

SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
SERTA KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
SPPBE PT. ANUGERAH CAHAYA GEMILANG SEJAHTERA



Oleh :

STISSY
NPM. 2161201129

Diajukan untuk memenuhi salah satu
syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2025

SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
SERTA KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
SPPBE PT. ANUGERAH CAHAYA GEMILANG SEJAHTERA



Oleh :

STISSY
NPM. 2161201129

Diajukan untuk memenuhi salah satu
syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2025

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA SERTA KESELAMATAN KESEHATAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA SPPBE PT. ANUGERAH CAHAYA
GEMILANG SEJAHTERA**

Diajukan Oleh : Stissy

NPM : 2161201129


Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen


Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Pembimbing I,


Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M
NIDN. 1114047902

Pembimbing II,


Eko Ravi Pradama S.E., M.M
NIDN. 1111119102

Mengetahui,


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam,

Dr. M. Asti Yulidar Abbas, S.E., M.M
NIP. 1973 0704 200501 1 002

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal : 27 Oktober 2025

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS PADA

Hari : Senin

Tanggal : 27 Oktober 2025

Dosen Penguji

1. Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M.
2. Eko Ravi Pratama, S.E., M.M.
3. Erni Setiawati, S.E., M.E.



Handwritten signatures of the three examiners, corresponding to the list on the left. The first signature is for Dian Irma Aprianti, the second for Eko Ravi Pratama, and the third for Erni Setiawati.

LEMBARAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa :




Nama : Stissy

NPM : 21.61201.129

Telah melakukan revisi skripsi yang berjudul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA SERTA KESELAMATAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SPPBE PT. ANUGERAH CAHAYA GEMILANG SEJAHTERA

Sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji, sebagai berikut :

No	Dosen Penguji	Bagian yang direvisi	Tanda Tangan
1	Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M.	1. Pastikan lagi struktur organisasi, sesuaikan dengan responden	
2	Eko Ravi Pratama, S.E., M.M.	1. Lengkapi teori K3 2. Ganti struktur organisasi	
3	Erni Setiawati, S.E., M.E.	1. Perjelas 46 responden tersebut 2. Uji heteroskedasisitas belum lulus 3. Uji linearitas di perbaiki	



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **27 Oktober 2025** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat** :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan** :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dian Irma Aprianti, S.IP, MM	1.....	Ketua
2.	Eko Ravi Pratama, SE, MM	2.....	Anggota
3.	'Emi Setiawati, SE., ME	3.....	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : STISSY
 NPM : 21.61201.129
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Serta Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada SPPBE PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera.

Nilai Angka/Huruf : **77,59 / = B + =**

- Catatan :
1. LULUS / ~~TIDAK LULUS~~
 2. REVISI / ~~TIDAK REVISI~~

Mengetahui

Pembimbing I
Dian Irma Aprianti, S.IP, MM.

Pembimbing II
Eko Ravi Pratama, SE, MM

RIWAYAT HIDUP



Stissy. Lahir pada tanggal 01 Oktober 2002 di Samarinda, Kecamatan Samarinda Utara, Provinsi Kalimantan Timur. Peneliti merupakan anak ke empat dari empat bersaudara yang terlahir dari pasangan orang tua yang bernama Bapak Ahim Ndjuk S,Pd. Dan Ibu Dinarita Anye.

Menempuh pendidikan sekolah dasar tahun 2010 s.d tahun 2015 di SDN 028 Samarinda, kemudian melanjutkan ke di SMPN 30 Samarinda tahun 2015 s.d tahun 2018, lalu melanjutkan sekolah menengah atas di SMAN 12 Samarinda pada tahun 2018 s.d tahun 2021. Pada tahun 2021 peneliti melanjutkan pendidikan Perguruan Tinggi Swasta di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Selama masa perkuliahan, peneliti memperoleh Beasiswa Kartu Indonesia Pintar Kuliah (KIP-K) sejak tahun 2021 hingga 2025. Melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Jawa, Kecamatan Sanga Sanga tahun 2024, dengan Dosen Pembimbing Lapangan Bapak Firmansyah, S.E., M.Ak.

Salam Hormat,

Stissy

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala kasih dan karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Serta Keselamatan Kesejahteraan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SPPBE PT Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera”**

Penulis menyadari bahwa selama pembuatan skripsi penelitian ini tidak mungkin dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan dan bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak baik secara moral maupun materi dari pelaksanaan hingga penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua saya tercinta, Bapak Ahim Ndjuk S.Pd. dan Ibu Dinarita Anye, yang selalu mendoakan dan memberi semangat kepada penulis, dari awal perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini, semoga keduanya selalu dalam lindungan Tuhan Yesus Kristus.
2. Bapak Prof. Dr Husaini Usman, M.Pd., M.T selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk memperoleh pendidikan perguruan tinggi.
3. Bapak Dr. M. Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang memberikan semangat serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dian Irma Aprianti S.IP., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, serta selaku Dosen Pembimbing I saya yang telah memberikan semangat dan bimbingan serta saran kepada penulis selama penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Eko Ravi Pratama S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan semangat dan bimbingan serta saran kepada penulis selama penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen pengajar yang telah memberikan pengajaran dan pendidikan selama dalam perkuliahan serta seluruh staf Fakultas Ekonomi Univeristas

Widya Gama Mahakam Samarinda yang telah membantu penulis selama masa perkuliahan.

7. Pimpinan dan seluruh karyawan SPPBE PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejatera atas izin dan kesempatan serta dukungan kepada penulis selama penelitian berlangsung.
8. Saudara-saudara saya, Rudianto Ahim, Rifadius dan Kater, yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat saya di grup DW dan Ayu Margareta, Putri Serlyli Martina S.Ap serta teman-teman Pampang youth yang telah memberikan dukungan doa dan semangat kepada penulis dari awal perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.
10. Kepada seluruh rekan mahasiswa angkatan 2021, khususnya kelas C Manajemen, penulis mengucapkan terima kasih atas kebersamaan dan kerja sama yang terjalin selama masa perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan penulisan ini.

Samarinda, 25 Juni 2025



Stissy

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGUJI	iii
LEMBARAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI	iv
RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Batasan Penelitian.....	8
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat penelitian.....	9
1.6 Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Penelitian Terdahulu	11
2.2 Dasar Teori.....	14
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2.1.1 <i>Goal Setting Theory</i>	14
2.2.1.2 Prinsip-Prinsip <i>Goal Setting Theory</i>	15
2.2.1.2 Manfaat <i>Goal Setting Theory</i>	16
2.2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.2.2 Kinerja.....	20

2.2.2.1	Pengertian Kinerja.....	20
2.2.2.2	Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja	21
2.2.2.3	Indikator Kinerja	23
2.2.3	Disiplin Kerja.....	24
2.2.3.1	Pengetian Disiplin Kerja	24
2.2.3.2	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin kerja	25
2.2.3.3	Indikator Disiplin Kerja	26
2.2.4	Motivasi Kerja.....	27
2.2.4.1	Pengertian Motivasi Kerja.....	27
2.2.4.2	Tujuan Motivasi Kerja	27
2.2.4.3	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja	29
2.2.4.4	Indikator Motivasi Kerja.....	30
2.2.5	Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	31
2.2.5.1	Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja (K3).....	31
2.2.5.2	Tujuan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3).....	32
2.2.5.3	Program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	33
2.2.5.4	Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	34
2.2.5.5	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja.....	34
2.2.5.6	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja.....	36
2.3	Kerangka Pikir	38
2.4	Model Konseptual	39
2.5	Hipotesis Penelitian.....	39
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....		41
3.1	Metode Penelitian.....	41
3.2	Definisi Operasional.....	41
3.3	Populasi dan Sampel	45
3.3.1	Populasi	45
3.3.2	Sampel.....	45
3.4	Teknik Pengumpulan Data	45
3.5	Metode Analisis Data.....	46
3.5.1	Uji Instrumen	46

3.5.1.1 Uji Validitas	46
3.5.1.2 Uji Reliabilitas	47
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	47
3.5.2.1 Uji Normalitas	47
3.5.2.2 Uji Multikolonieritas	48
3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas	48
3.5.2.4 Uji Linearitas	49
3.5.3 Analisis Regresi Berganda	49
3.5.3.1 Uji Koefisien Korelasi (R)	50
3.5.3.2 Uji Koefisien Determinan (R ²)	50
3.6 Pengujian Hipotesis	51
3.6.1 Uji Simultan (F)	51
3.6.2 Uji Parsial (T)	51
BAB IV GAMBARAN OBYEK PERUSAHAAN	52
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	52
4.1.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian	52
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	52
4.1.2 Struktur Organisasi	53
4.3 Karakteristik Responden	55
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN	74
5.1 Analisis Data Penelitian	74
5.1.1 Distribusi Responden	74
5.2 Analisis Uji Instrumen	79
5.2.1 Uji Validitas	79
5.2.2 Uji Reliabilitas	81
5.3 Analisis Uji Asumsi Klasik	82
5.3.1 Uji Normalitas	82
5.3.2 Uji Multikolineritas	82
5.3.3 Uji Heterkedastisitas	83
5.3.4 Uji Linearitas	84
5.4 Analisis Regresi Linear Berganda	85

5.4.1 Uji Koefisien Korelasi (R)	87
5.4.2 Uji Koefisien Determinan (R ²).....	87
5.5 Pengujian Hipotesis.....	88
5.5.1 Uji Simultan (F)	88
5.5.2 Uji Parsial (T).....	89
5.6 Pembahasan Hasil Penelitian	91
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	94
6.1 Kesimpulan	94
6.2 Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN.....	98

