihak, terutama pihak yang memiliki kepentingan langsung dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

1. Bagi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Gresik: untuk memberikan saran dan masukan, sehingga dapat meningkatkan faktor Keselamatan Kesehatan Kerja

(K3), keterampilan kerja dan lingkungan kerja yang berdampak pada produktivitas kerja pada perusahaan.

Bagi STIAMAK Barunawati: untuk memperkaya referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk mempermudah mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, Batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang deskripsi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang metode yang digunakan yaitu kuantitatif, populasi dan sampel serta teknik analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang paparan hasil pengolahan data penelitian yang dilakukan oleh penulis.

BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan dan saran penelitian yang telah dilakukan oleh penulis.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi. Hal ini dilakukan melalui kegiatan perencanaan pribadi. Rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, penggajian dan perawatan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, dan hubungan pasar tenaga kerja

Menurut Sutrisno (2018:6) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah kegiatan di mana sumber daya manusia direncanakan, diperoleh, dikembangkan, dilindungi dan digunakan untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi, sedangkan Hasibuan (2019) adalah sumber daya manusia. Manajemen adalah ilmu dan seni menggunakan hubungan kerja dan peran untuk mencapai tujuan perusahaan, orang, dan sosial secara efisien dan efektif.

Menurut Bintoro & Daryanto (2017) Manajemen sumber daya manusia, atau HRM singkatnya, adalah ilmu atau metode pengelolaan hubungan dan peran sumber daya (pekerjaan) yang dimiliki dan digunakan secara efektif oleh individu. Hal ini dicapai dengan meningkatkan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dalam Hamali (2016:2) Manajemen SDM merupakan pendekatan strategis terhadap kompetensi, motivasi, pengembangan dan kepemimpinan karyawan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2018) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan tentang kualitas dan kuantitas semua karyawan yang dipekerjakan di perusahaan

2. Menjamin ketersediaan pekerjaan saat ini dan masa depan sehingga setiap pekerjaan memiliki seseorang untuk melakukannya
3. Menghindari salah urus dan penyatuan fungsi administrasi.
4. Promosi koordinasi, integrasi dan interoperabilitas (HIS) untuk meningkatkan produktivitas.
5. Hindari kekurangan dan kelebihan staf.
6. memberikan instruksi pengunduran diri, seleksi, promosi, kompensasi, induksi, perlakuan, disiplin dan pemberhentian karyawan;
7. Pemantauan pelaksanaan perubahan (lanskap atau pemandangan)
8. sebagai dasar evaluasi terhadap seorang pegawai

Menurut Hasibuan (2019:21) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada. Perencanaan dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perencanaan dalam proses perekrutan karyawan sangat penting untuk menganalisis jabatan yang perlu diisi dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian diartikan suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian dan menyediakan alat-alat yang diperlukan oleh karyawan dalam menunjang pekerjaan

3. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam perusahaan agar sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana. Pengawasan dapat diartikan sebagai proses monitoring kegiatan-kegiatan, tujuannya untuk menentukan harapan-harapan yang akan dicapai dan dilakukan perbaikan-perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.

Harapan - harapan yang dimaksud adalah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dan program-program yang telah direncanakan untuk dilakukan dalam periode tertentu. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Dengan dilakukannya pengawasan secara menyeluruh akan mempermudah bagi suatu instansi dalam menganalisis kendala-kendala yang timbul dalam manajemen. Sehingga, solusi dari permasalahan yang muncul akan bisa diambil secara bijak.

4. Motivasi (*Motivating*)

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi juga dapat diartikan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi

5. Evaluasi (*evaluating*)

Evaluasi atau disebut juga pengendalian merupakan kegiatan system pelaporan yang serasi dengan struktur pelaporan keseluruhan, mengembangkan standar perilaku, mengukur hasil berdasarkan kualitas yang diinginkan dalam kaitannya dengan tujuan, melakukan tindakan koreksi, dan memberikan ganjaran. Dengan evaluasi yang dilakukan perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi.

2.2 Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

2.2.1 Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Sinambela (2017:365) menyatakan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah institut maupun lokasi proyek, sedangkan Menurut Zainal (2017:137) menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah merujuk pada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018:38) Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) yaitu suatu upaya dalam mengurangi resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang pada hakikatnya tidak bisa dipisahkan antara Keselamatan dengan Kesehatan, sedangkan Menurut Banyuwangi et al (2021) penerapan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu upaya untuk membuat tempat kerja yang nyaman,sehat serta terhindar dari adanya pencemaran lingkungan,yang dapat mengurangi kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja yang akhirnya membuat peningkatan keefktifan dan produktifitas kerja.

Menurut International Labour Organization (ILO) dalam Aprilliani et al (2022) Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) atau Occupational Safety and Health merupakan meningkatkan dan memelihara derajat tertinggi seluruh pekerja baik secara fisik, mental serta kesejahteraan sosial di seluruh jenis pekerjaan, menghindari terjadinya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan, melindungi pekerja pada tiap pekerjaan dari resiko yang muncul dari faktor-faktor yang bisa mengganggu kesehatan, menempatkan dan memelihara pekerja di lingkungan kerja yang cocok dengan keadaan fisiologis dan psikologis pekerja serta menghasilkan kesesuaian antara pekerjaan dengan pekerja dan setiap orang dengan tugasnya.

2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja

Adapun tujuan Keselamatan Kesehatan Kerja menurut Kasmir (2019:87) sebagai berikut:

1. Membuat karyawan merasa nyaman

Artinya dengan di milikinya prosedur kerja serta adanya peralatan kerja yang mencukupi maka akan membuat karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja. Perasaan was-was ataupun rasa khawatir dapat diminimalkan, sehingga karyawan serius dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Membuat karyawan merasa nyaman dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Memperlancar proses kerja

Artinya terdapatnya program Keselamatan Kesehatan Kerja(K3), maka kecelakaan kerja bisa diminimalkan. Kemudian dengan kesehatan kerja karyawan yang terjamin baik secara fisik maupun mental, maka karyawan dapat beraktivitas secara normal. Sehingga hasil yang didapat jadi lebih baik. setelah itu proses kerja yang dijalankan tidak terkendala,terlebih dalam perihal waktu kerja atau produk yang dihasilkan menjadi lebih baik.

3. Agar karyawan berhati-hati dalam bekerja

Maksudnya yaitu karyawan dalam hal ini tiap melaksanakan pekerjaannya telah paham dan mengerti ketentuan kerja yang telah ditetapkan. Karyawan juga hendak mengikuti prosedur kerja yang sudah ditetapkan. Kepada semua karyawan diwajibkan memakai perlengkapan kerja dengan sebaik-baiknya, sehingga hal ini menjadikan karyawan lebih waspada serta berhati-hati dalam melaksanakan aktivitasnya.

4. Mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja

Artinya perusahaan hendak memasang rambu-rambu kerja yang sudah ada dan dipasang diberbagai tempat sebagai tanda dan peringatan. Dengan terdapatnya ketentuan dan rambu tersebut akan turut mengingatkan karyawan dalam bekerja. Penempatan rambu-rambu kerja

harus gampang dilihat serta jelas tanpa terdapat hambatan ataupun halangan.

5. Tidak mengganggu proses kerja

Artinya dengan adanya program Keselamatan Kesehatan Kerja(K3) diharapkan tindakan karyawan tidak akan mengganggu aktivitas karyawannya. Sebagai contoh pemakaian perlengkapan keselamatan kerja sekalipun ribet tetapi tidak akan mengganggu proses kerja ataupun aktivitas kerja karyawan.

6. Menekan biaya

Artinya perusahaan berupaya mengurangi biaya dengan terdapatnya program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3). Hal ini dapat disebabkan dengan adanya program Keselamatan Kesehatan Kerja(K3), maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Oleh sebab itu,karyawan diwajibkan memakai perlengkapan dan pengaman kerja,yang berimbas kepada biaya kecelakaan kerja menjadi relatif kecil dan dapat diminimalkan,sehingga mengurangi biaya pengobatan dan kesempatan kerja karyawan yang hilang.

7. Menghindari kecelakaan kerja

Artinya kepatuhan karyawan kepada ketentuan kerja termasuk memberikan rambu-rambu kerja yang sudah dipasang. Setelah itu karyawan harus memakai peralatan kerja dengan sebaik-baiknya sesuai ketentuan yang sudah diterapkan, sehingga kecelakaan kerja bisa diminimalkan. Umumnya kecelakaan hendak terjadi karena karyawan kurang mencermati penggunaan prosedur serta perlengkapan kerja,seperti tidak mengenakan perlengkapan pengaman dalam bekerja.

8. Menghindari tuntutan pihak-pihak tertentu

Artinya bila terjadi suatu macam kecelakaan kerja yang kerap kali disalahkan adalah pihak perusahaan. Dengan adanya program Keselamatan Kesehatan Kerja(K3) ini,membuat tuntutan karyawan pada keselamatan dan kesehatan kerja bisa diminimalkan,sebab karyawan

telah menyetujui terhadap ketentuan yang berlaku diperusahaan tersebut, sehingga telah mengetahui risiko yang akan dihadapinya.

Menurut Sinambela (2017:386), kesehatan dan keselamatan kerja memiliki tujuan agar:

1. Setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, maupun psikologis
2. Setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, dan seefektif mungkin.
3. Semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Ada jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Meningkatkan kegairahan, keserasian, dan partisipasi kerja
6. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.2.3 Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) menurut Mangkunegara (2017:36) adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental karyawan. Adapun indikator-indikator Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) antara lain adalah:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja
Penataan dan penyimpanan barang-barang yang beresiko kurang diperhitungkan keamanannya. Ruang kerja yang sangat padat dan sesak
2. Pengaturan Udara
Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak) serta suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya
3. Pengaturan penerangan
Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang kurang tepat. Ruang kerja yang kurang cahaya ataupun remang-remang.