DAFTAR TABEL

Tabel 1.2 Abesensi Karyawan PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera Periode Januari-Maret 2025	3
Tabel 3.1 Definisi Operasional	41
Tabel 3.2 Skala Likert	46
Tabel 3.3 Interpresntasi Terhadap Koefisien Korelasi	50
Tabel 4.1 karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	57
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	57
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Telah Memiliki Alat Pelindung Diri.....	58
Tabel 5.1 Distribusi Responden Disiplin Kerja (X1)	74
Tabel 5.2 Distribusi Responden Motivasi Kerja (X2)	75
Tabel 5.3 Distribusi Responden Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X3)	77
Tabel 5.4 Distribusi Reponden Kinerja Karyawan (Y)	78
Tabel 5.5 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas.....	80
Tabel 5.6 R Tabel Uji Validitas.....	81
Tabel 5.7 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas.....	81
Tabel 5.8 Hasil Uji Normalitas.....	82
Tabel 5.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	83
Tabel 5.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	84
Tabel 5.11 Hasil Uji Linearitas.....	84
Tabel 5.12 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	85
Tabel 5.13 Uji Koefisien Korelasi (R)	87
Tabel 5.14 Uji Koefisien Determinan (R2)	88
Tabel 5.15 Uji Simultan (F)	89
Tabel 5.16 Uji Parsial (T).....	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Ditribusi LPG 3 KG per bulan dalam satuan tabung (tahun) 2024.....	2
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	38
Gambar 2.2 Model Konseptual	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	99
Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian	105
Lampiran 3 Output SPSS Uji Instrumen	111
Lampiran 4 Output SPSS Uji Asumsi Klasik	118
Lampiran 5 Output SPSS Analisis Regresi Berganda.....	120
Lampiran 6 Output SPSS Pengujian Hipotesis	121
Lampiran 7 Nilai R Tabel	122
Lampiran 8 Nilai F Tabel.....	122
Lampiran 9 Nilai T Tabel.....	124
Lampiran 10 Dokumentasi.....	125
Lampiran 11 Surat Balasan PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera	128

ABSTRAK

Stissy (2025), Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja serta Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada SPPBE PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera, Dengan Dosen Pembimbing I, Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M dan Dosen Pembimbing II, Bapak Eko Ravi Pratama, S.E., M.M.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja serta Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada SPPBE PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 karyawan dengan pendekatan kuantitatif. data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, serta Analisis Regresi melalui aplikasi SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) serta Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) (sig. 0,000 < 0,05; Fhitung= 24,127 > Ftabel = 2,83). Secara parsial variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,000 < 0,05; Thitung 4,291 > Ttabel 2,018). Secara parsial Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) (sig. 0,619 > 0,05 dan nilai Fhitung 0,501 < Ttabel 2,018). Secara parsial Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) (sig. 0,014 < 0,05 dan Thitung 2,559 > Ttabel = 2,018)

Kata Kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, keselamatan kesehatan kerja, kinerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

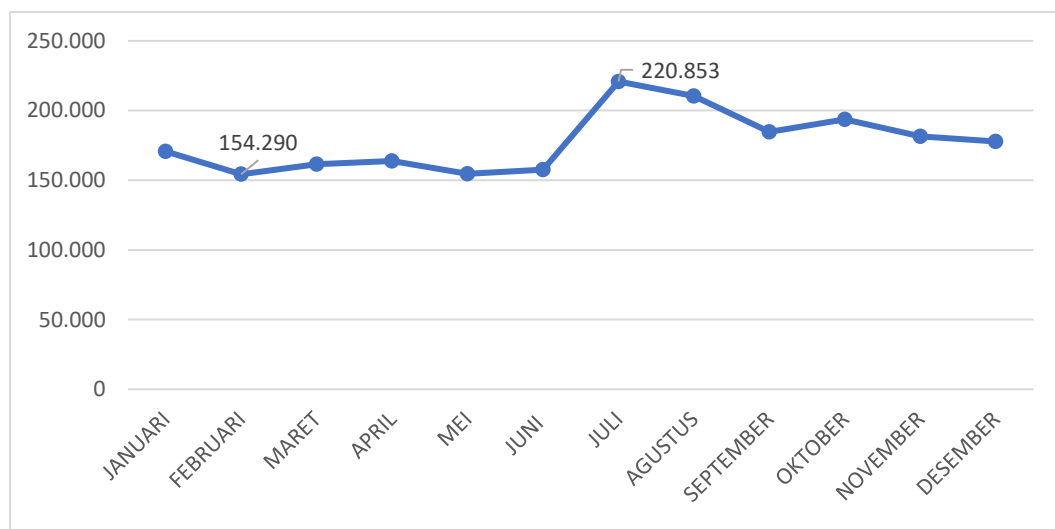
Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang berperan penting sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh aktivitas bisnis. Setiap perusahaan pada dasarnya bertujuan meningkatkan kinerja guna mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, demi tercapainya keberhasilan penting bagi perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang mampu bertanggung jawab dan mendorong semangat kerja menciptakan suasana lingkungan kerja aman dan nyaman, agar berdampak positif pada kinerja individu maupun organisasi demi kesejahteraan karyawan dapat tercapai secara seimbang dan berkelanjutan.

Secara umum, Kinerja pada dasarnya merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menunjukkan sejauh mana kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Kinerja memiliki peran penting dalam menentukan tingkat keberhasilan perusahaan. Kinerja tidak hanya diukur dari kecepatan dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga dari kualitas hasil kerja, ketepatan waktu serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Untuk mencapai kinerja yang optimal perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja

Seperti yang terjadi pada PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang stasiun pengisian dan pengangkutan bulk elpiji (SPPBE) yang terletak di jalan Samarinda-Bontang, Badak Mekar, Kec.

Samarinda Utara, Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan. Timur. Aktivitas operasional yang bergerak di bidang SPPBE ini berperan penting dalam mendistribusikan bahan bakar gas kepada masyarakat. Adapun permasalahan terkait dengan pencapaian kinerja karyawan yaitu, terjadinya ketidakkonsistenan jumlah distribusi, hal tersebut dapat dilihat dari distribusi LPG 3 KG tabung per Bulan 2024 dapat di sajikan di bawah ini.

Gambar 1.1 Distribusi LPG 3 KG per Bulan dalam Satuan Tabung 2024



Sumber: SPPBE PT Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera 2025

Berdasarkan gambar 1.1 distribusi LPG 3 kg yang disalurkan setiap bulan selama tahun 2024, dimana distribusi paling rendah terjadi pada bulan februari (220.853 tabung) sedangkan tertinggi pada bulan juli (154.290 tabung). Ketidakkonsistenan dalam jumlah distribusi LPG menunjukkan adanya potensi masalah dalam kinerja karyawan, khususnya pada aspek konsistensi dan produktivitas kerja. Kinerja operasional yang fluktuatif mengidentifikasi perlunya evaluasi terhadap faktor memengaruhi performa karyawan. Oleh karena

itu penting bagi perusahaan untuk melakukan indentifikasi dan analisis terkait disiplin kerja dan motivasi kerja serta penerapan keselamatan kesehatan kerja (K3).

Disiplin kerja merupakan aspek fundamental dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berperan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan dan tanggung jawab karyawan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung menunjukkan komitmen, menghargai waktu serta mematuhi standar operasional dan jam kerja yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik menciptakan suasana kerja yang tertib, meningkatkan efisiensi dan mendorong produktivitas.

Tabel 1. 1 Absensi Karyawan PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera Periode Januari-Maret 2025

Bulan	Izin	Sakit	Cuti	Mangkir	Total Tidak Hadir	Total Hari Kerja	Persentase Ketidakhadiran
Januari	12	20	26	29	87	1.196	7,27%
Februari	10	16	28	32	86	1.196	7,19%
Maret	11	13	23	31	78	1.196	6,52%

Sumber: SPPBE PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera 2025

Berdasarkan Tabel 1.1, tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera selama periode Januari hingga Maret 2025 masih tergolong tinggi, yaitu sebesar 7,27% pada Januari, 7,19% pada Februari, dan 6,52% pada Maret. Meskipun terdapat tren penurunan, angka tersebut tetap mencerminkan lemahnya kedisiplinan kerja di lingkungan perusahaan. Ketidakhadiran yang berulang tidak hanya mengganggu kelancaran operasional, tetapi juga meningkatkan beban kerja bagi karyawan lain. Fenomena ini menunjukkan bahwa disiplin kerja masih menjadi permasalahan penting yang

berdampak langsung terhadap efektivitas operasional dan pencapaian kinerja perusahaan. Dengan demikian, penting meneliti lebih lanjut untuk mengidentifikasi aspek-aspek yang memengaruhi disiplin kerja guna mendukung perbaikan kinerja secara menyeluruh.

Selain itu, hasil penelitian oleh Rumodar, *et al* (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Enjiniring Jakarta. Namun, hasil ini berbeda dengan temuan Nabila Nursiska Y, *et al* (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Priok PGU Jakarta Utara. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya ketidakkonsistenan temuan empiris mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara mendalam pengaruh disiplin kerja dan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks perusahaan SPPBE.

Motivasi kerja adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan serta kelancaran operasional perusahaan. Hal ini karena motivasi menjadi penggerak dan pendorong semangat kerja karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap faktor ini demi mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan, lebih patuh terhadap peraturan perusahaan, serta mampu menjaga kualitas kerja secara konsisten.

Berdasarkan wawancara pada tanggal 15 April 2025 dengan Bapak Roni, selaku bagian operator di SPPBE PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera, diperoleh informasi bahwa masih terdapat ketidaksesuaian dalam sistem pemberian upah lembur. Beliau mengatakan sering bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan, namun waktu kerja tambahan tersebut tidak selalu dihitung atau dihargai sebagai lembur. Kondisi ini mencerminkan adanya ketidakadilan dalam sistem kompensasi yang berpotensi menurunkan motivasi kerja karyawan. Kurangnya apresiasi terhadap kontribusi tambahan seperti kerja lembur dapat menimbulkan rasa tidak puas, mengurangi semangat kerja, serta melemahkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini, dapat berdampak negatif terhadap pencapaian kinerja individu maupun organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi dan memperbaiki sistem pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam hal kompensasi, guna menciptakan lingkungan kerja yang adil, memotivasi, dan mendukung peningkatan produktivitas karyawan.

Selain itu, hasil Penelitian oleh Willy Fernandez, (2023) menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan temuan Ridwan & Anwar, (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini mencerminkan adanya inkonsistensi dalam temuan penelitian sebelumnya, sehingga penting dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara mendalam pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks SPPBE.

Salah satu kesejahteraan yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu, keselamatan kesehatan kerja (K3). Keselamatan kesehatan kerja merupakan tanggung jawab dan kewajiban yang dilakukan oleh perusahaan untuk menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja guna menciptakan lingkungan yang aman, nyaman dan terhindar dari risiko kecelakaan. Komitmen terhadap K3 tidak hanya bersifat moral, tetapi juga diatur pada undang-undang yang menjelaskan tentang keselamatan dan kesehatan kerja diatur pada UU Nomor 1 tahun 1970 berbunyi “Kewajiban perusahaan dan pekerja dalam melaksanakan keselamatan kerja.” Sedangkan, Undang-undang yang mengatur kesehatan kerja tertera UU Nomor 36 Tahun 2009 yang berbunyi “Kesehatan kerja diselenggarakan untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan”. Dengan demikian, penerapan K3 tidak hanya sebagai bentuk kepatuhan terhadap regulasi melainkan sebagai upaya strategis perusahaan dalam menjaga produktivitas, mengurangi risiko kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

Lingkungan kerja perusahaan SPPBE ini memiliki risiko terhadap paparan gas, debu, serta bahan kimia yang mudah terbakar dan dapat membahayakan kesehatan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Zatria pada tanggal 15 April 2025, selaku bagian keuangan dan manajemen PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera, beliau menyatakan upaya perusahaan dalam mencegah terjadinya risiko kerja yaitu dengan menyediakan alat pelindung diri (APD) seperti sepatu safety, helm, sarung tangan, wearpack, dan masker. Selain itu, perusahaan juga memberikan jaminan keselamatan melalui BPJS Ketenagakerjaan dan

menyediakan fasilitas pertolongan pertama kecelakaan (P3K) untuk mengantisipasi kejadian yang tidak diinginkan ditempat kerja. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berjalan secara optimal guna melindungi karyawan dari risiko kerja, menciptakan rasa aman dan mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Febriantri Ningsih, *et al* (2025) mengindikasikan bahwa keselamatan kesehatan kerja (K3) secara parsial berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Bara Abadi. Namun, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Sri Wahyuningsih, (2024) yang menyatakan keselamatan kesehatan kerja (K3) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FGI. Ketidaksesuaian ini antara kedua penelitian tersebut menimbulkan suatu celah penelitian yang penting untuk dikaji lebih lanjut guna memperoleh pemahaman yang lebih konsisten mengenai pengaruh K3 terhadap kinerja, terutama dalam konteks sektor energi seperti SPPBE.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis merasa penting mengkaji lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Serta Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada SPPBE PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja serta keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera?
4. Apakah keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera?

1.3 Batasan Penelitian

Batasan penelitian dibutuhkan untuk menghindari terjadinya penyimpangan atau menunjukkan ruang lingkup dari permasalahan agar pembahasan yang ada tidak terlampaui jauh atau melebar. Batasan-batasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Ruang lingkup penelitian ini hanya mencakup variable Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) serta Kinerja Karyawan.
2. Periode penelitian dilakukan pada bulan April hingga Oktober tahun 2025.
3. Objek penelitian ini hanya karyawan yang bekerja pada SPPBE PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan motivasi kerja serta keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera.
4. Untuk mengetahui apakah keselamatan kesehatan kerja (k3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera.

1.5 Manfaat penelitian

Dengan dilakukan penelitian ini, penulis berharap hasilnya dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Adapun manfaat yang diharapkan penulis sebagai berikut:

1. Bagi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan informasi kepada pembaca dan pihak-pihak berkepentingan terutama untuk mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya sebagai bahan pertimbangan penelitian.

2. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini bermanfaat bagi penulis sebagai sarana pembelajaran serta menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang

pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan keselamatan Kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan, dapat memperoleh pertimbangan evaluasi terkait bagaimana disiplin kerja, motivasi kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) dapat memengaruhi kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika yang digunakan dalam pembahasan penelitian ini diuraikan menjadi 3 bab sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan bagian latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, metode konseptual dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang metode penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, populasi dan sample, alat analisis, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis.

BAB IV: GAMBARAN OBYEK PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang gambaran umum dari perusahaan, gambaran objek yang diteliti, dan analisis data responden.

BAB V: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan tentang analisis data penelitian, analisis pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu salah satu acuan penulisan untuk mencari perbandingan dan menemukan inspirasi sehingga penulis dapat memperkaya teori pada melakukan penelitian. Adapun penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini yaitu:

1. Adinda , T. N. *et al*, (2023).

Judul penelitian: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor”. Perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan emas. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.

Hasil penelitian ini bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, motivasi kerja maupun disiplin kerja masing-masing memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaannya penelitian ini menggunakan SEM-PLS dengan SmartPLS 4.0, sedangkan penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan SPSS. Sedangkan, Persamaannya yaitu terletak pada variabel bebas motivasi kerja, disiplin kerja dan variabel terikat yaitu kinerja dan jumlah sampel 46 reponden.

2. Fernandez, (2023).

Judul penelitian: “Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Persero Pasir Angin”. Perusahaan

yang bergerak dibidang energi dan migas. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(9).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, ketiga variabel tersebut juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi objek penelitian, jumlah sampel 32 responden. Sedangkan, penelitian yang akan datang 46 responden.

Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan rumus jenuh dan variabel bebas motivasi kerja, disiplin kerja dan variabel terikat yaitu kinerja serta keduanya menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda.

3. Zakaria, Z., & Suhardi, S. (2021).

Judul Penelitian “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Batam Teknologi Gas”. Perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan gas industri. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(2).

Hasil penelitian secara simultan kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, motivasi kerja maupun disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan: yaitu terletak pada lokasi objek penelitian, rumus simple random sampling dan jumlah sampel 139 responden. Sedangkan, penelitian yang akan datang menggunakan rumus jenuh dan jumlah sampel 46 responden.

Persamaannya terletak pada variabel bebas motivasi, disiplin kerja dan variabel terikat kinerja, menerapkan metode analisis regresi linear berganda.

4. Rantetasak , I. R. *et al*, (2024).

Judul penelitian: “Pengaruh Keselamatan Kesehatan kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Patra Niaga Region VII Sulawesi”. Perusahaan yang bergerak dibidang distribusi dan produksi energi. *Journal of Economy Business Development*, 2(3), 297-302.

Hasil penelitian ini menunjukkan keselamatan, kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Patra Niaga Region VII Sulawesi.

Perbedaan: yaitu terletak pada lokasi objek dan jumlah sampel 95 responden. Sedangkan, penelitian sekarang menggunakan jumlah sampel 46 responden.

Persamaan: yaitu variabel bebas disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja dan variabel terikat kinerja, menerapkan analisis regresi linear berganda.

5. Octaningrum *et al.*, (2022)

Judul penelitian: “Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Produksi PT. Wonojati Wijoyo)”. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Bisnis, Entrepreneurship*, 1(2), 120-128.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Wonojati Wijoyo.

Perbedaan: yaitu pada lokasi objek penelitian, menggunakan rumus *Slovin* dan jumlah sampel 71 reponden. Sedangkan, penelitian yang akan datang menggunakan rumus jenuh dan jumlah sampel 46 responden.

Persamaan: yaitu variabel bebas keselamatan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja dan varibel terikat kinerja, menerapkan analisis regresi linear berganda.

2.2 Dasar Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory dikemukakan oleh Locke tahun (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). Menurut Locke dalam (Puspita, 2023) “*Goal Setting Theory* merupakan teori motivasi yang menjelaskan penyebab individu bertindak dengan menetapkan tujuan”. *Goal Setting Theory* lebih menekankan adanya tujuan jelas dan spesifik memiliki peran penting dalam mendorong individu untuk berperilaku dan bekerja secara terarah. Semakin menantang dan terukur suatu tujuan, maka semakin besar pula motivasi individu untuk mencapainya

Selain itu, Rumapea dalam (Puspita, 2023), Menyatakan bahwa “*Goal setting theory* sebagai *grand theory* yang merupakan konsep model konseptual memiliki cakupan yang luas dan berperan sebagai landasan dalam menjelaskan hubungan antara tujuan dan perilaku individu”. Dengan konsep dasar bahwa individu mampu memahami tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi, pemahaman itu akan memengaruhi cara berperilaku individu ditempat kerja. Seseorang yang turut terlibat dalam proses penetapan tujuan tersebut akan merasa memiliki tanggung jawab untuk mewujudkannya.

2.2.1.2 Prinsip-Prinsip *Goal Setting Theory*

Menurut Locke dalam (Khabibulloh, 2024), 5 prinsip-prinsip *goal setting theory* yaitu:

1. Kejelasan (*Clarity*)

Tujuan harus jelas dan spesifik, semakin jelas suatu tujuan maka semakin mudah individu menyusun langkah yang perlu diambil untuk mencapainya.

2. Tantangan (*Challenge*)

Tujuan yang bersifat menantang cenderung lebih memotivasi individu untuk bekerja dengan lebih keras. Sebaliknya, tujuan yang lebih mudah dapat mengurangi dorongan untuk meningkatkan performa.

3. Komitmen (*Commitment*)

Untuk mencapai tujuan, individu harus berkomitmen pada tujuan yang telah ditetapkan. Semakin besar komitmen seseorang terhadap tujuannya, semakin besar kemungkinan mereka mencapainya.

4. Umpan Balik (*Feedback*)

Dalam proses pencapaian tujuan, perlu diberikan umpan balik secara berkala agar individu mengetahui perkembangan yang telah dicapai serta memperbaiki kekurangan.

5. Kompleksitas Tugas (*Task Complexity*)

Tugas atau tujuan yang terlalu kompleks membutuhkan strategi yang lebih terperinci dan pembagian langkah yang kecil agar bisa dicapai. Hal ini penting

agar individu tidak kewalahan dan tetap bisa fokus pada tujuan utama.

2.2.1.2 Manfaat *Goal Setting Theory*

Menurut Locke dalam (Khabibulloh, 2024), manfaat *Goal Setting Theory* yaitu:

1. Meningkatkan Motivasi

Tujuan yang dirancang secara jelas dan menantang dapat mendorong individu untuk meningkatkan usahanya dalam mencapai kinerja yang optimal

2. Meningkatkan Produktivitas

Dengan tujuan yang spesifik dan terukur, individu dapat lebih fokus dalam pekerjaannya. Ini memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efisien dan produktif karena mereka tahu persis apa yang harus dicapai

3. Menyediakan Panduan Jelas

Tujuan yang ditetapkan dengan baik memberikan arahan yang jelas dalam melakukan suatu tugas. Ini membantu individu menghindari kebingungan atau kehilangan fokus selama proses kerja.

4. Memperkuat Komitmen

Ketika seseorang memiliki tujuan yang telah ditetapkan dan berkomitmen pada tujuan tersebut, mereka cenderung bekerja lebih konsisten dan tidak mudah menyerah.

5. Meningkatkan Kemampuan Pengambilan Keputusan

Dengan memiliki tujuan yang terdefinisi, individu dapat lebih tepat dalam menentukan prioritas kerja serta membuat keputusan yang relevan untuk

mendukung pencapaian tujuan tersebut.