4. Pemakaian peralatan kerja

Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik

5. Kondisi fisik dan mental karyawan

Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil. Emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja yang rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya

2.3 Keterampilan Kerja

2.3.1 Pengertian Keterampilan Kerja

Keterampilan dapat menunjukkan pada aksi khusus yang ditampilkan atau pada sifat dimana keterampilan itu dilaksanakan. Banyak kegiatan dianggap sebagai suatu keterampilan, terdiri dari beberapa keterampilan dan derajat penguasaan dicapai oleh seseorang menggambarkan tingkat keterampilannya. Hal ini terjadi karena kebiasaan yang sudah diterima umum untuk menyatakan bahwa satu atau beberapa pola gerak atau perilaku yang diperluas bisa disebut keterampilan. Keterampilan karyawan merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan keterampilan kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik. Tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektifitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Keahlian yang dimiliki

seseorang karyawan akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Menurut Amirullah dan Budiyono (2016:21) menjelaskan bahwa Skill atau keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan, sedangkan menurut Bateman dan Snell (2017:10) menjelaskan bahwa Keterampilan merupakan bagian dari manajemen pengetahuan yang merupakan sekumpulan praktik yang bertujuan untuk menemukan dan memanfaatkan sumber-sumber data intelektual dari organisasi sepenuhnya mendayagunakan intelektualitas orang-orang dalam organisasi

Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bantuan orang lain. Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Adapun perilaku adalah manifestasi kepribadian dan sikap yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Keterampilan bisa digunakan untuk mengendalikan perilaku (Sudarmanto, 2016:60)

Dari pendapat beberapa para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja adalah kemampuan yang dimiliki karyawan melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bantuan orang lain

2.3.2 Jenis-Jenis Keterampilan Kerja

Keterampilan dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan kapasitas yang diperoleh melalui usaha yang sistematis dan berkelanjutan secara lancar dan adaptif dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas yang kompleks atau fungsi pekerjaan yang melibatkan ide-ide atau keterampilan kognitif, hal-hal atau keterampilan teknis, dan orang-orang atau keterampilan interpersonal. Menurut Amirullah dan Budiyono (2016:22-23) ada 3 (tiga) macam jenis-jenis keterampilan yang dimiliki karyawan, yaitu:

1. Keterampilan teknik (*technical skills*)

Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur-prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya

2. Keterampilan kemanusiaan (*human skills*)

Keterampilan kemanusiaan adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain ,sebagai individu atau dalam kelompok kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menseleksi pegawai atau karyawan, menciptakan dan membina hubungan yang baik, memahami orang lain, memberi motivasi dan bimbingan, dan mempengaruhi para pekerja, baik secara individual atau kelompok

3. Keterampilan konseptual (*conceptual skills*)

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktifitas-aktifitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup kemampuan melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan, memahami bagaimana hubungan antar unit atau bagian secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian tergantung pada yang lain, dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan, kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara keseluruhan dengan pengintegrasian dan pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas-aktivitas merupakan keterampilan konseptual.

Sedangkan menurut Rafiie (2017:12-14) jenis-jenis keterampilan, yakni:

1. Keterampilan Konseptual (*Conceptual Skills*)

Keterampilan Konseptual adalah kemampuan manajer untuk melihat keseluruhan organisasi sebagai suatu entitas yang lengkap. Keterampilan Konseptual ini meliputi pemahaman tentang kerjasama setiap unit kerja dalam organisasi beserta pemahaman tentang ketergantungan satu unit

kerja dengan unit kerja lainnya, perubahan pada suatu unit kerja juga akan mempengaruhi unit kerja atau bagian lainnya. Keterampilan ini meliputi pemahaman tentang hubungan antar institusi, industri dan masyarakat serta pemahaman tentang pengaruh faktor-faktor politik, sosial dan kondisi ekonomi suatu negara terhadap bisnis perusahaannya. Dengan pemahaman-pemahaman tersebut, seorang manajer tingkat tinggi atau top management dapat memahami kondisi bisnis secara keseluruhan dan mengambil tindakan yang tepat untuk kesuksesan organisasinya. Keterampilan konseptual ini sangat penting bagi manajemen tingkat tinggi (*top management*) namun kurang penting bagi manajemen tingkat menengah dan tidak diharuskan untuk manajemen tingkat pertama. Keterampilan konseptual ini juga sering disebut dengan keterampilan analisis (*analytical skill*) ataupun keterampilan perseptual (*perceptual skill*).

2. Keterampilan berhubungan dengan orang lain (*humanity skills*)

Keterampilan berhubungan dengan orang lain atau *humanity skills* ini adalah kemampuan manajer untuk berinteraksi secara efektif dengan anggota organisasinya serta membangun pemahaman dan usaha kooperatif dalam tim yang dipimpinnya. Keterampilan ini akan memungkinkan para manajer untuk menjadi pemimpin dan memotivasi karyawannya untuk mendapatkan prestasi kerja yang lebih baik. Selain itu, para manajer juga harus dapat memanfaatkan potensi karyawannya secara efektif di perusahaan. Komunikasi juga merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam keterampilan ini. Komunikasi yang baik dan efektif akan memberikan dampak positif terhadap karir manajer yang bersangkutan dan juga dalam pencapaian tujuan organisasi. Keterampilan berhubungan dengan orang lain ini penting bagi semua tingkatan manajemen di suatu organisasi atau perusahaan. Keterampilan ini juga disebut sebagai keterampilan interpersonal (antarpribadi) atau *human skills* (keterampilan kemanusiaan).

3. Keterampilan teknis (*technical skills*)

Keterampilan teknis ini adalah kemampuan atau pengetahuan untuk menggunakan teknik tertentu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Contohnya seperti kemampuan dan pengetahuan untuk merancang produk, memperbaiki mesin, mengoperasikan mesin, merakit komputer, membuat program komputer, menyiapkan pembukuan dan laporan keuangan, menjual produk, menciptakan lagu, memasak makanan dan lain sebagainya. Keterampilan teknik ini merupakan keterampilan yang penting bagi manajer di tingkat pertama namun kurang penting atau tidak wajib untuk dimiliki oleh manajemen tingkat atas.

2.3.3 Indikator Keterampilan Kerja

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2016:23) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut:

1. Dimensi Kecakapan
 - a. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan
 - b. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Dimensi Kepribadian
 - a. Kemampuan dalam mengendalikan diri
 - b. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c. Komitmen terhadap pekerjaan
3. Dimensi Latihan indikatornya adalah kemampuan dalam melatih diri untuk lebih baik

2.4 Produktivitas Kerja

2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2017:100), kinerja di tempat kerja tergantung pada sikap mental. Suatu sikap yang selalu berusaha memperbaiki apa yang

sudah ada. Percaya bahwa orang bisa melakukan lebih baik dari kemarin dan besok akan lebih baik dari hari ini. Sedangkan menurut Busro (2018:340), produktivitas adalah rasio antara output dan input: Ketika kinerja meningkat, demikian juga efisiensi. (waktu-materi-kerja), sistem sumber daya manusia, teknologi produksi dan peningkatan kerja

Menurut Sinungan (2018:344) Produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu yang telah ditentukan atau ditentukan. Menurut peneliti kemampuan disini dapat diartikan sebagai kemampuan fisik atau juga tergolong kemampuan Elbandiansyakh (2019:250), teknis produksi adalah perbandingan hasil (hasil) yang dicapai dengan hasil sarana. Output yang dibutuhkan (input) berarti perbandingan hasil yang dicapai dengan peran kerja dalam satuan waktu.

Menurut Hasibuan (2018:76) Produktivitas mengacu pada perbandingan matematis antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang digunakan dalam proses produksi. Sumber daya manusia adalah bagian strategis terpenting dari organisasi. Ini harus diakui dan diterima oleh manajemen. Hanya orang yang dapat mencapai peningkatan produktivitas tenaga kerja.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Perusahaan perlu fokus pada berbagai faktor untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Ada banyak teori yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, peneliti memberikan teori yang berbeda. Menurut Eddie Sotresnow (2017:103), ditinjau dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Pelatihan
2. kemampuan fisik dan mental pekerja

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Menurut Busro (2018:346) faktor-faktor berikut mempengaruhi efisiensi:

1. Motivasi karyawan
2. Pendidikan
3. disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Hubungan dengan etos kerja
6. Pemenuhan
7. Gizi dan Kesehatan
8. tingkat pendapatan
9. Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja
10. Perkembangan teknologi yang digunakan
11. Jumlah faktor produksi yang cukup
12. jaminan sosial
13. Kepemimpinan dan Manajemen
14. Kesempatan untuk berhasil

Menurut Sumual (2017:119) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja ialah:

1. pendidikan,
2. keterampilan,
3. disiplin,
4. perhatian,
5. etos kerja,
6. motivasi,
7. gaji,
8. kesehatan,
9. teknologi,
10. administrasi, dan
11. kesempatan untuk berhasil.

2.4.3 Indikator Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan harus memberikan perhatian lebih terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan karena produktivitas yang tinggi akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam prosesnya, perlu dilakukan penilaian produktivitas melalui indikator-indikator untuk dapat terus memantau dan mengevaluasi kinerja secara keseluruhan. Berikut merupakan indikator produktivitas kerja menurut Mawarni (2019:5).

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, yakni kemampuan karyawan sangat bergantung dari keterampilan dan profesionalisme kerja mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yakni karyawan senantiasa berupaya meningkatkan hasil yang dicapai dalam pekerjaan.
3. Semangat kerja, yakni gigih dalam usahanya untuk lebih baik dari hari kemarin.
4. Pengembangan diri, yakni senantiasa mengembangkan diri dalam meningkatkan kemampuan kerjanya.
5. Mutu, yakni hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja karyawan.
6. Efisiensi, yakni rasio antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama | Judul | Variabel | Hasil |
|----|----------------|---|--|---|
| 1 | Catur H (2018) | Pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rickstar | -K3 -lingkungan kerja -produktivitas kerja | 1) Secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja berparuh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT (Perseroan Terbatas) Rickstar Indonesia di Cakung Jakarta Timur. 2) Secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja (K3) |

| No | Nama | Judul | Variabel | Hasil |
|----|----------------------|--|--|---|
| | | Indonesia | | <p>berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT (Perseroan Terbatas) Rickstar Indonesia di Cakung Jakarta Timur.</p> <p>3) Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT (Perseroan Terbatas) Rickstar Indonesia di Cakung Jakarta Timur</p> |
| 2 | Mardi Astutik (2019) | Pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawam | -K3 -lingkungan kerja -produktivitas kerja | Kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan bagian produksi PT. Sumber Citra Persada bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Citra Persada, lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Citra Persada |
| 3 | Puput R (2019) | Pengaruh lingkungan kerja dan K3 terhadap produktivitas kerja (studi | -lingkungan kerja -K3 -produktivitas kerja | 1) Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja berpengaruh secara signifikan, maka dapat disimpulkan hipotesis terbukti. Ini dapat diartikan bahwa semakin |

| No | Nama | Judul | Variabel | Hasil |
|----|----------------|---|--|--|
| | | pada bagian produksi PT Aneka Inti Persada Teluk Siak) | | <p>kondusif lingkungan kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pada pekerja bagian produksi PT Aneka Inti Persada Teluk Siak.</p> <p>2) Hasil uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja pada pekerja bagian produksi PT Anek Inti Persada Teluk Siak, maka hipotesis dapat diterima. Ini dapat diartikan bahwa semakin sehat dan aman kesehatan keselamatan kerja (K3) kerja pada pekerja bagian produksi PT Anek Inti Persada Teluk Siak maka akan meningkatkan produktivitas kerja pada pekerja bagian produksi PT Anek Inti Persada Teluk Siak.</p> |
| 4 | Alvin E (2018) | Pengaruh lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja pada pabrik rokok gagak hitam | -lingkungan kerja -keterampilan kerja -produktivitas kerja | Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso yaitu dengan persentase |

| No | Nama | Judul | Variabel | Hasil |
|----|------------------|--|--|--|
| | | kecamatan maesan kabupaten bondowoso | | sebesar 87,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh sikap dan perilaku. Diantara variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1) dan keterampilan kerja (X2) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso yaitu keterampilan kerja (X2) dengan persentase sebesar 56,44% |
| 5 | Endang (2021) | Pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Grup) | -keterampilan kerja -lingkungan kerja -produktivitas kerja | <p>1) Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Keterampilan Kerja (X1) adalah sebesar 0,418. Karena nilai Sig. $0,418 > \text{probabilitas } 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama ditolak. Artinya tidak ada pengaruh Keterampilan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).</p> <p>2) Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah sebesar $0,220$. Karena nilai Sig. $0,00 < \text{probabilitas } 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya</p> |

| No | Nama | Judul | Variabel | Hasil |
|----|------|-------|----------|--|
| | | | | <p>ada pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).</p> <p>3) Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 20.788. Karena nilai F hitung $20.788 > F$ Tabel 3.26, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Keterampilan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).</p> <p>4) Variabel Keterampilan Kerja (X1), variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 54,3% sedangkan sisanya ($100\% - 54,3\% = 45,7\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.</p> |