2.2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat Hasibuan (2019), menyatakan “Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Sementara, Menurut Mangkunegara (2016), “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Dari pendapat para ahli diatas, maka penulis mencoba menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap seluruh aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja mulai dari pengadaan hingga pemberhentian untuk menyeimbangkan tujuan organisasi dan karyawan.

2.2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Pendapat Hasibuan (2017:21), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah proses perngorganisasian tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Proses penyusunan struktur kerja yang melibatkan pembagian tugas atau kerja, pembentukan hubungan kerja dan pelimpahan wewenang serta pengintegrasian, koordinasi antar bagian dalam organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah aktivitas untuk membimbing dan memotivasi seluruh karyawan agar dapat bekerja sama secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan aktivitas untuk memastikan bahwa seluruh karyawan menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan perusahaan.

5. Pengadaan

Pengadaan ialah rangkaian kegiatan yang meliputi perekrutan, seleksi, penempatan, pengenalan lingkungan kerja serta pembekalan awal guna memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan instansi atau organisasi.

6. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan kemampuan dan kualitas karyawan baik dari sisi teknis, konseptual, teoritis maupun moral melalui pelatihan dan pendidikan.

7. Kompensasi

Bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk barang atau uang sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Menyatukan tujuan perusahaan dan kepentingan karyawan guna membina kerja sama yang harmonis dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Langkah-langkah untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, mental serta loyalitas karyawan agar mereka tetap termotivasi untuk bekerja hingga masa pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan hal penting dalam SDM, karena tanpa kedisiplinan yang baik pencapaian tujuan secara optimal akan sulit diwujudkan.

11. Pemberhentian

Pemberhentian terjadi Ketika hubungan kerja seseorang karyawan berakhir, baik atas permintaan karyawan atau atas kebijakan perusahaan.

2.2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan, (2019:22), Tujuan sumber daya manusia terbagi menjadi empat kategori, yaitu:

a) Tujuan Organisasional

Memastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara menyeluruh.

b) Tujuan Fungsional

Menjaga agar fungsi manajemen sumber daya manusia tetap berjalan secara efisien dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

c) Tujuan Sosial

Menunjukkan tanggungjawab sosial perusahaan terhadap lingkungan dan masyarakat, terutama kebijakan ketenagakerjaan.

d) Tujuan Individual

Membantu karyawan dalam mencapai tujuan pribadinya agar mereka merasa puas dan termotivasi dalam berkerja.

2.2.2 Kinerja

2.2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir, (2016:182), menyatakan “Kinerja ialah pencapaian hasil kerja dan perilaku yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu”.

Sementara menurut Mangkunegara, (2017:172), “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan baik dari segi jumlah maupun mutu, dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya”.

Menurut Hasibuan, (2019:160) mengatakan “Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas kecakapan, keseungguhan dan waktu”

Berdasarkan pengertian diatas maka penulis menarik kesimpulan, yaitu kinerja diartikan sebagai pencapaian kerja karyawan yang terlihat seberapa baik

tugas dan tanggungjawab diselesaikan tepat waktu. Hasil kerja dan perilaku menentukan kinerja karyawan.

2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir, (2016:189), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas berdasarkan keahlian yang dimiliki.

2) Pengetahuan

Pengetahuan mencakup wawasan dan pemahaman yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengetahuan yang memadai membantu dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah.

3) Rancangan Kerja

Struktur dan pembagian tugas yang jelas memengaruhi efisien kerja, dengan rancangan kerja yang baik akan membantu karyawan bekerja lebih terarah.

4) Kepribadian

Sifat dan perilaku individu dalam bekerja dapat memengaruhi seseorang berintraksi dan menyelesaikan pekerjaan. Kepribadian yang positif dapat menunjang kerja sama dan produktivitas.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri individu agar mau berkomitmen dan konsisten dalam mencapai tujuan dan memenuhi

tanggungjawabnya.

6) Kepemimpinan

Peran pemimpin dalam mengarahkan, membimbing dan mengawasi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat dan kinerja karyawan.

7) Gaya Kepemimpinan

Pendekatan yang digunakan pemimpin dalam mengelola timnya. Misalnya seperti, gaya demokratis, otoriter atau partisipatif dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan.

8) Budaya Organisasi

Nilai, norma dan kebiasaan yang dianut organisasi menjadi perilaku kerja. Budaya yang positif akan menumbuhkan loyalitas dan semangat kerja.

9) Kepuasan Kerja

Tingkat kenyamanan dan kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaannya, adanya kepuasan yang tinggi akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

10) Lingkungan Kerja

Kondisi fisik dan nonfisik tempat kerja, seperti kebersihan, keamanan, dan hubungan antar rekan kerja.

11) Loyalitas

Kesetiaan karyawan terhadap organisasi, loyalitas yang tinggi dapat mendorong individu untuk bekerja dengan sepenuh hati dan mempertahankan kinerja yang baik.

12) Komitmen

Tekad dan tanggung jawab karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, adanya komitmen yang kuat dapat menumbuhkan rasa memiliki dan semangat kerja yang tinggi,

13) Disiplin Kerja

Kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan, disiplin kerja menjaga ketertiban, ketepatan waktu dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain faktor-faktor yang dikemukakan oleh Kasmir, Mangkunegara (2017:67–69) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Kondisi kerja yang aman dan sehat dapat menciptakan rasa aman dan kenyamanan dalam bekerja, sehingga karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya secara optimal dan mencapai kinerja yang lebih baik.

2.2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Kasmir, (2016:208) indikator-indikator kinerja karyawan yaitu:

1) Kualitas

Pengukuran kinerja dilihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan melalui proses tertentu, semakin mendekati kesempurnaan hasil kerja, semakin baik kualitasnya

2) Kuantitas

Mengukur kinerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu, seperti jumlah unit atau siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) Waktu

Mengukur sejauh mana ketepatan waktu yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan tanggat waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.2.3 Disiplin Kerja

2.2.3.1 Pengetian Disiplin Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KKBI), disiplin diartikan sebagai ketertiban dan ketaatan pada peraturan. Setiap perusahaan pasti memiliki peraturan kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawannya.

Menurut Afandi (2018:47) menyatakan bahwa “Disiplin kerja ialah bagian dari ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, perilaku karyawan dapat terkendali atau tidak, tercermin dalam serangkaian perilaku yang menaati peraturan tersebut”.

Sedangkan menurut Hasibuan (2019:198), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati segala peraturan dan norma sosial yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan”.

Menurut pandangan para ahli tersebut diatas, dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan cerminan dari ketaatan karyawan terhadap kebijakan perusahaan dan norma sosial yang relevan derajat disiplin kerja juga merupakan tanda kesadaran dan komitmen pribadi dalam menaati norma-norma perusahaan.

2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2016:198), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tingkat kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh kesesuaian antara tugas yang diberikan dan kemampuan yang dimiliki. Jika pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kapasitas karyawan, maka mereka akan lebih serius dan disiplin dalam menjalankan tugasnya.

2) Kepemimpinan

Peran pemimpin sangat penting membentuk disiplin kerja karyawan karena pemimpin menjadi penganut yang akan ditiru oleh bawahan dalam bersikap dan bekerja.

3) Kompensasi

Pemberian kompensasi yang layak berpengaruh besar terhadap kedisiplinan karyawan, jika kebutuhan dasar karyawan tidak terpenuhi maka karyawan cenderung kurang disiplin dalam bekerja.

4) Sanksi Hukum

Penerapan sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan semakin jera, sehingga karyawan menjadi lebih patuh terhadap aturan dan meningkatkan kedisiplinan kerja.

5) Pengawasan

Pengawasan yang konsisten dan tepat menjadi salah satu cara paling efektif untuk memastikan bahwa karyawan tetap disiplin dalam menjalankan tugasnya.

2.2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan. sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:198), yaitu

a) Mematuhi Semua Peraturan Perusahaan

Dalam menjalankan tugasnya, karyawan menaati segala peraturan perusahaan yang berlaku sesuai dengan aturan dan pedoman kerja yang telah ditetapkan, sehingga kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat berbentuk dan menunjang kelancaran aktivitas kerja.

b) Penggunaan Waktu Secara Efektif

Karyawan diharapkan dapat memanfaatkan waktu kerja yang diberikan dengan sebaik-baiknya agar dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

c) Tanggung Jawab dalam Pekerjaan dan Tugas

Rasa tanggung jawab karyawan dapat dilihat dari kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

d) Tingkat Absensi

Tingkat kehadiran karyawan menjadi salah satu indikator dalam menilai kedisiplinan kerja. Semakin sering karyawan hadir tepat waktu, semakin menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki kedisiplinan yang tinggi.

2.2.4 Motivasi Kerja

2.2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Kata motivasi dalam Bahasa latin yaitu *mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Sementara Menurut Hasibuan (2017:95) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan mengintegrasikan dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan”.

Adapun menurut Afandi, (2018:23) “Motivasi merupakan suatu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, terdorong dan tergerak untuk melakukan kegiatan dengan ikhlas dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari kegiatan yang dilakukan memperoleh hasil yang baik dan berkualitas”.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, penulis mencoba menyimpulkan bahwa motivasi ialah dorongan internal yang meningkatkan semangat dan kesungguhan seseorang untuk bekerja secara jujur, efisien dan terarah guna mencapai hasil yang baik dan bermutu.

2.2.4.2 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:146), Adapun yang menjadi tujuan dari motivasi kerja yaitu:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

Moral yang tinggi dan kepuasan kerja berkontribusi pada suasana kerja yang positif, yang dapat meningkatkan semangat dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

b) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan

Dengan motivasi yang tepat, karyawan cenderung lebih produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka yang berdampak langsung pada hasil kerja dan efisiensi perusahaan.

c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan

Motivasi membantu menjaga karyawan agar tetap bertahan di perusahaan dan mengurangi tingkat turnover serta menciptakan stabilitas dalam tim.

d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Karyawan yang termotivasi lebih cenderung mematuhi aturan dan prosedur perusahaan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan disiplin.

e) Mengefektifitas pengadaan karyawan.

Dengan motivasi yang kuat. Maka proses rekrutmen dan seleksi dapat lebih efektif, karena calon karyawan termotivasi akan lebih tertarik untuk bergabung dengan perusahaan dan berkontribusi secara positif.

f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Motivasi yang tinggi mendorong terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, dimana karyawan saling menghargai dan bekerja sama dengan baik.

g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan

Karyawan yang termotivasi akan lebih setia pada perusahaan, terdorong untuk berinovasi dan aktif dalam bekerja.

h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

Motivasi membuat karyawan bekerja lebih giat dan produktif, sehingga membuka peluang untuk memperoleh penghargaan, bonus atau jenjang karier yang lebih baik.

i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Dengan motivasi yang kuat, karyawan akan lebih sadar akan tanggung jawabnya dan berkomitmen menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Motivasi mendorong karyawan untuk bekerja secara cermat, sehingga pemakaian peralatan dan bahan baku menjadi lebih efisien dan terkontrol.

2.2.4.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:146), faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja, yaitu:

1. Kebutuhan Individu

Setiap karyawan memiliki kebutuhan pribadi melalui pekerjaannya, baik kebutuhan fisik (gaji), sosial maupun psikologis.

2. Tujuan Yang Ingin dicapai

Karyawan memiliki tujuan yang jelas dan menantang baik tujuan pribadi seperti promosi jabatan maupun tujuan organisasi, agar menjadi dorongan untuk terus berusaha dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

3. Lingkungan Kerja yang Mendukung

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih serta dilengkapi fasilitas memadai akan menciptakan suasana kerja yang positif

4. Gaya Kepemimpinan

Pemimpin yang mampu membina hubungan yang baik dan memberi arahan yang jelas dan menghargai bawahan akan mendorong karyawan bekerja lebih semangat.

5. Sistem Penghargaan

Motivasi kerja meningkat ketika hasil kerja karyawan diakui dan diberi penghargaan secara finansial (bonus atau insentif) maupun non finansial (pujian atau penghargaan simbolis).

6. Hubungan Antar Rekan Kerja

Memiliki hubungan yang harmonis dan mendukung antar karyawan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan merasa diterima dalam kelompok kerja.

2.2.4.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator motivasi kerja menurut (Hasibuan, 2019) yaitu :

a) Kebutuhan Fisik

Kebutuhan paling dasar, yaitu dengan pemberian gaji yang layak, pemberian bonus pencapaian, tempat istirahat yang nyaman.

b) Kebutuhan Rasa Aman

Setelah kebutuhan fisik terpenuhi, karyawan juga butuh merasa aman dalam bekerja. Seperti rasa aman dari kecelakaan, kepastian akan pekerjaan dan lingkungan kerja yang stabil dan bebas dari tekanan.

c) Kebutuhan Sosial

Hubungan positif dengan atasan dan rekan kerja juga penting bagi karyawan. Semangat kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui kerja sama tim yang efektif, komunikasi dan kebutuhan untuk menyesuaikan diri ditempat kerja.

d) Kebutuhan Akan penghargaan

Kebutuhan apresiasi atas kemampuan serta kontribusi yang diberikan. Karyawan mengharaokan rasa dihormati dan dihargai, baik oleh atasan maupun rekan kerja, sebagai bentuk pengakuan atas hasil kerja yang telah dicapai.

2.2.5 Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

2.2.5.1 Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut (Mangkunegara, 2017), “keselamatan dan kesehatan kerja adalah keadaan dimana karyawan merasa terlindungi dan aman dari gangguan yang dapat menimbulkan dampak negative, baik jangka pendek maupun jangka panjang, yang memengaruhi kondisi fisik maupun mental”.

Adapun menurut Hasibuan (2020:2), Menyatakan “Keselamatan dan kesehatan kerja adalah serangkaian upaya untuk meningkatkan dan memelihara derajat tertinggi kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial disemua jenis

perusahaan, serta mencegah terjadinya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan.”

Berdasarkan sudut pandang para ahli tersebut, penulis menyimpulkan keselamatan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu bentuk tanggung jawab perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja aman nyama dan sehat. Tujuan utamanya adalah untuk melindungi karyawan dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

2.2.5.2 Tujuan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara (2017:2), tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yaitu:

- a) Agar setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, baik dari aspek fisik, sosial maupun psikologis.
- b) Mengoptimalkan penggunaan kelengkapan dan peralatan secara efektif dan efisien.
- c) Memastikan bahwa semua hasil produksi terjaga keamanannya, produk yang dihasilkan tetap bermutu tinggi, dan tidak terjadi kerusakan yang dapat merugikan perusahaan.
- d) Memastikan bahwa upaya pemeliharaan dan peningkatan kesehatan karyawan baik fisik maupun mental, mendukung produktivitas dan kesejahteraan kerja dalam jangka panjang.

- e) Meningkatkan semangat kerja, keharmonisan hubungan karyawan dan partisipasi aktif dalam semua kegiatan kerja, yang pada akhirnya akan memberikan manfaat bagi kinerja tim dan perusahaannya.
- f) Agar meningkatkan semangat kerja, keharmonisan dan partisipasi karyawan dalam aktivitas kerja.
- g) Agar menciptakan rasa aman dan perlindungan bagi setiap karyawan selama bekerja.

2.2.5.3 Program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Marwansyah dalam (Permatasari & Gunawan, 2024) Program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) yang dimaksud untuk membantu melindungi dan memelihara kondisi fisik dan mental para pekerja program K3 dirancang dengan 2 pendekatan yaitu :

1. Pendekatan pertama

Menumbuhkan budaya psikologi dan perilaku yang mendukung keselamatan kerja merupakan strategi untuk mengurangi risiko kecelakaan, baik yang disadari maupun tidak. Pendekatan ini mencakup pemikiran dan Tindakan yang diterapkan dalam operasional serta kebijakan perusahaan dengan penekanan kuat pada pentingnya aspek keselamatankesehatan kerja (K3).

2. Pendekatan kedua

Merancang program keselamatan kesehatan kerja untuk menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang aman. Fokus pendekatan ini ialah pada kondisi fisik tempat kerja, peralatan dan fasilitas penunjang yang dapat

melindungi pekerjaan dari potensi bahaya atau kecelakaan.

2.2.5.4 Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Adapun indikator dari keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2017), sebagai berikut:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja

Kondisi lingkungan yang aman dan nyaman akan mengurangi risiko kecelakaan kerja serta meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Pemakaian peralatan kerja

Berkaitan dengan penggunaan alat kerja yang sesuai standar keselamatan. Karyawan harus menggunakan peralatan kerja secara benar dan lengkap, termasuk pemakaian alat pelindung diri (APD), agar terhindar dari potensi bahaya.

3. Kondisi fisik

Kondisi fisik yang dimaksud mencakup kebugaran dan kesehatan jasmani karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan dengan kondisi fisik yang baik akan lebih mampu tetap fokus selama bekerja, dan dapat mengurangi risiko kecelakaan atau gangguan kesehatan akibat beban kerja yang berat.

2.2.5.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

Menurut Kasmir (2016:274), faktor-faktor yang memengaruhi keselamatan kerja karyawan, yaitu:

1. Kelengkapan Peralatan Kerja

Semakin lengkap perlengkapan keselamatan kerja yang tersedia, maka semakin terjamin perlindungan terhadap keselamatan karyawan. Sebaliknya, kekurangan peralatan dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja.

2. Kualitas Alat Pelindung Diri

Setelah lengkap kualitas alat keselamatan kerja juga harus diperhatikan. Peralatan dengan kualitas baik lebih efektif dalam melindungi karyawan dari potensi bahaya kerja.

3. Kedisiplinan Karyawan

Disiplin karyawan dalam menggunakan APD sangat berpengaruh terhadap keselamatan kerja. Kurangnya kepatuhan dalam penggunaan alat pelindung diri dapat mengakibatkan tingginya risiko kecelakaan kerja.

4. Ketegasan Pimpinan

Pemimpin harus tegas dalam menerapkan aturan penggunaan APD, demikian pula sebaliknya jika pimpinan tidak tegas dalam penerapan kelengkapan keselamatan kerja maka karyawan banyak yang bertindak masa bodoh tidak memperhatikan keselamatan mereka.

5. Semangat Kerja

Dengan adanya, maka dapat memberikan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan sehingga produktivitas karyawan lebih baik.

6. Motivasi Kerja

Ketika karyawan merasa bahwa kesehatan dan keselamatan mereka dilindungi, maka semangat dan komitmen mereka pun meningkat.

7. Pengawasan

Setiap karyawan harus diawasi memastikan bahwa karyawan telah mengikuti prosedur keselamatan kesehatan kerja yang ditetapkan perusahaan.

2.2.5.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi Kesehatan kerja menurut Kasmir (2016:277) yaitu:

1. Udara

Udara yang bersih dilingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kesehatan karyawan. Udara yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang tenang dan mendukung kenyamanan serta produktivitas kerja.

2. Pencahayaan

Pencahayaan yang cukup di tempat kerja sangat penting untuk menjaga kenyamanan karyawan. Pencahayaan yang baik dapat mengurangi risiko gangguan penglihatan, kelelahan mata, serta meningkatkan produktivitas kerja. pencahayaan yang terlalu terang atau terlalu redup dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan menurunkan konsentrasi.

3. Kebisingan

Suara bising yang berlebihan di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi dan mengakibatkan stres serta gangguan pendengaran. Oleh karena itu, pengendalian tingkat kebisingan di tempat kerja menjadi penting agar kesehatan pendengaran karyawan tetap terjaga.

4. Suhu

Suhu di tempat kerja harus sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan bahkan menurunkan efisiensi kerja. Karyawan yang bekerja di lingkungan dengan suhu yang tidak nyaman bisa mengalami masalah kesehatan seperti dehidrasi, kelelahan, atau hipotermia.

5. Kelembaban

Kelembaban di tempat kerja juga mempengaruhi kesehatan karyawan. Kelembaban yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat menyebabkan masalah kesehatan, seperti gangguan pernapasan atau kulit kering. Kelembaban yang terjaga dengan baik mendukung kenyamanan fisik karyawan.