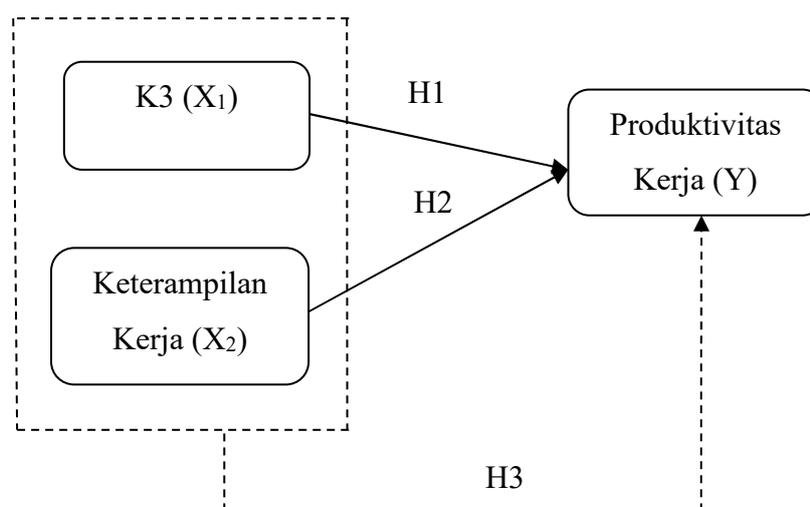
Sumber: Data diolah (2023)

2.6 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir memberikan gambaran tentang rancangan hubungan variabel bebas dan terikat pada penelitian ini. Kerangka berpikir ialah suatu model konseptual terkait teori hubungan dengan faktor-faktor yang diidentifikasi sebagai

masalah yang penting (Sugiyono, 2018:60). Kerangka berpikir yang baik mampu menjelaskan hubungan variabel dalam penelitian secara teoritis yang kemudian dapat dirumuskan melalui bentuk paradigma penelitian yang mana setiap penyusunan paradigma itu didasarkan pada kerangka berpikir.

Kerangka berpikir pada penelitian ini mengacu pada tinjauan teoritis dengan digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka berpikir

Sumber : Data Diolah Sendiri

Keterangan:

-----▶ = pengaruh simultan

————▶ = pengaruh parsial

2.7 Hipotesis

Sugiyono (2018:64) menyebutkan bahwa hipotesis ialah pernyataan dari jawaban sementara berdasarkan rumusan masalah yang dirumuskan dalam penelitian. Berdasarkan pada uraian rumusan masalah di atas, maka hipotesis yang diajukan peneliti ialah sebagai berikut.

1. H_1 = Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Gresik.

2. H_2 = Keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Gresik.
3. H_3 = Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), keterampilan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Gresik.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Lingkup penelitian ini tergolong dalam lingkup penelitian sumber daya manusia (SDM) dengan menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel bebas dan terikat. Jenis variabel bebas pada penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu Keselamatan Kesehatan kerja (K3), keterampilan kerja,. Sedangkan, untuk jenis variabel terikat pada penelitian ini yaitu ialah produktivitas kerja. Pada prosesnya, penelitian ini menggunakan pendekatan *survey* yang merupakan penelitian data atas fenomena yang terjadi di lapangan. Pendekatan ini dipilih menurut Sugiyono (2018:9) untuk memperoleh data dari lokasi penelitian secara alamiah, tetapi peneliti juga melakukan beberapa perlakuan pada proses pengumpulan datanya, yang meliputi membagikan kuesioner, test, melakukan wawancara, dan seterusnya. Adapun penelitian *survey* ini dilakukan dengan memberikan penjelasan hubungan kausan antar variabel melalui pengujian hipotesis yang dilakukan dalam proses pengujiannya atau disebut dengan tipe *explanatory research*.

Pendekatan yang dilakukan pada penelitian ialah menggunakan metode kuantitatif dengan digunakannya variabel bebas dan terikat. Menurut Sugiyono (2018:8) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti suatu populasi ataupun sampel tertentu, pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang dilakukan bersifat kuantitatif atau statistik, dan secara keseluruhannya dilakukan dengan maksud untuk menguji hipotesis sebagai jawaban sementara pada penelitian.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan pada penelitian terdiri dari dua variabel X dan satu variabel Y. Variabel X meliputi variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

(X1), keterampilan kerja (X2), sedangkan variabel Y yakni produktivitas kerja (Y).

3.2.1 Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X1)

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) ialah upaya yang dilakukan dengan tujuannya untuk mengurangi berbagai risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang secara hakikatnya melekat antara keselamatan dan kesehatan (Suwardi dan Daryanto, 2018:38). Dengan indikator, yaitu sebagai berikut.

1. Keadaan tempat lingkungan kerja
2. Pengaturan Udara
3. Pengaturan penerangan
4. Pemakaian peralatan kerja
5. Kondisi fisik dan mental karyawan

3.2.2 Keterampilan Kerja (X2)

Keterampilan atau *skill* ialah kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan yang dimilikinya ke dalam praktik untuk mencapai tujuan yang ditargetkan (Amirullah dan Budiyo, 2016:21). Dengan indikator, yaitu sebagai berikut.

1. Kecakapan
2. Kepribadian
3. Latihan

3.2.3 Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja ialah kemampuan karyawan atau sekelompok karyawan dalam menghasilkan produk baik berupa barang maupun jasa dalam kurun waktu tertentu (Sinungan, 2018:344). Dengan indikator, yaitu sebagai berikut.

1. Kemampuan melaksanakan tugas
2. Kemampuan mencapai hasil
3. Semangat kerja

4. Pengembangan diri
5. Mutu

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek ataupun objek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2018: 11). Menentukan objek yang akan diteliti dalam suatu penelitian merupakan salah satu langkah yang harus dilakukan pada penelitian. Objek populasi yang akan diteliti pada penelitian ini ialah seluruh karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Gresik, yaitu berjumlah 38 karyawan.

3.3.2. Sampel

Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa sampel merupakan sebagian kecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2013), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Dalam konteks penelitian ini, karena menggunakan metode sampling jenuh, seluruh anggota populasi, yaitu 38 orang karyawan Pelabuhan Indonesia cabang Gresik, digunakan sebagai sampel penelitian.

Tabel 3.1 Jumlah Sampel Karyawan Pelabuhan Indonesia Cabang Gresik

| NO | JABATAN | JUMLAH KARYAWAN |
|-----------|----------------------------|------------------------|
| 1 | General Manager | 1 |
| 2 | Manager Pelayanan Terminal | 4 |
| 3 | Supervisor Pelayanan Kapal | 1 |
| 4 | Supervisor Teknik | 1 |
| 5 | Operator Fixed Crane | 12 |
| 6 | Foreman | 4 |

| | | |
|----|--------------------------------------|----|
| 7 | Pelaksana Gudang Lapangan Penumpukan | 1 |
| 8 | Administrasi Terminal | 3 |
| 9 | Administrasi Pelayanan Pelanggan | 1 |
| 10 | Pelaksanaan Keuangan | 2 |
| 11 | Pelaksana Umum | 2 |
| 12 | Pelaksana HSSE | 1 |
| 13 | Pelaksana SDM | 1 |
| 14 | Pelaksana Hukum (mmp) | 1 |
| 15 | Pelaksana Teknik | 2 |
| 16 | Pelaksana Pelayanan Kapal | 1 |
| | TOTAL | 38 |

Sumber : Human Capital PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gresik.

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1. Observasi

Tahap pertama metode pengumpulan data pada penelitian ini ialah dengan melakukan metode observasi. Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2018:145) menyatakan bahwa metode observasi ialah suatu proses kompleks yang terdiri dari berbagai proses biologis dan psikologis dengan proses yang terpenting ialah proses pengamatan dan ingatan.

3.4.2. Kuesioner

Kuesioner ialah suatu teknik peengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden untuk menjawabnya Sugiyono (2018:199). Pada prosesnya, penelitian ini menggunakan skala likert dalam pengukurannya, yaitu setiap jawaban dari responden diberikan dengan tingkatan gradasi sangat positif hingga sangat negatif. Berikut merupakan tingkatan dari skala likert yang diberlakukan pada penelitian ini.

1. Sangat Setuju (dilambangkan dengan SS) : diberi skor 5
2. Setuju (dilambangkan dengan S) : diberi skor 4

3. Cukup Setuju (dilambangkan dengan CS) : diberi skor 3
4. Tidak Setuju (dilambangkan dengan TS) : diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (dilambangkan dengan STS) : diberi skor 1

3.4.3. Dokumentasi

Dokumentasi ialah catatan peristiwa yang telah terjadi baik itu dalam bentuk gambar, teks, maupun karya-karya monumental. Contoh dari dokumentasi berbentuk gambar yakni meliputi sketsa, foto, gambar hidup, dan seterusnya. Sedangkan, dokumentasi berbentuk teks yakni meliputi biografi, catatan harian, sejarah kehidupan, kebijakan, dan seterusnya. Adapun contoh dari dokumentasi berbentuk karya-karya monumental ialah berupa karya seni yang meliputi patung, video dan film dokumenter, patung, dan seterusnya. Studi dokumen menurut Sugiyono (2018:240) ialah pelengkap dari penelitian kuantitatif yang mana menggunakan metode observasi dan kuesioner pada pengumpulan data.

3.4.4. Studi Pustaka

Studi kepustakaan berhubungan dengan kajian teoritis dan referensi mengenai nilai, budaya, dan norma yang berkembang dalam kondisi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2018:291). Studi kepustakaan merupakan hal yang penting dalam penelitian sebab dapat menunjang penjelasan secara lebih kredibel dan teoritis. Hal ini disebabkan karena penelitian selalu melekat dengan berbagai literatur ilmiah.

3.5 Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Dan suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2018:121). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (untuk setiap butir

pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*, dengan $r_{productmoment}$ dengan mencari *degree of freedom (df)* = $N - k$, dalam hal ini N adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen penelitian. Jika $r_{hitung} > r_{productmoment}$, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2017:124). Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik Cronbach Alpha. Hasilnya jika suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0.60 .

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menurut Ghozali (2017: 110) bertujuan untuk mengetahui apakah penaksir dalam regresi merupakan penaksir kolinear tak bias terbaik. Untuk memperoleh persamaan yang paling tepat digunakan parameter regresi yang dicari dengan metode kuadrat terkecil atau *Ordinary Least Square (OLS)*. Metode regresi OLS akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan *Best Linear Unbiased Estimation (BLUE)*. Oleh karena itu diperlukan adanya uji asumsi klasik terhadap model yang telah diformulasikan, yang mencakup pengujian Uji normalitas, Uji multikolinieritas, dan Uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan linieritas.

a. Analisis Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan maksud menguji apakah residual pada model yang diuji memiliki distribusi normal, seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Ghozali (2017:160) untuk mendeteksi apakah residual pada variabel yang diuji berdistribusi normal atau

tidak dapat dilakukan dengan dua cara, yakni melalui analisis grafik dan uji statistik.

Dasar pengambilan keputusannya pada uji normalitas ialah sebagai berikut.

- 1) Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- 3) Jika dilihat menggunakan uji Kolmogrov Smirnov, apabila hasil dari nilai signifikansi $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menurut Ghozali (2017:105) dilakukan dengan maksud untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebasnya. Sedangkan, apabila terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas pada model regresinya.

Pengukuran multikolinieritas ini didasarkan pada perolehan nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Varian Inflation Faktor*) (Ghazali, 2017:106). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas yakni nilai $Tolerance \leq 0.1$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

Pengujian multikolinieritas ini memiliki hipotesis sebagai berikut.

- 1) $H_0: VIF > 10$, artinya terdapat multikolinieritas
- 2) $H_1: VIF < 10$, artinya tidak terdapat multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan maksud untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot pada hasil pengujian yang dilakukan. Jika pada grafik terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu seperti halnya bergelombang, melebar, kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi masalah heteroskedastisitas. Model regresi yang baik menurut Ghozali, (2017:139) yaitu apabila tidak terdapat masalah homoskedastisitas atau heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang tidak diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Adapun secara lebih lanjut menurut Ghozali (2017:142) terdapat dasar analisis yang digunakan yaitu: (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi masalah heteroskedastisitas, (2) jika tidak ada yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

d. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda dilakukan dengan maksud untuk memberikan gambaran garis yang menunjukkan arah hubungan antar variabel serta dipergunakan untuk melakukan prediksi. Secara lebih lanjut, analisis ini dilakukan untuk menelaah hubungan antar dua variabel atau lebih, khususnya untuk menelusuri pola hubungan yang

modelnya belum diketahui dengan sempurna. Persamaan dari regresi linier berganda ialah sebagai berikut.

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

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

α = Koefisien konstanta

β_1 = Koefisien regresi K3

β_2 = Koefisien regresi Keterampilan kerja

X_1 = K3

X_2 = Keterampilan Kerja

e = Estimasi *error*

e. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai R^2 saat mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali, 2017: 97).

f. Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh hubungan satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2017:88). Dalam penelitian ini

pengujian pengaruh variabel independen (X) yang terdiri dari: K3 (X_1), keterampilan kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y) yaitu produktivitas kerja (Y).

Dasar pengambilan keputusan pada uji t yaitu hipotesis H_0 dapat diterima apabila nilai dari t-hitung $<$ t-tabel, dengan nilai signifikansinya $>$ 0,05 dan sebaliknya hipotesis H_0 ditolak apabila nilai dari t-hitung $>$ t-tabel, dengan nilai signifikansinya $<$ 0,05.

g. Uji F (Simultan)

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji f atau simultan digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang digunakan dalam model secara simultan memiliki hubungan terhadap variabel dependen. Model pada penelitian ini yaitu menguji hubungan variabel K3 (X_1), keterampilan kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Dasar pengambilan keputusan pada uji f yaitu hipotesis H_0 dapat diterima apabila nilai dari f-hitung $<$ f-tabel, dengan nilai signifikansinya $>$ 0,05 dan sebaliknya hipotesis H_0 ditolak apabila nilai dari f-hitung $>$ f-tabel, dengan nilai signifikansinya $<$ 0,05

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Pengamatan

4.1.1 Sejarah PT. Pelabuhan Indonesia Cabang Gresik

PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) atau lebih dikenal dengan sebutan Pelindo III merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam jasa layanan operator terminal pelabuhan. Perusahaan dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 1991 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum (Perum) Pelabuhan III Menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Peraturan tersebut ditandatangani oleh Presiden Ke-2 Republik Indonesia Soeharto pada tanggal 19 Oktober 1991. Selanjutnya, pembentukan Pelindo 3 dituangkan dalam Akta Notaris Imas Fatimah, S.H., Nomor : 5, tanggal 1 Desember 1992 sebagaimana telah mengalami beberapa kali perubahan hingga perubahan terakhir dalam Akta Notaris Yatiningsih, S.H, M.H., Nomor: 72, tanggal 10 Juli 2015.

1. Perseroan pada awal berdirinya adalah sebuah Perusahaan Negara yang pendiriannya dituangkan dalam PP No.19 Tahun 1960.Selanjutnya pada kurun waktu 1969- 1983 bentuk Perusahaan Negara diubah dengan nama Badan Pengusahaan Pelabuhan (BPP) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 1 tahun 1969.
2. Kemudian pada kurun waktu tahun 1983-1992, untuk membedakan pengelolaan Pelabuhan Umum yang diusahakan dan yang tidak diusahakan, diubah menjadi Perusahaan Umum (Perum) Pelabuhan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1983 dan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1985.Seiring pesatnya perkembangan dunia usaha, maka status Perum diubah menjadi Perseroan pada tahun 1992 dan tertuang dalam Akta Notaris Imas Fatimah, SH Nomor 5 Tanggal 1 Desember 1992.Perubahan Anggaran Dasar Desember 2011 tentang Kepmen BUMN 236.

3. Sebagai operator terminal pelabuhan, Pelindo III mengelola 43 pelabuhan dengan 16 kantor cabang yang tersebar di tujuh propinsi di Indonesia meliputi Jawa Tengah, Jawa Timur, Bali, Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur, Kalimantan Tengah, dan Kalimantan Selatan. Keberadaan Pelindo III tak lepas dari wilayah Indonesia yang terbentuk atas jajaran pulau-pulau dari Sabang sampai Merauke. Sebagai jembatan penghubung antar pulau maupun antar negara, peranan pelabuhan sangat penting dalam keberlangsungan dan kelancaran arus distribusi logistik. Pelayanan terbaik dan maksimal merupakan komitmen Pelindo 3 untuk menjaga kelancaran arus logistik nasional. Komitmen itu tertuang dalam visi perusahaan Berkomitmen Memacu Integrasi Logistik dengan Layanan Jasa Pelabuhan yang Prima. Mendukung visi tersebut, Pelindo 3 menetapkan strategi-strategi yang dituangkan dalam Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) yang dievaluasi setiap 4 (empat) tahun sekali.
4. Pelindo III memiliki komitmen yang kuat dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Oleh karenanya, setiap tindakan yang diambil oleh perusahaan selalu mengacu pada tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*). Perusahaan juga menerbitkan pedoman etika dan perilaku (*Code of Conduct*) sebagai acuan bagi seluruh insan Pelindo III mulai dari Komisaris, Direksi, hingga pegawai untuk beretika dan berperilaku dalam proses bisnis serta berperilaku dengan pihak eksternal.
5. Perangkat lain yang mendukung Pelindo III dalam meraih visi dan misi perusahaan adalah penghayatan nilai-nilai Budaya Perusahaan. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, mengutamakan kepuasan pelanggan adalah menjadi prioritas. *Customer Focus* menjadi budaya perusahaan yang pertama harus tertanam dalam diri setiap insan Pelindo III, dilanjutkan oleh *Care* dan budaya perusahaan yang ketiga adalah *Integrity*. Kini, Pelindo III menjadi salah satu BUMN besar di Indonesiadengan tingkat jumlah aset yang meningkat setiap tahunnya.

Pelindo III juga menjadi segelintir BUMN yang memasuki pasar global. Hal ini membuktikan bahwa Pelindo III memiliki daya saing yang tinggi dan menjadi perusahaan berkelas internasional.

Pelabuhan Cabang Gresik merupakan salah satu pelabuhan kelas II yang berada di bawah pengelolaan PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO), dengan luas lingkungan wilayah daratan (DLKR Daratan) 236 Ha, luas lingkungan perairan (DLKR Perairan) 8.136 Ha dan luas lingkungan kerja wilayah kepentingan perairan (DLKP Perairan) 35.125 Ha. Posisi Pelabuhan Gresik berada di kawasan wilayah GERBANG memiliki potensi di sektor pertambangan, industri pengolahan, perdagangan, pertanian dan perikanan. Komoditi industrinya berupa manufaktur, antara lain semen (PT. Semen Gresik), pupuk, plywood, barang fabrikasi, industri kimia (PT. Petrokimia), pembangkit listrik (PT. PLN), industri elektronika (PT. Maspion) maupun komoditi lainnya. Kawasan industri di Jawa Timur yang merupakan potensi hinterland pelabuhan Gresik antara lain meliputi ;

1. Kawasan Industri Tandes
2. Kawasan Industri Gresik (KIG)
3. Kawasan Industri Maspion (KIM)
4. Kawasan Industri Semen Gresik dan Tuban
5. Kawasan Industri Petrokimia

Di wilayah Pelabuhan Gresik sendiri terdapat 400 buah industri besar, kawasan industri tersebut merupakan pusat produksi berbagai jenis barang baik untuk kebutuhan dalam negeri maupun ekspor. Untuk curah kering terutama batu bara di Pelabuhan Gresik sudah terdapat perusahaan yang menangani bongkar batu bara dari Kalimantan.

4.1.2 Visi, Misi, Dan Moto PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Gresik

1. Visi Perusahaan

Berkomitmen Memacu Integrasi Logistik dengan Layanan Jasa Pelabuhan yang Prima.

2. Misi Perusahaan

Misi Perusahaan yang diemban oleh PT. Pelabuhan Indonesia III (persero) Cabang Gresik pada dasarnya disusun dengan memperhatikan sinergi antara misi Pelabuhan (*Port Mission*) dengan Misi usah (*Corporat Mission*) untuk itu maksud dan tujuan Perusahaan adalah :

Menjamin penyediaan jasa pelayanan prima melampaui standar yang berlaku secara konsisten.