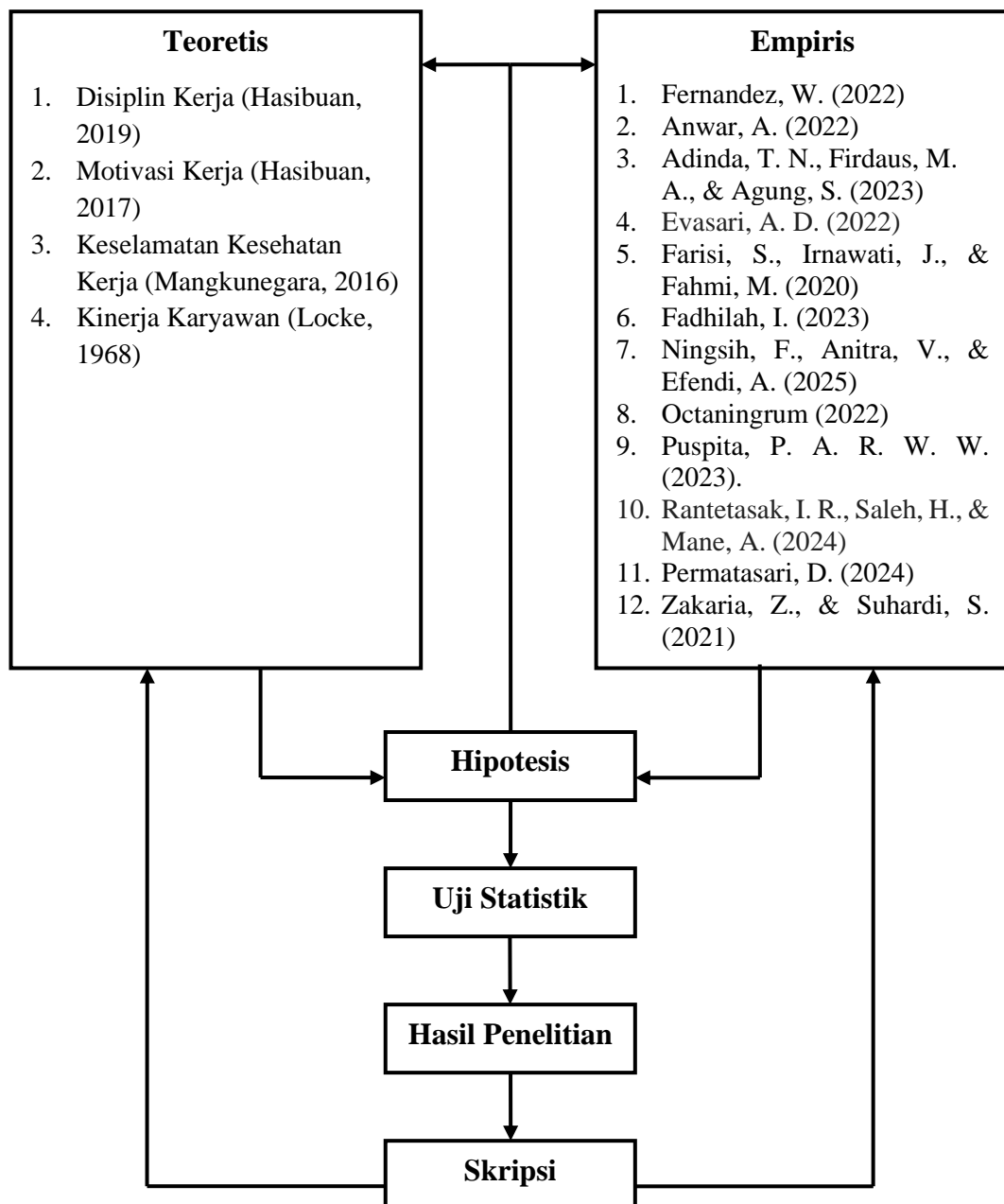
6. Posisi Kerja

Posisi kerja yang salah, seperti duduk terlalu lama dalam posisi yang tidak ergonomis, dapat menyebabkan gangguan muskuloskeletal (sakit punggung, leher, atau tangan). Oleh karena itu, penting untuk memastikan karyawan memiliki posisi kerja yang ergonomis untuk mengurangi risiko cedera.

2.3 Kerangka Pikir

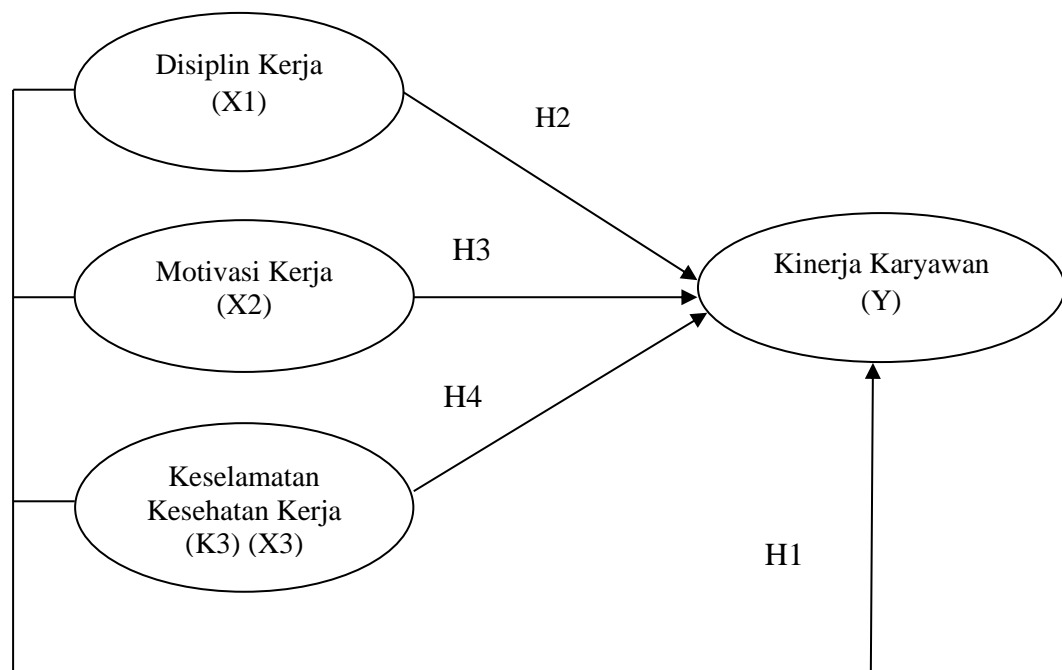
Menurut Sugiyono (2017:112), “Kerangka pikir adalah alur berpikir peneliti berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan, sehingga diperoleh jawaban sebentar atas rumusan masalah penelitian.”

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



2.4 Model Konseptual

Menurut Sugiyono (2017:92), menyatakan “Kerangka konsep penelitian adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai variabel penting.” Untuk memberikan gambaran model konseptual yang akan dilakukan pada penelitian ini, berikut disajikan gambar 2.1:



Gambar 2.2 Model Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2017:96), menyatakan “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”.

Dari uraian masalah yang ada maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai

berikut:

1. H₁: Terdapat pengaruh antara disiplin kerja, motivasi kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada SPPBE PT. Anugerah Cahaya Gemilang sejahtera
2. H₂: Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada SPPBE PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera.
3. H₃: Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada SPPBE PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera.
4. H₄: Terdapat pengaruh antara keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada SPPBE PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Menurut Sugiyono, (2019)“Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang datanya berbentuk angka dan di analisis dengan menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Metode ini digunakan karena mampu memberikan gambaran objektif mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. melalui pendekatan ini bertujuan dapat mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja, serta keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan SPPBE PT Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera.

3.2 Definisi Operasional

Mneurut Sugiyono (2019:221) Definisi operasional adalah adalah suatu penjelasan tentang variabel-variabel penelitian yang dinyatakan secara operasional agar dapat diukur dan diamati secara jelas.” Berikut tabel 3.1 definisi opsional.

Tabel 3.1 Definisi Opsional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala ukur
1	Disiplin Kerja (X1)	Kesadaran dan kesetiaan karyawan dalam menaati peraturan yang ditetapkan	1) Mematuhi Semua Peraturan Karyawan mematuhi semua peraturan yang	Skala likert

		perusahaan. SPPBE PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera	yang berlaku di perusahaan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan. 2) Penggunaan Waktu Secara Efektif Karyawan mampu menggunakan waktu secara efektif selama jam kerja 3) Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan. Karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab 4) Tingkat Absensi. Karyawan hadir secara konsisten sesuai jadwal kerja yang ditentukan	
2	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja sebagai pendorong atau penggerak bagi semangat kerja karyawan SPPBE PT. Anugerah	1) Kebutuhan Fisik. Karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup melalui penghasilan yang diterima.	Skala likert

		Cahaya Gemilang Sejahtera.	<p>2) Rasa Aman. Karyawan merasa aman akan kepastian pekerjaan dan bebas dari tekanan.</p> <p>3) Kebutuhan Sosial. Karyawan memiliki hubungan yang baik di lingkungan kerja</p> <p>4) Kebutuhan Akan Penghargaan. Karyawan termotivasi karena dihargai oleh perusahaan</p>	
3	Keselamatan Kesehatan (X3)	Keselamatan kesehatan kerja merupakan upaya SPPBE PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi seluruh karyawan.	<p>1) Keadaan Lingkungan Kerja. Tempat kerja dalam kondisi aman dan mendukung aktivitas kerja.</p> <p>2) Pemakaian Peralatan Kerja Karyawan memahami dan meampu menggunakan</p>	Skala likert

			<p>peralatan kerja dengan baik</p> <p>3) Kondisi Fisik</p> <p>Karyawan dalam keadaan sehat dan mampu bekerja secara optimal</p>	
4	Kinerja Karyawan (Y)	<p>Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh SPPBE PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera.</p>	<p>1) Kualitas .</p> <p>Hasil kerja karyawan yang dicapai karyawan sesuai standar dan menunjukkan ketelitian serta meminimalkan kesalahan.</p> <p>2) Kuantitas.</p> <p>Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan dalam periode tertentu</p> <p>3) Waktu.</p> <p>Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggap yang ditentukan.</p>	Skala likert

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126), “Populasi digunakan untuk menggambarkan sekelompok entitas yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang bekerja di SPPBE PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera, yaitu yang berjumlah 46 karyawan. Populasi ini dianggap relevan karena merupakan subjek yang memiliki keterlibatan langsung terhadap variabel-variabel yang diteliti.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Karena jumlah populasi relative kecil dan masih memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan, maka peneliti menggunakan teknik sampling jenuh.

Menurut Sugiyono (2019:97), menyatakan bahwa "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel”.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Berikut beberapa Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:194), menyatakan “Wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan melalui tanya jawab secara langsung antara

peneliti dengan responden.” Wawancara digunakan untuk melakukan komunikasi dan tanya jawab secara langsung kepada pihak yang berwenang untuk memberikan jawaban tentang masalah yang diteliti.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah salah satu teknik dalam mengumpulkan data dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan terkait dengan topik penelitian kepada responden. Menurut Sugiyono (2017:142), “Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”.

Kuesioner dari penelitian ini menggunakan skala likert. Jawaban setiap instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari segi setuju sampai sangat tidak setuju dengan menggunakan 5 katagori, sebagai berikut:

Tabel 3.2 Intrument Skala Likert

Katagori	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Uji Instrumen

3.5.1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022:121) “Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut memang mampu mengukur apa yang

harus diukur”. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r -hitung dengan r -tabel pada taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$).

Nilai r -hitung diperoleh dari hasil korelasi antara skor setiap item dengan skor total menggunakan rumus Product Moment Pearson, sedangkan nilai r -tabel diperoleh dari tabel korelasi Product Moment dengan derajat kebebasan ($df = n - 2$), di mana n merupakan jumlah responden penelitian. Berikut kriteria pengujian validitas:

- a) Jika r -hitung $>$ r -tabel, maka kuesioner dinyatakan valid
- b) Jika r -hitung $<$ r -tabel, maka kuesioner dinyatakan tidak valid

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2022:121) “Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel”. Suatu kuesioner dibilang reliabel apabila tanggapan responden selalu stabil dan konsisten dari waktu ke waktu.

Menurut Sugiyono (2022:135), “Jika nilai Cronbach’s Alpha $>$ dari 0,60 maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel dan apabila nilai Cronbach’s Alpha $<$ dari 0,60 maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan tidak reliabel”.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

3.5.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021:196), “Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi

normal”. Data yang berdistribusi normal dikatakan valid dalam uji statistik. Dalam melakukan sebuah uji normalitas maka menggunakan uji *kolmogorov-smirnow*.

H0: Data residual berdistribusi secara normal

H1: Data tidak berdistribusi secara normal

- a. Jika p-value (Sig.) $< \alpha$ (0,05), maka H_a ditolak, artinya data tidak normal.
- b. Jika p-value (Sig.) $> \alpha$ (0,05), maka H_a diterima, artinya data normal.

3.5.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan untuk menguji apakah model analisis regresi berganda ditemukan adanya korelasi antara variable bebas. Menurut Ghozali (2018:92) “mengemukakan bahwa ada atau tidak terjadinya gejala multikolonieritas dapat diketahui dari melihat dari nilai VIF yang nilainya lebih kecil dari 10 dengan nilai toleran lebih besar dari 0,10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolonieritas.”

- a) Jika Tolerance $\leq 0,10$ atau VIF ≥ 10 , maka terdapat gejala multikolonieritas (H_0 ditolak).
- b) Jika Tolerance $> 0,10$ atau VIF < 10 , maka tidak terdapat gejala multikolonieritas (H_0 diterima).

3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021:157) “Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model analisis regresi berganda terdapat ketidaksamaan varian dari residu (gangguan) antar pengamatan”. Dasar pengambilan keputusan dalam uji Glejer

dilakukan dengan melihat nilai signifikan. kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a) Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikan $> 0,05$
- b) Terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi $< 0,05$

3.5.2.4 Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2021:203) “Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik” Dasar pengambilan keputusan dalam keputusan sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikansi pada Linearity $< 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen (H_0 ditolak).
- b) Jika nilai signifikansi pada Deviation from Linearity $> 0,05$, maka tidak terdapat penyimpangan dari linearitas, sehingga model regresi dinyatakan berbentuk linear (H_0 diterima).

3.5.3 Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2019:262), “Analisis regresi dipergunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh dua variable atau lebih variable bebas terhadap variable terikat”. Analisis regresi dengan menggunakan persamaan:

$$\text{Rumus} \quad : \mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e}$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

- b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi 1,2,3
- X₁ = Disiplin Kerja
- X₂ = Motivasi Kerja
- X₃ = Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)
- e = Error (Resi)

3.5.3.1 Uji Koefisien Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2017:257), Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linear variabel independent yang diteliti terhadap variabel dependen.

Tabel 3.3 Interpretasi terhadap koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,1999	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2017

Koefisien korelasi (R) memiliki nilai antara -1.00 hingga + 1.00. Semakin R mendekati angka 1.00 maka akan diartikan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen semakin kuat dan bersifat negatif dan juga sebaliknya

3.5.3.2 Uji Koefisien Determinan (R²)

Menurut Ghazali (2021:147) Uji Koefisien Determinan (R²) mengukur sampai mana variabel bebas memengaruhi variabel terikat. Koefisien determinan berkisar antara 0 pengaruh antara variabel terikat, dan jika (R²) mendekati 1

($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika (R^2) mendekati 1 (satu) menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variable bebas terhadap variable terikat.

3.6 Pengujian Hipotesis

3.6.1 Uji Simultan (F)

Menurut Ghozali (2021):148), Uji F digunakan untuk mengetahui pangaruh variabel independent mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen.

- a) Jika $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05\%$ artinya variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika $f\text{-hitung} < f\text{-tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05\%$ maka variabel independent secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.6.2 Uji Parsial (T)

Menurut Ghozali (2021:148), Uji T digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independent secara individu terhadap variabel dependen yang di uji pada tingkat signifikan 0,05%

- a) Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05\%$, maka hipotesis menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya,
- b) Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05\%$, maka hipotesis dianggap tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN OBYEK PERUSAHAAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian

Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji (SPPBE) merupakan unit usaha yang dimiliki oleh perusahaan swasta dan bekerja sama dengan PT Pertamina (Persero) dalam distribusi Liquefied Petroleum Gas (LPG/Elpiji). SPPBE berperan sebagai mata rantai penting dalam penyediaan serta kelancaran distribusi elpiji kepada masyarakat.

PT Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera sebagai pengelola SPPBE ini berdiri pada tanggal 9 Juni 2009 dan telah memiliki Tanda Daftar Perusahaan (TDP) No. 17.01.1.47.01122. Lokasi operasional perusahaan berada di Jalan Samarinda–Bontang, Desa Badak Mekar, Kecamatan Samarinda Utara, Kabupaten Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur.

Adapun maksud dan tujuan pendirian perusahaan adalah untuk mendukung kebijakan pemerintah dalam penyediaan energi khususnya LPG, menjamin ketersediaan pasokan elpiji bagi masyarakat, serta memberikan kontribusi dalam perkembangan ekonomi daerah melalui penyerapan tenaga kerja dan peningkatan aktivitas usaha.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi

“Menjadi perusahaan SPPBE yang terus berkembang, terpercaya, serta

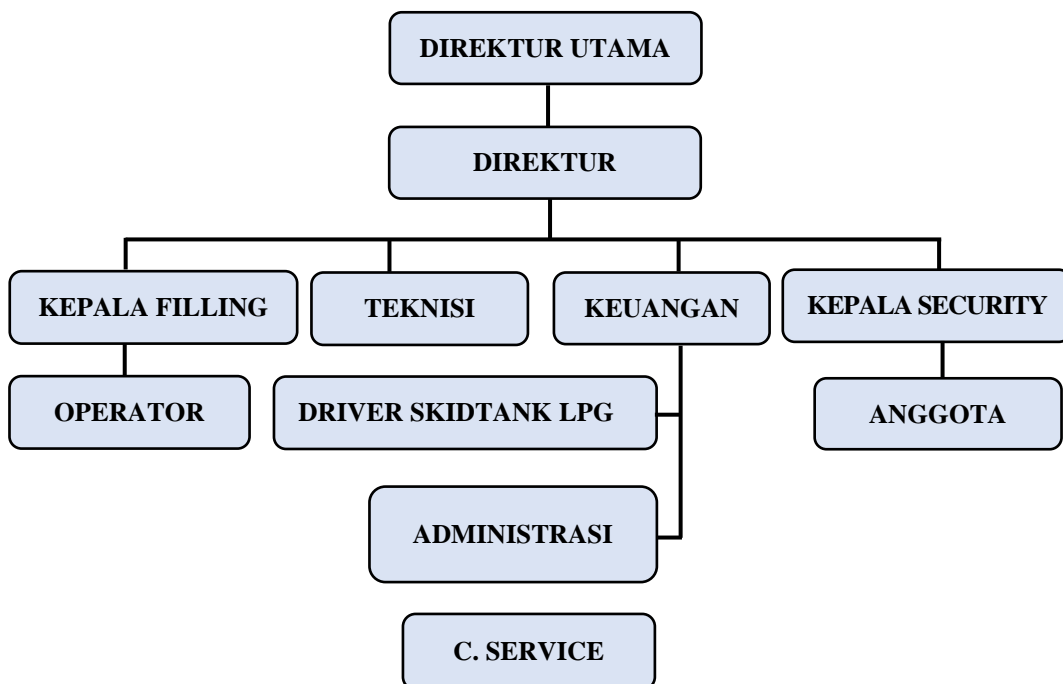
berpartisipasi aktif dalam pendistribusian LPG ke wilayah sekitar operasional SPPBE.”

2) Misi

- 1) Melayani kebutuhan masyarakat setempat secara tepat, cepat, dan aman.
- 2) Menjaga mutu LPG agar tetap sesuai standar yang ditetapkan.

4.1.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah rancangan yang berfungsi untuk memperlihatkan alur tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang dijalankan guna mewujudkan tujuan organisasi. Berikut struktur organisasi PT Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera pada gambar 4.1:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Berikut penjelasan tugas serta tanggung jawab dari divisi-divisi yang terlibat

dalam gambar 4.1 pada struktur PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera:

1. Direktur

Bertanggung jawab penuh atas pengelolaan perusahaan serta pengambilan keputusan strategis untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Kepala Filling

Bertugas mengatur dan mengawasi kegiatan pengisian LPG ke tabung, memastikan proses berjalan sesuai standar keselamatan dan ketentuan teknis.

3. Operator

Melaksanakan proses pengisian LPG ke tabung dengan teliti dan sesuai prosedur kerja yang berlaku.

4. Teknisi

Bertanggung jawab melakukan perawatan, perbaikan, dan pengecekan rutin pada peralatan serta instalasi pengisian LPG.

5. Driver Skidtank LPG

Mengemudikan dan mengoperasikan kendaraan pengangkut LPG (skidtank) dengan aman, serta memastikan distribusi LPG berjalan sesuai prosedur.

6. Keuangan

Mengelola administrasi keuangan perusahaan, mulai dari pencatatan transaksi, pembayaran, hingga penyusunan laporan keuangan.

7. Administrasi

Membantu proses pencatatan data, pengarsipan, pembuatan laporan, serta mendukung kelancaran kegiatan administrasi perusahaan.