- a. Memacu kesinambungan daya saing industri nasional melalui biayalogistik yang kompetitif.
- b. Memenuhi harapan semua stakeholder melalui prinsip kesetaraan dan tata kelola perusahaan yang baik.
- c. Menjadikan SDM yang berkompeten, berkinerja handal, dan berpekerti luhur.
- d. Mendukung perolehan devisa negara dengan memperlancar arus perdagangan langsung maupun tidak langsung.

4.2 Deskripsi Data

Penelitian ini bersifat kuantitatif yang mana data yang dihasilkan akan berbentuk angka. Berdasarkan data tersebut kemudian di analisis melalui program SPSS. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh K3 dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gresik dengan cara menyebarkan kuesioner yang berisi pernyataan berupa bentuk fisik berisi persepsi responden terhadap K3, Keterampilan Kerja dan Produktivitas Kerja. Model kuesioner yang disebarkan menggunakan skala 1 sampai 5.

Skala kuesioner diberikan dan disebarkan pada responden pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Gresik sesuai dengan kebutuhan yaitu sebanyak 75 orang. Kemudian dari hasil jawaban responden mengenai program K3, keterampilan kerja dan produktivitas kerja. dimasukkan kedalam tabel rekapitulasi agar bisa dilakukan pengujian.

4.3 Karakteristik Responden

4.3.1 Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelaminnya, jumlah responden pada penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel 4.1 Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase % |
|-----|---------------|--------|--------------|
| 1. | Laki – Laki | 25 | 66% |
| 2. | Perempuan | 13 | 34% |

Sumber : Data Primer Diolah ((2023)

Berikut perolehan hasil data yang didapatkan pada responden sesuai klasifikasi jenis kelaminnya pada tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian laki-laki yaitu sebanyak 25 orang (66%) dan Perempuan sebanyak 13 orang (34%).

4.3.2 Klasifikasi Berdasarkan Umur

Berdasarkan umurnya, jumlah responden pada penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur

| No. | Umur | Jumlah | Persentase % |
|-------|---------------|--------|--------------|
| 1. | 20 – 24 Tahun | 20 | 53% |
| 2. | 25 – 30 Tahun | 12 | 32% |
| 3. | 31 – 40 Tahun | 6 | 16% |
| Total | | 38 | 100% |

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berikut perolehan hasil data yang didapatkan pada responden sesuai klasifikasi umur pada table diatas dapat ditemukan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia 20 – 24 tahun yaitu sebanyak 20 orang (53%), kemudian disusul responden pada berusia 25 - 30 tahun sebanyak 12 orang (32%) dan pada responden usia 31 - 40 tahun sebanyak 6 orang (16%).

4.4 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini akan menunjukkan data kuesioner berupa frekuensi jumlah responden yang mengevaluasi bentuk pernyataan. Pada penelitian ini jumlah responden dengan total 38 untuk mendapatkan informasi tentang hubungan setiap variabel yang akan diteliti. Maka dari data deskriptif itu, untuk mengetahui masing-masing variabel independen tersedia pada tabel berikut:

4.4.1 Variabel Program K3 (X1)

Pada penelitian ini variabel program K3 memiliki 12 item pernyataan yang diajukan kepada responden. Kemudian berikut hasil penelitian responden terhadap variabel program K3 (X1) :

Tabel 4.3 Variable Program K3 (X1)

| No. | Pernyataan | Skala Nilai | | | | | Total |
|-----|---|-------------|-----------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| | | STS | TS | CS | S | SS | |
| 1. | Perusahaan sudah mensosialisasikan safety management pada aspek keselamatan pekerja. | 0 (0%) | 0 (0%) | 20 (53%) | 14 (37%) | 4 (11%) | 38 (100%) |
| 2. | Perusahaan mempunyai organisasi dalam menjelaskan fungsi pokok untuk keselamatan pekerja. | 0 (0%) | 0 (0%) | 6 (16%) | 10 (26%) | 22 (58%) | 38 (100%) |
| 3. | Perusahaan sudah memiliki kebijakan K3 tertulis dan sudah disosialisasikan. | 0 (0%) | 3 (8%) | 2 (5%) | 11 (29%) | 22 (58%) | 38 (100%) |
| 4. | Perusahaan sudah menginformasikan tentang keselamatan kerja pada pertemuan K3. | 0 (0%) | 1 (3%) | 4 (5%) | 16 (42%) | 17 (45%) | 38 (100%) |

| | | | | | | | |
|-----|--|-----------|-----------|------------|-------------|-------------|--------------|
| 5. | Perusahaan sudah mempunyai system control bahaya kerja yang dapat diidentifikasi terhadap pekerja yang akan dilakukan dilakukan apa bila terjadi bahaya. | 0 (0%) | 1 (3%) | 2 (5%) | 12 (32%) | 23 (61%) | 38 (100%) |
| 6. | Tingkat keamanan lingkungan kerja saya tinggi. | 0 (0%) | 0 (0%) | 5 (13%) | 22 (58%) | 11 (29%) | 38 (100%) |
| 7. | Tingkat penerangan di tempat kerja baik. | 0 (0%) | 1 (3%) | 3 (8%) | 16 (42%) | 18 (47%) | 38 (100%) |
| 8. | Alat atau mesin kerja kondisinya baik. | 0 (0%) | 0 (0%) | 4 (11%) | 24 (63%) | 10 (26%) | 38 (100%) |
| 9. | Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan teliti. | 0 (0%) | 1 (3%) | 5 (13%) | 18 (47%) | 14 (37%) | 38 (100%) |
| 10. | Tingkat kebersihan lingkungan kerja sangat baik. | 0 (0%) | 2 (5%) | 3 (8%) | 13 (34%) | 20 (53%) | 38 (100%) |
| 11. | Adanya pelayanan Kesehatan di tempat kerja saya. | 0 (0%) | 1 (3%) | 3 (8%) | 18 (47%) | 16 (42%) | 38 (100%) |
| 12. | Jaminan Kesehatan pekerja diperhatikan oleh Perusahaan . | 0 (0%) | 0 (0%) | 6 (16%) | 12 (32%) | 20 (53%) | 38 (100%) |

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

4.4.2 Variabel Keterampilan Kerja (X2)

Pada penelitian ini variabel keterampilan kerja memiliki 8 item pernyataan yang diajukan kepada responden. Kemudian berikut hasil penelitian responden terhadap variabel keterampilan kerja (X2) :

Tabel 4.4 Variable Keterampilan Kerja (X2)

| No. | Pernyataan | Skala Nilai | | | | | Total |
|-----|--|-------------|-----------|------------|-------------|-------------|--------------|
| | | STS | TS | CS | S | SS | |
| 1. | Saya mampu berbicara didepan umum. | 0 (0%) | 0 (0%) | 6 (16%) | 18 (47%) | 14 (37%) | 38 (100%) |
| 2. | Saya memiliki keterampilan dalam menulis laporan dengan baik. | 0 (0%) | 0 (0%) | 1 (3%) | 20 (52%) | 17 (45%) | 38 (100%) |
| 3. | Saya dapat mengembangkan keterampilan saya secara khusus yang berhubungan dengan pekerjaan . | 0 (0%) | 0 (0%) | 2 (5%) | 21 (55%) | 15 (39%) | 38 (100%) |
| 4. | Saya mampu dan cakap untuk berkomunikasi dengan rekan kerja. | 0 (0%) | 0 (0%) | 4 (11%) | 16 (42%) | 18 (47%) | 38 (100%) |
| 5. | Saya mampu mengidentifikasi masalah ditempat kerja . | 0 (0%) | 0 (0%) | 3 (8%) | 19 (50%) | 16 (42%) | 38 (100%) |
| 6. | Bidang pekerjaan yang sedang saya kerjakan saat ini sesuai dengan kemampuan saya. | 0 (0%) | 0 (0%) | 3 (8%) | 18 (47%) | 17 (45%) | 38 (100%) |
| 7. | Saya bekerja dengan penuh percaya diri. | 0 (0%) | 0 (0%) | 3 (8%) | 19 (50%) | 16 (42%) | 38 (100%) |
| 8. | Saya melakukan pekerjaan dengan sangat teliti. | 0 (0%) | 0 (0%) | 6 (16%) | 14 (37%) | 18 (47%) | 38 (100%) |

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

4.4.3 Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pada penelitian ini variabel produktivitas kerja memiliki 10 item pernyataan yang diajukan kepada responden. Kemudian berikut hasil penelitian responden terhadap variabel produktivitas kerja (Y) :

Tabel 4.5 Variable Produktivitas Kerja (Y)

| No. | Pernyataan | Skala Nilai | | | | | Total |
|-----|--|-------------|-----------|------------|-------------|-------------|--------------|
| | | STS | TS | CS | S | SS | |
| 1. | Saya selalu mengerjakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu. | 0 (0%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 19 (50%) | 19 (50%) | 38 (100%) |
| 2. | Saya akan memberikan seluruh kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan agar mendapat hasil yang maksimal. | 0 (0%) | 0 (0%) | 5 (13%) | 16 (42%) | 17 (45%) | 38 (100%) |
| 3. | Saya selalu datang tepat waktu agar tidak terlambat. | 0 (0%) | 0 (0%) | 5 (13%) | 15 (39%) | 18 (47%) | 38 (100%) |
| 4. | Saya memanfaatkan waktu seefesien mungkin untuk menyelesaikan target pekerjaan yang saya kerjakan. | 0 (0%) | 0 (0%) | 5 (13%) | 15 (39%) | 18 (47%) | 38 (100%) |
| 5. | Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi. | 0 (0%) | 0 (0%) | 5 (13%) | 15 (39%) | 18 (47%) | 38 (100%) |
| 6. | Saya rela untuk lembur menyelesaikan target pekerjaan yang saya kerjakan. | 0 (0%) | 0 (0%) | 5 (13%) | 19 (50%) | 14 (37%) | 38 (100%) |

| | | | | | | | |
|-----|--|-----------|-----------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| 7. | Saya hanya akan meninggalkan pekerjaan kantor jika benar – benar dalam keadaan mendesak. | 0 (0%) | 0 (0%) | 4 (50%) | 15 (39%) | 19 (50%) | 38 (100%) |
| 8. | Saya akan selalu giat dan rajin masuk kerja setiap harinya untuk menyelesaikan pekerjaan saya. | 0 (0%) | 0 (0%) | 4 (11%) | 20 (53%) | 14 (37%) | 38 (100%) |
| 9. | Saya akan meningkatkan kreativitas untuk setiap pekerjaan yang saya kerjakan. | 0 (0%) | 0 (0%) | 5 (13%) | 19 (50%) | 14 (37%) | 38 (100%) |
| 10. | Saya merasa kesulitan untuk mengambil keputusan yang tepat. | 0 (0%) | 0 (0%) | 12 (32%) | 23 (61%) | 3 (8%) | 38 (100%) |

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

4.5 Analisis Data

4.5.1 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan perolehan jumlah dengan menggunakan program SPSS maka uji validitas variabel K3 (X1) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6 Uji Validitas Variable Kesehatan dan Keselamatan Kerja

| Item | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|------------------|----------|---------|------------|
| X _{1.1} | 0,787 | 0,320 | VALID |
| X _{1.2} | 0,842 | 0,320 | VALID |
| X _{1.3} | 0,771 | 0,320 | VALID |
| X _{1.4} | 0,798 | 0,320 | VALID |
| X _{1.5} | 0,897 | 0,320 | VALID |
| X _{1.6} | 0,786 | 0,320 | VALID |
| X _{1.7} | 0,809 | 0,320 | VALID |
| X _{1.8} | 0,769 | 0,320 | VALID |

| | | | |
|-------------------|-------|-------|-------|
| X _{1.9} | 0,768 | 0,320 | VALID |
| X _{1.10} | 0,840 | 0,320 | VALID |
| X _{1.11} | 0,863 | 0,320 | VALID |
| X _{1.12} | 0,779 | 0,320 | VALID |

Sumber: Data Primer Diolah Melalui SPSS (2023)

Dalam penelitian ini variabel program K3 memiliki 12 pernyataan yang dimana pada setiap pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$. Perolehan hasil olah data SPSS pada uji validitas variabel K3(X1) kuesioner penelitian ini dapat disimpulkan pada tabel diatas bahwa, diketahui seluruh nilai r-hitung setiap item pernyataan lebih besar dari r-tabel 0,320. Maka kuesioner pada penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Validitas Variabel Keterampilan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan perolehan jumlah dengan menggunakan program SPSS maka uji validitas variabel keterampilan kerja (X2) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7 Uji Validitas Variable Keterampilan Kerja

| Item | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|------------------|----------|---------|------------|
| X _{2.1} | 0,757 | 0,320 | VALID |
| X _{2.2} | 0,849 | 0,320 | VALID |
| X _{2.3} | 0,556 | 0,320 | VALID |
| X _{2.4} | 0,846 | 0,320 | VALID |
| X _{2.5} | 0,823 | 0,320 | VALID |
| X _{2.6} | 0,807 | 0,320 | VALID |
| X _{2.7} | 0,823 | 0,320 | VALID |
| X _{2.8} | 0,857 | 0,320 | VALID |

Sumber: Data Primer Diolah Melalui SPSS (2023)

Dalam penelitian ini variabel keterampilan kerja memiliki 8 pernyataan yang dimana pada setiap pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$. Perolehan hasil olah data SPSS pada uji validitas variabel keterampilan

kerja (X2) kuesioner penelitian ini dapat disimpulkan pada tabel diatas bahwa, diketahui seluruh nilai r-hitung setiap item pernyataan lebih besar dari r-tabel 0,320. Maka kuesioner pada penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

c. Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan perolehan jumlah dengan menggunakan program SPSS maka uji validitas variabel produktivitas kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Uji Validitas Variable Produktivitas Kerja

| Item | r-hitung | r-tabel | keterangan |
|-----------------|----------|---------|------------|
| Y ₁ | 0,674 | 0,320 | VALID |
| Y ₂ | 0,857 | 0,320 | VALID |
| Y ₃ | 0,890 | 0,320 | VALID |
| Y ₄ | 0,903 | 0,320 | VALID |
| Y ₅ | 0,930 | 0,320 | VALID |
| Y ₆ | 0,899 | 0,320 | VALID |
| Y ₇ | 0,848 | 0,320 | VALID |
| Y ₈ | 0,881 | 0,320 | VALID |
| Y ₉ | 0,892 | 0,320 | VALID |
| Y ₁₀ | 0,668 | 0,320 | VALID |

Sumber: Data Primer Diolah Melalui SPSS (2023)

Dalam penelitian ini varibel produktivitas memiliki 10 pernyataan yang dimana pada setiap pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa Rhitung > dari pada Rtabel. Perolehan hasil olah data SPSS pada uji validitas variabel produktivitas (Y) kuesioner penelitian ini dapat disimpulkan pada tabel diatas bahwa, diketahui seluruh nilai r-hitung setiap item pernyataan lebih besar dari r-tabel 0,320. Maka kuesioner pada penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Realibilitas

Setelah dilakukan uji validitas maka pada tahap selanjutnya, yaitu melakukan uji reliabilitas. Berikut nilai cronbach alpha pada tiap variabel:

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach Alpha's</i> | Kriteria | Keterangan |
|---------------------|-------------------------|----------|------------|
| K3 | 0,951 | 0,60 | RELIABEL |
| Keterampilan kerja | 0,914 | 0,60 | RELIABEL |
| Produktivitas Kerja | 0,956 | 0,60 | RELIABEL |

Sumber: Data Primer Dioalah Melalui SPSS (2023)

Berdasarkan perolehan hasil yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan olah data SPSS pada uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha's* pada setiap variabel lebih besar dari 0,60. Maka dapat dikatakan pada penelitian ini kuesioner dapat dinyatakan reliabel sehingga bisa dilanjutkan ke tahap uji analisis berikutnya.

4.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan uji regresi linier berganda. Uji asumsi klasik bertujuan untuk memperoleh hasil regresi yang bisa dipertanggung jawabkan serta mempunyai hasil yang tidak bisa diubah. Berikut uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.10 Uji Normalitas
One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|------|----------------------------|
| N | | 38 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |

| | | |
|------------------------|---------------------|---------------------|
| | Std. Deviation | 2.86477349 |
| Most Differences | Extreme Absolute | .102 |
| | Positive | .102 |
| | Negative | -.095 |
| Test Statistic | | .102 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Sumber: Data Primer Diolah Melalui SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas dapat dilihat nilai pada metode *kolmogorov-smirnov* didapatkan hasil sebesar 0,200 yang artinya data tersebut terdistribusi normal. Ini karena jika nilai Asymp.sig. lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal begitu pula sebaliknya.

2. Uji Multikolonieritas

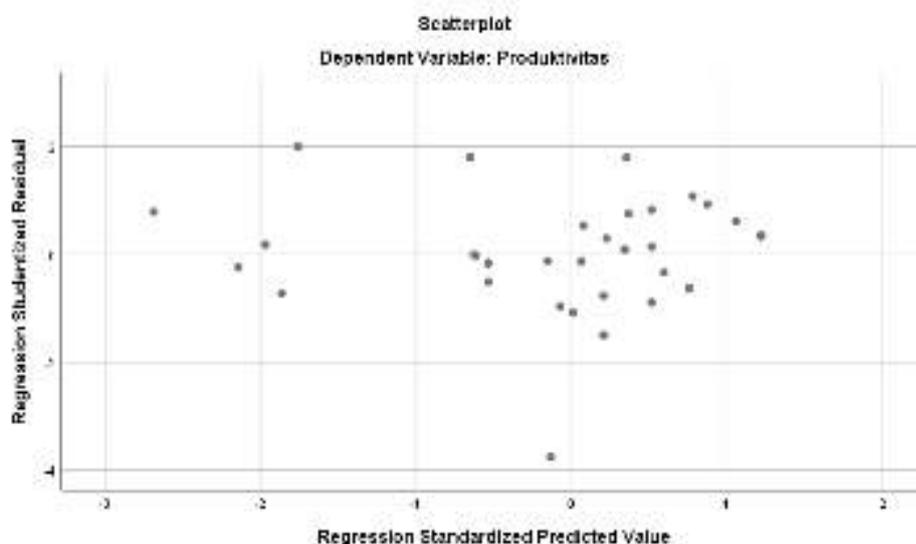
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolonieritas

| Variabel | Collinearity Statistic | | Keterangan |
|-------------------------------|---------------------------|-------|------------------------------------|
| | Tolerance | VIF | |
| K3 | 0,292 | 3,430 | Tidak Terjadi Multikolonieritas |
| Keterampilan Kerja | 0,292 | 3,430 | |

Sumber : Data Diolah Melalui SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui pada variabel K3 (X1) nilai VIF sebesar 3,430 lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance sebesar 0,292 lebih besar dari 0,10. Kemudian pada variabel keterampilan kerja (X2) nilai VIF sebesar 3,430 lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance sebesar 0,292 lebih besar dari 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel independent pada penelitian ini tidak mengalami multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah Melalui SPSS (2023)

Perolehan yang di hasilkan oleh peneliti pada hasil uji heteroskedastisitas penelitian ini dapat dilihat dari grafik pola scatter plot pada olah data SPSS. Berdasarkan grafik diatas menunjukkan perolehan hasil titik penyebaran tidak membentuk gelombang serta titik menyebar diatas serta dibawah 0 pada sumbu Y maka dapat diambil kesimpulan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5.3 Uji Regresi Linear Berganda

Apabila uji asumsi klasik telah dilakukan dan semua pengujian terbukti layak, maka tahap selanjutnya ialah dengan melakukan uji analisis regresi berganda. Pada penelitian ini, analisis regresi linear berganda dipergunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersamaan antara variabel K3 (X1) dan keterampilan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y). Model persamaan regresi linear pada penelitian ini dapat dilihat melalui tabel coefficients dari hasil olahan data SPSS seperti berikut :

**Tabel 4.12 Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 6.298 | 3.949 | | 2.595 | .120 | | |
| | K3 | .451 | .120 | .599 | 3.774 | .001 | .292 | 3.430 |
| | Keterampilan kerja | .391 | .210 | .295 | 2.862 | .007 | .292 | 3.430 |

a. Dependent Variable: Produktivitas
Sumber : Data Diolah Melalui SPSS (2023)

Pada tabel coefficients diatas maka didapat analisis model persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 6,298 + 0,451X_1 + 0,391X_2 + e$$

Dapat diketahui bahwa dari persamaan regresi diatas maka, nilai konstanta pada model regresi sebesar 6,298 yang menunjukkan bahwa variabel K3 (X1) dan keterampilan kerja (X2) jika nilainya 0 maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat 6,298. Nilai koefisiensi pada variabel K3 (X1) sebesar 0,451 yang menunjukkan pengaruh positif variabel K3 terhadap produktivitas (Y) sehingga jika meningkat satu kesatuan maka perilaku aman akan meningkat 0,451. Nilai koefisiensi pada variabel keterampilan kerja (X2) sebesar 0,391 yang menunjukkan pengaruh positif keterampilan kerja terhadap produktivitas (Y) sehingga jika keterampilan kerja meningkat satu kesatuan maka produktivitas (Y) akan meningkat sebesar 0,391.

4.5.4 Uji Koefisien Determinasi

Pada tabel hasil uji koefisien determinasi, dengan hasil R sebesar 0,862 yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara produktivitas kerja (Y) dengan variabel program K3(X1) dan keterampilan kerja (X2). Hasil perhitungan koefisien determinasi berganda Adjusted R Square ialah 0,743 atau sebesar 74,3% yang menunjukkan bahwa produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel K3 serta keterampilan kerja sebesar 74,3%. Sedangkan sisanya sebesar 25,7% (100% - 74,3%) dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .862 ^a | .743 | .729 | 2.945 |

a. Predictors: (Constant), K3, Keterampilankerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Primer Diolah Melalui SPSS (2023)

4.5.5 Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Perumusan hipotesis untuk uji T pada penelitian ini, yaitu :

H1: Variabel K3 berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gresik;

H2: Variabel K3 tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas produktivitas kerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gresik;

H3: Variabel keterampilan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gresik;

H4: Variabel keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gresik.

Sebanyak 38 responden pada penelitian ini yaitu para karyawan yang bekerja di di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gresik. Maka Ttabel pada penelitian ini yaitu:

$$T_{tabel} : (\alpha / 2 : n - k - 1)$$

Keterangan : k: Jumlah variabel independen

n: jumlah data responden

α : 0,05

$$T_{tabel} : (0,05 / 2 : 38 - 2 - 1) = (0,025 : 35) = 2,024$$

**Tabel 4.14 Hasil Uji T
Coefficients^a**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 6.298 | 3.949 | | 2.595 | .120 | | |
| | K3 | .451 | .120 | .599 | 3.774 | .001 | .292 | 3.430 |
| | Keterampilankerja | .391 | .210 | .295 | 2.862 | .007 | .292 | 3.430 |

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Diolah Melalui SPSS (2023)

Berdasarkan tabel coefficients diatas maka dapat dilihat dan dijabarkan sebagai berikut :

- a. Diketahui bahwa nilai T hitung pada variabel K3 sebesar 3,774 lebih besar dari T tabel 2,024 dan nilai sig. Sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa H1 diterima H0 ditolak sehingga disimpulkan bahwa K3 (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gresik.
- b. Diketahui bahwa nilai T hitung pada variabel keterampilan kerja sebesar 2,862 lebih besar dari t tabel 2,024 dan nilai sig. Sebesar 0,007 lebih kecil dai 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa H1 diterima H0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gresik.

2. Uji F (Simultan)

Untuk perumusan hipotesis uji F pada penelitian ini, yaitu :

H5: Variabel program K3 dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gresik;

H0: Variabel program K3 dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gresik.

Pada penelitian ini terdapat 38 sampel responden para karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gresik. Maka F tabel pada penelitian ini yaitu :

$$F \text{ tabel : } (k : n - k)$$

Keterangan :

k: jumlah variabel independent

n: jumlah data responden

$$F \text{ tabel : } (k : n - k) = (2 : 38 - 2) = (2 : 35) = 3,24$$

Tabel 4.15 Hasil Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 879.107 | 2 | 439.553 | 50.664 | .000 ^b |
| | Residual | 303.656 | 35 | 8.676 | | |
| | Total | 1182.763 | 37 | | | |

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), K3, Keterampilankerja

Sumber : Data Primer Diolah Melalui SPSS (2023)

Berdasarkan tabel anova diatas dapat diketahui bahwa nilai f hitung sebesar 50,664 lebih besar dari nilai f tabel 3,12 dan nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat diketahui bahwa H0 ditolak dan H5 diterima yang artinya bahwa variabel K3 dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gresik

Tabel 4.16 Hasil Pengujian Hipotesis 1,2 dan 3

| Variabel | Persamaan 1 | | | | Konfirmasi Hipotesis |
|--------------------------------------|-----------------|----------|---------|-------|----------------------|
| | Nilai Koefisien | t Hitung | t Tabel | Sig. | |
| Kesehatan dan keselamatan kerja (X1) | 0,451 | 3,774 | 2,024 | 0,001 | Diterima |
| Keterampilan Kerja (X2) | 0,391 | 2,862 | 2,024 | 0,007 | Diterima |
| <i>R Square</i> | 0,862 | | | | |
| <i>Adj R Square</i> | 0,743 | | | | |
| F | | 50,664 | 3,24 | | |
| Sig | | | | 0,000 | |

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hipotesis Pertama :

Berdasarkan hasil Uji Parsial (T-Test), variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan koefisien 1 sebesar 0,537 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil pengujian mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu terdapat pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja yang positif dan cukup besar terhadap produktivitas kerja. Sedangkan t-tabel adalah 2,024, angka t-hitung adalah 3,774. Hipotesis diterima jika t hitung melebihi t tabel dan nilai signifikansi kurang dari 5%. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja mempengaruhi produktivitas kerja secara positif dan signifikan.

Hipotesis Kedua :

Berdasarkan hasil Uji Parsial (T-Test), variabel Keterampilan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan koefisien 1 sebesar 0,833 dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Hasil pengujian mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu terdapat pengaruh Keterampilan Kerja yang positif dan cukup besar terhadap produktivitas kerja. Sedangkan t-tabel adalah 2,024, angka t-hitung adalah 2,862. Hipotesis diterima jika t hitung melebihi t tabel dan nilai signifikansi kurang dari 5%. Hal ini menunjukkan bahwa Keterampilan Kerja mempengaruhi produktivitas kerja secara positif dan signifikan.

Hipotesis Ketiga :

Berdasarkan hasil Uji Simultan (Uji F) dapat disimpulkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja, Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai f-hitung sebesar 110,135 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian mendukung hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan kesehatan dan keselamatan kerja, Keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja. Hipotesis diterima jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai signifikansinya kurang dari 5%. Akibatnya, produktivitas kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kesehatan dan keselamatan kerja, Keterampilan kerja.

4.6 Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 38 responden yang merupakan karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gresik. Dari 38 responden tersebut sebanyak 25 responden dengan persentase sebesar 66% berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 13 orang dengan presentase 34% responden berjenis kelamin Perempuan. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa banyak karyawan atau pekerja yang berjenis kelamin laki-laki.

Ditinjau berdasarkan usia sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia 17 – 24 tahun yaitu sebanyak 20 orang (53%), kemudian diikuti responden yang berusia 25 - 30 tahun sebanyak 12 orang (32%) dan responden yang berusia 31 - 40 tahun sebanyak 6 orang (16%). Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa banyak karyawan atau pekerja PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gresik yang berusia 17-24 tahun dengan persentase 53% .

Hasil pada perhitungan menggunakan analisis regresi linier berganda pada uji t diperoleh nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas adalah K3 (X1) sebesar 0,451 dan keterampilan kerja (X2) sebesar 0,391. Nilai koefisien regresi positif yang berarti menunjukkan pengaruh dari setiap variabel bebas adalah positif atau searah.

1. Pengaruh K3 (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil output program SPSS diketahui bahwa K3 (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia Cabang Gresik. Hal ini dapat dilihat dan dibuktikan pada tabel diatas yang diketahui bahwa nilai thitung pada variabel program K3 sebesar 3,774 lebih besar dari ttabel 2,024 dan nilai sig. Sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Kemudian dari hasil perhitung uji regresi linier berganda pada besaran koefisiensi variabel K3 sebesar 0,451 yang artinya jika program K3 meningkat satu kesatuan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,451.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widodo & Prabowo, (2018) yang berjudul “Pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rickstar Indonesia”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT (Perseroan Terbatas) Rickstar Indonesia di Cakung Jakarta.;

2. Pengaruh keterampilan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y)

Berdasarkan hasil output program SPSS diketahui bahwa keterampilan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) PT. Pelabuhan Indonesia Cabang Gresik. Hal ini dapat dilihat dan dibuktikan pada tabel diatas yang diketahui bahwa nilai thitung pada variable keterampilan kerja sebesar 2,862 lebih besar dari t tabel 2,024 dan nilai sig. Sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05. Kemudian dari hasil perhitungan uji regresi linier berganda pada besaran koefisiensi variabel keterampilan kerja sebesar 0,391 yang artinya jika keterampilan kerja meningkatkan satu kesatuan maka produktivitas kerja karyawan meningkat 0,391.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ulum dkk. (2018) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja pada pabrik rokok gagak hitam kecamatan maesan.” Hasil penelitian tersebut membuktikan adanya

pengaruh parsial antara keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja pada pabrik rokok gagak hitam kecamatan maesan kabupaten bondowoso.

3. Pengaruh Program K3 (X1) dan Keterampilan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji F yang telah didapatkan menggunakan program SPSS dengan hasil output pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai f hitung sebesar 50,664 lebih besar dari nilai f tabel 3,24 dan nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulannya variabel K3 serta keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia yang artinya jika terjadi peningkatan pada variabel K3 serta keterampilan kerja maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan.

Kemudian pada nilai koefisien determinasi berganda R square sebesar 0,743 yang menunjukkan bahwa proporsi pengaruh K3 (X1) dan keterampilan kerja (X2) dengan produktivitas kerja adalah sebesar 74,3%. Berdasarkan nilai koefisien regresi tiap variabel independen maka dapat disimpulkan bahwa variabel K3 dan keterampilan kerja keduanya berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gresik.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan program SPSS 25 dan pemaparan pembahasan diatas penulis dapat menarik kesimpulan tentang Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gresik dengan metode penelitian kuantitatif maka penulis dapat menyimpulkan beberapa hal antara lain :

1. Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia Cabang Gresik. Yang dibuktikan dengan hasil uji statistik nilai K3 sebesar 3,774 lebih besar dari Ttabel 2,000 dan nilai sig. sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa K3 berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan..
2. Keterampilan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia Cabang Gresik. Yang dibuktikan dengan hasil uji statistik nilai Keterampilan Kerja sebesar 2,862 lebih besar dari t tabel 2,024 dan nilai sig. sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa Keterampilan Kerja berperan secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Cabang Gresik
3. Kesehatan Keselamatan Kerja dan Keterampilan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia Cabang Gresik. Terbukti melalui hasil uji statistik nilai f nilai f hitung sebesar 50,664 lebih besar dari nilai f tabel 3,24. Artinya, jika ada peningkatan Kesehatan Keselamatan Kerja serta Keterampilan Kerja, maka terjadi peningkatan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gresik.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil akhir yang telah didapatkan, adapun beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk perusahaan dari peneliti, antara lain:

1. Perusahaan sebaiknya menjaga dengan baik aspek Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) untuk dapat mempertahankan produktivitas kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gresik.
2. Melakukan pelatihan atau edukasi yang berkaitan dengan peningkatan keterampilan kerja yang dimiliki karyawan secara rutin disetiap dua atau tiga bulan sekali untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Gresik.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan acuan, pendukung, maupun pembanding, dengan menambahkan variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian yang lebih kompleks dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Astutik, M., & Dewa, R. C. K. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3) dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Management and Business Review*, 3(1), 1–81.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Khoirul Ulum, A. E., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(2), 173. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8311>
- Marwansyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ramli, S. (2018). *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Dian Rakyat.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Bumi Aksara.
- Soedarso, S. W. (2015). *Sistem Informasi Manajemen*. Manggu Media.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Utami, D. A., Sunarsi, D., Kustini, E., & Nurjaya. (2021). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group). *Jurnal Perkusi*, 1(3), 305–314.

Widodo, W., & Prabowo, C. H. (2018). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Rickstar Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(3). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i3.224>

Dwi Nugroho, 2015. *Human Capital Management* PT Pelindo III. Yogyakarta: Lintang Rasi Aksara Books dan Pustaka Rahmad.

LAMPIRAN - LAMPIRAN

Lampiran 1 Lampiran Kuisisioner

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/sdr/i

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi salah satu syarat kelulusan program Sarjana S1 di STIAMAK Barunawati Surabaya, peneliti berusaha mengumpulkan data dan informasi mengenai **“Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (PERSERO) Gresik”**. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner yang terlampir berikut ini. Kesediaan Bapak/Ibu/sdr/i untuk mengisi pendapat atas pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuisisioner ini sangat berharga bagi keberhasilan penelitian ini. Seluruh jawaban yang Bapak/Ibu/sdr/i berikan akan dirahasiakan.

Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu/sdr/i , saya sampaikan terima kasih.

Peneliti

Emanuel Silvester Nong Desa

A. Identitas Responden

- 1) Nama Responden :
- 2) Usia :
- 3) Jenis kelamin : () pria () wanita

B. Tata Cara Pengisian Kuesioner

- 1) Mohon diberi tanda (\surd) pada jawaban yang Bapak / Ibu anggap paling sesuai
- 2) Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
- 3) Setelah melakukan pengisian mohon Bapak / Ibu mengembalikan koesioner kepada yang menyerahkan koesioner.

Keterangan :

- SS : Sangat Setuju = Skor 5
S : Setuju = Skor 4
CS : Cukup Setuju = Skor 3
TS : Tidak Setuju = Skor 2
STS : Sangat Tidak Setuju = Skor 1

1. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)
2. Keterampilan Kerja
3. Produktivitas Karyawan

KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (X₁)

| NO | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | |
|----|--|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Perusahaan sudah mensosialisasikan safety management pada aspek keselamatan pekerja. | | | | | |
| 2 | Perusahaan mempunyai organisasi dalam menjelaskan fungsi pokok untuk keselamatan pekerja. | | | | | |
| 3 | Perusahaan sudah memiliki kebijakan K3 tertulis dan sudah disosialisasikan. | | | | | |
| 4 | Perusahaan sudah menginformasikan tentang keselamatan kerja pada pertemuan K3. | | | | | |
| 5 | Perusahaan sudah mempunyai system control bahaya kerja yang dapat diidentifikasi terhadap pekerja yang akan dilakukan dilakukan apa bila terjadi bahaya. | | | | | |
| 6 | Tingkat keamanan lingkungan kerja saya tinggi. | | | | | |
| 7 | Tingkat penerangan di tempat kerja baik. | | | | | |
| 8 | Alat atau mesin kerja kondisinya baik. | | | | | |
| 9 | Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan teliti. | | | | | |
| 10 | Tingkat kebersihan lingkungan kerja sangat baik. | | | | | |
| 11 | Adanya pelayanan Kesehatan di tempat kerja saya. | | | | | |
| 12 | Jaminan Kesehatan pekerja diperhatikan oleh Perusahaan . | | | | | |

VARIABEL KETERAMPILAN KERJA (X₂)

| NO | PERTANYAAN | JAWABAN | | | | |
|----|--|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13 | Saya mampu berbicara didepan umum. | | | | | |
| 14 | Saya memiliki keterampilan dalam menulis laporan dengan baik. | | | | | |
| 15 | Saya dapat mengembangkan keterampilan saya secara khusus yang berhubungan dengan pekerjaan . | | | | | |
| 16 | Saya mampu dan cakap untuk berkomunikasi dengan rekan kerja. | | | | | |
| 17 | Saya mampu mengidentifikasi masalah ditempat kerja . | | | | | |
| 18 | Bidang pekerjaan yang sedang saya kerjakan saat ini sesuai dengan kemampuan saya. | | | | | |
| 19 | Saya bekerja dengan penuh percaya diri. | | | | | |
| 20 | Saya melakukan pekerjaan dengan sangat teliti. | | | | | |

VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

| NO | PERTANYAAN | JAWABAN | | | | |
|----|--|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21 | Saya selalu mengerjakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu. | | | | | |
| 22 | Saya akan memberikan seluruh kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan agar mendapat hasil yang maksimal. | | | | | |
| 23 | Saya selalu datang tepat waktu agar tidak terlambat. | | | | | |
| 24 | Saya memanfaatkan waktu seefisien mungkin untuk menyelesaikan target pekerjaan yang saya kerjakan. | | | | | |
| 25 | Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi. | | | | | |
| 26 | Saya rela untuk lembur menyelesaikan target pekerjaan yang saya kerjakan. | | | | | |
| 27 | Saya hanya akan meninggalkan pekerjaan kantor jika benar – benar dalam keadaan mendesak. | | | | | |
| 28 | Saya akan selalu giat dan rajin masuk kerja setiap harinya untuk menyelesaikan pekerjaan saya. | | | | | |
| 29 | Saya akan meningkatkan kreativitas untuk setiap pekerjaan yang saya kerjakan. | | | | | |
| 30 | Saya merasa kesulitan untuk mengambil keputusan yang tepat. | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 56 |
| 38 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 55 |

Keterampilan Kerja (X2)

| NO | A13 | A14 | A15 | A16 | A17 | A18 | A19 | A20 | Total |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 8 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 10 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 28 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 15 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 32 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 35 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 38 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 22 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 25 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 26 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 27 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 29 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 34 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 34 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 32 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 42 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 |
| | N | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 |
| A24 | Pearson Correlation | .565* | .865* | .784* | 1 | .820* | .843* | .835* | .686* | .730* | .448* | .903** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .005 | .000 |
| | N | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 |
| A25 | Pearson Correlation | .482* | .782* | .762* | .820* | 1 | .911* | .709* | .877* | .850* | .628* | .930** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 |
| A26 | Pearson Correlation | .355* | .694* | .674* | .843* | .911* | 1 | .792* | .847* | .822* | .602* | .899** |
| | Sig. (2-tailed) | .029 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 |
| A27 | Pearson Correlation | .510* | .695* | .779* | .835* | .709* | .792* | 1 | .744* | .674* | .367* | .848** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .023 | .000 |
| | N | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 |
| A28 | Pearson Correlation | .497* | .648* | .745* | .686* | .877* | .847* | .744* | 1 | .785* | .614* | .881** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 |
| A29 | Pearson Correlation | .513* | .637* | .787* | .730* | .850* | .822* | .674* | .785* | 1 | .738* | .892** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| | N | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 |
| A30 | Pearson | .407* | .402* | .513* | .448* | .628* | .602* | .367* | .614* | .738* | 1 | .668** |
| | Correlation | | | * | * | * | * | | * | * | | |
| | n | | | | | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .011 | .012 | .001 | .005 | .000 | .000 | .023 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 |
| TOTAL | Pearson | .674* | .857* | .890* | .903* | .930* | .899* | .848* | .881* | .892* | .668* | 1 |
| y | Correlation | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | |
| | n | | | | | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 |

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

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

2. UJI RELIABILITAS

A. K3 (X1)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .951 | 12 |

B. KETERAMPILAN KERJA (X2)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .914 | 8 |

C. PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .956 | 10 |

3. UJI ASUMSI KLASIK

A. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|----------------------------|
| N | | 38 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.86477349 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .102 |
| | Positive | .102 |
| | Negative | -.095 |
| Test Statistic | | .102 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

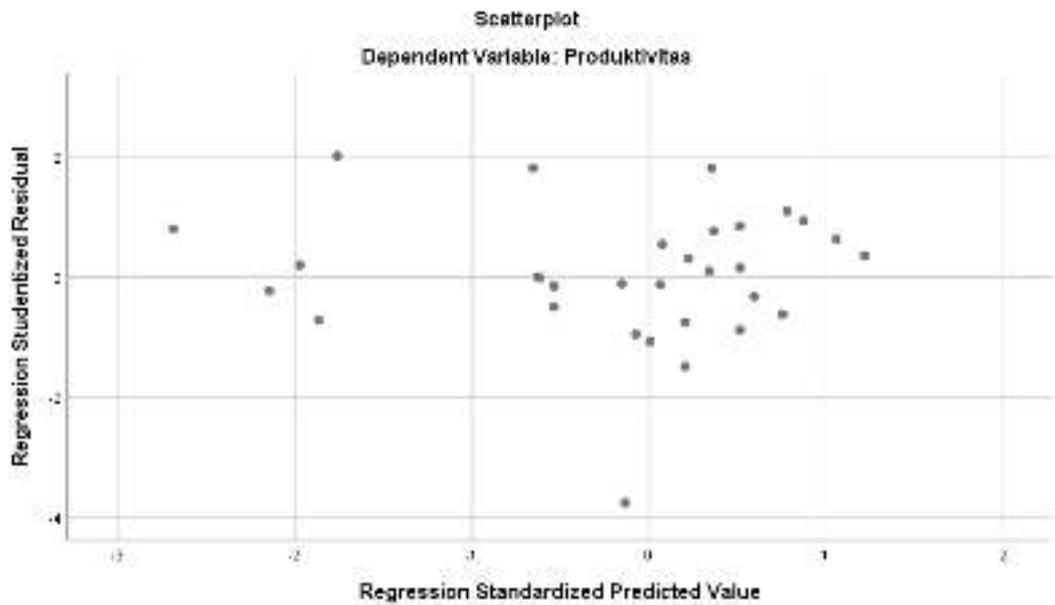
B. UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------|----------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | K3 | .292 | 3.430 |
| | Keterampilankerja | .292 | 3.430 |

a. Dependent Variable: Produktivitas

C. UJI HETEROSKEDASTISITAS



4. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 6.298 | 3.949 | | 2.595 | .120 | | |
| | K3 | .451 | .120 | .599 | 3.774 | .001 | .292 | 3.430 |
| | Keterampilankerja | .391 | .210 | .295 | 2.862 | .007 | .292 | 3.430 |

a. Dependent Variable: Produktivitas

5. Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .862 ^a | .743 | .729 | 2.945 |

a. Predictors: (Constant), K3, Keterampilankerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

6. Uji T

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 6.298 | 3.949 | | 2.595 | .120 | | |
| | K3 | .451 | .120 | .599 | 3.774 | .001 | .292 | 3.430 |
| | Keterampilankerja | .391 | .210 | .295 | 2.862 | .007 | .292 | 3.430 |

a. Dependent Variable: Produktivitas

7. UJIF

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 879.107 | 2 | 439.553 | 50.664 | .000 ^b |
| | Residual | 303.656 | 35 | 8.676 | | |
| | Total | 1182.763 | 37 | | | |

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), K3, Keterampilankerja