8. Kepala Security

Mengatur kebijakan dan sistem pengamanan perusahaan serta memastikan keamanan lingkungan kerja.

9. Anggota Security

Melaksanakan tugas pengawasan, penjagaan, dan patroli demi menjaga keamanan aset maupun karyawan perusahaan.

10. C. Service

Cleaning service merupakan unit kerja yang bertanggung jawab dalam menjaga kebersihan, kerapian, dan kenyamanan lingkungan kerja di PT Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera.

4.3 Karakteristik Responden

Penelitian ini akan menjelaskan secara deskriptif mengenai karakteristik responden PT. Anuegrah Cahaya Gemilang Sejahtera mulai dari jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir serta karyawan yang telah memiliki alat pelindung diri. Untuk mempermudah pemahaman analisis deskriptif data responden maka dijelaskan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamain

Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Presentase %
1	Laki-laki	43	93,5%
2	Perempuan	3	6,5%
Total		46	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.1 menjelaskan bahwa dari 46 karyawan PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera berdasarkan jenis kelamin didapati karyawan laki-laki sebanyak 43 karyawan dengan presentase 93,5% dan perempuan sebanyak 3 orang dengan presentase 6,5%. Maka dari itu disimpulkan bahwa karyawan PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera dalam penelitian ini mayoritas terdiri dari laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase %
20-30 Tahun	25	54,3%
31-40 Tahun	16	34,8%
41-50 Tahun	3	6,5%
51-60 Tahun	2	4,3%
Total	46	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 diatas maka dapat diketahuo bahwa pada usia dari 20-30 tahun sebanyak 25 responden dengan presentase 54,3%, pada usia 31-40 tahun sebanyak 16 responden dengan presentase 34,8%, pada usia 41-50 tahun sebanyak 3 responden engan presentase 6,5%, dan pada usia 51-60 sebanyak 2 responden dengan presentase 4,3%. Maka dari itu dapat disimpulkan mayoritas karyawan PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera adalah usia 20-30 tahun atau 54,3%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Jumlah	Presentase %
< 1 Tahun	11	23,9%
1-3 Tahun	19	41,3%
> 3 Tahun	16	34,8%
Total	46	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki masa kerja 1–3 tahun sebanyak 19 orang (41,3%). Kemudian, karyawan dengan masa kerja lebih dari 3 tahun berjumlah 16 orang (34,8%), dan sisanya 11 orang (23,9%) memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah bekerja cukup lama sehingga memiliki pengalaman yang memadai dalam menjalankan tugas.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Jumlah	Presentase %
SMP	1	2,2%
SMA/SMK	32	69,6%
D3	1	2,2%
S1	12	26,1%
S2	0	0%
Lainnya	0	0%
Total	46	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.4, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 32 orang (69,6%), kemudian S1 sebanyak 12 orang (26,1%), sedangkan masing-masing 1 orang (2,2%) berpendidikan SMP dan D3. Tidak terdapat responden dengan latar belakang pendidikan S2 maupun lainnya. Artinya, mayoritas karyawan berpendidikan menengah, meskipun terdapat juga sejumlah karyawan dengan pendidikan tinggi (S1).

e. Karakteristik Responden Telah Memiliki Alat Pelindung Diri

Tabel 4.5 Data Responden Telah Memiliki Alat Pelindung Diri

Memiliki Alat pelindung diri	Jumlah	Presentase %
Ya	43	93,5%
Tidak	3	6,5%
Total	46	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa mayoritas responden telah memiliki alat pelindung diri sebanyak 43 orang (93,5%), sedangkan sisanya 3 orang (6,5%) belum memiliki. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan sudah memenuhi standar keselamatan kerja.

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisis Data Penelitian

5.1.1 Distribusi Responden

Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada 46 responden yang merupakan sampel dari penelitian ini yaitu karyawan SPPBE PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera, oleh karena itu dengan kuesioner yang telah di isi maka diperoleh hasil atau jawaban dari masing-masing pernyataan yang telah diberikan. Peneliti menampilkan hasil rekapitulasi terkait pernyataan baik dari variabel bebas maupun variabel terikat. Sebagai berikut:

a. Distribusi Reponden Disiplin Kerja (XI)

Tabel 5.1 Distribusi Responden Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	Skala Nilai					Frekuensi Responden
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.	39	6	1	0	0	46
		84,8%	13%	2,2%	0%	0%	100%
2	Saya menggunakan waktu kerja secara maksimal	32	12	2	0	0	46
		69,6%	26,1%	4,3%	0%	0%	100%
3	Saya menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu	25	19	1	1	0	46
		54,3%	41,3%	2,2%	2,2%	0%	100%
4	Saya fokus pada pekerjaan selama waktu kerja berlangsung.	28	17	1	0	0	46
		60,9%	37%	2,2%	0%	0%	100%
5	Saya bertanggung jawab atas tugas yang saya terima.	27	19	0	0	0	46
		58,7%	41,3%	0%	0%	0%	100%

6	Saya menyelesaikan pekerjaan saya penuh tanggung jawab.	28	18	0	0	0	46
		60,9%	39,1%	0%	0%	0%	100%
7	Saya siap menerima konsekuensi atas hasil kerja saya.	20	24	2	0	0	46
		43,5%	52,2%	4,3%	0%	0%	100%
8	Saya selalu datang tepat waktu.	20	23	2	1	0	46
		43,5%	50%	4,3%	0%	0%	100%
9	Saya menjaga kehadiran kerja secara konsisten.	25	20	0	1	0	46
		54,3%	43,5%	0%	2,2%	0%	100%
10	Saya tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas.	20	23	1	1	1	46
		43,5%	50%	2,2%	2,2%	2,2%	100%
Mean		57%	39%	2%	1%	0%	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 5.1 di atas, hasil kuesioner menunjukkan bahwa tanggapan responden yang memilih Sangat Setuju sebesar 57%, Setuju sebesar 39%, Kurang Setuju sebesar 2%, dan Tidak Setuju sebesar 1% dari 10 pernyataan. Jawaban responden yang paling mendominasi yaitu kategori Sangat Setuju.

b. Distribusi Responden Motivasi Kerja

Tabel 5.2 Distribusi Responden Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Skala Nilai					Frekuensi Responden
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya.	15	22	8	1	0	46
		32,6%	47,8%	17,4%	2,2%	0%	100%
2	Adanya pemberian bonus membuat saya semangat bekerja.	25	18	2	1	0	46
		54,3%	39,1%	4,3%	2,2%	0%	100%

3	Saya merasa aman dari ancaman kehilangan pekerjaan.	19	21	3	2	1	46
		41,3%	45,7%	6,5%	4,3%	2,2%	100%
4	Saya tidak khawatir terhadap risiko kerja.	14	20	8	2	2	46
		30,4%	43,5%	17,4%	4,3%	4,3%	100%
5	Rekan kerja saya mendukung terciptanya rasa aman dalam bekerja.	21	23	2	0	0	46
		45,7%	50%	4,3%	0%	0%	100%
6	Saya merasa dihargai atas hasil kerja saya.	25	18	3	0	0	46
		54,3%	39,1%	6,5%	0%	0%	100%
7	Saya merasa nyaman berkomunikasi dengan rekan kerja saya.	24	20	2	0	0	46
		52,2%	43,5%	4,3%	0%	0%	100%
8	Saya mudah menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja	24	20	2	0	0	46
		52,2%	43,5%	4,3%	0%	0%	100%
9	Saya merasa senang ketika hasil kerja saya diakui.	27	18	1	0	0	46
		58,7%	39,1%	2,2%	0%	0%	100%
10	Saya merasa dihargai atas kontribusi saya di perusahaan.	27	16	1	1	1	46
		58,7%	34,8%	2,2%	2,2%	2,2%	100%
Mean		48%	43%	7%	2%	1%	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 5.2 di atas, hasil kuesioner menunjukkan bahwa tanggapan responden yang memilih Sangat Setuju sebesar 48%, Setuju sebesar 43%, Kurang Setuju sebesar 7%, Tidak Setuju sebesar 2%, dan Sangat Tidak Setuju sebesar 1% dari 10 pernyataan. Jawaban responden yang paling mendominasi yaitu kategori Sangat Setuju.

c. Distribusi Responden Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Tabel 5.3 Distribusi Responden Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X3)

No	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya nyaman bekerja di lingkungan perusahaan	25	18	3	0	0	46
		54,3%	39,1%	6,5%	0%	0%	100%
2	Saya mendapatkan pelatihan tentang penggunaan APD	28	16	1	1	0	46
		60,9%	34,8%	2,2%	2,2%	0%	100%
3	Saya menggunakan peralatan kerja sesuai prosedur.	25	21	0	0	0	46
		54,3%	45,7%	0%	0%	0%	100%
4	Perusahaan menyediakan APD dengan lengkap.	24	17	1	1	2	46
		54,3%	37%	4,3%	2,2%	2,2%	100%
5	APD yang saya gunakan dalam kondisi baik	27	16	0	1	2	46
		58,7%	34,8%	0%	2,2%	4,3%	100%
6	Saya memahami pentingnya penggunaan APD untuk keselamatan kerja	31	13	1	1	0	46
		67,4%	28,3%	2,2%	2,2%	0%	100%
7	Saya merasa dilindungi dengan baik saat menggunakan APD	26	19	0	1	0	46
		56,5%	41,3%	0%	2,2%	0%	100%
8	Saya tidak memiliki keluhan kesehatan selama bekerja	23	18	4	0	1	46
		50%	39,1%	8,7%	0%	2,2%	100%
9	Saya jarang mengalami kelelahan fisik akibat pekerjaan	20	19	5	1	1	46
		43,5%	41,3%	10,9%	2,2%	2,2%	100%
10	Pekerjaan saya tidak membahayakan kesehatan saya.	20	16	6	3	1	46
		43,5%	34,8%	13%	6,5%	2,2%	100%
Mean		54%	38%	5%	2%	1%	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 5.3 di atas, hasil kuesioner menunjukkan bahwa tanggapan responden yang memilih Sangat Setuju sebesar 54%, Setuju sebesar 38%, Kurang Setuju sebesar 5%, Tidak Setuju sebesar 2%, dan Sangat Tidak Setuju sebesar 1% dari 10 pernyataan. Jawaban responden yang paling mendominasi yaitu kategori Sangat Setuju.

d. Distribusi Responden Kinerja Karyawan

Tabel 5.4 Distribusi Reponden Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	28	17	1	0	0	46
		60,9%	37%	2,2%	0%	0%	100%
2	Saya berusaha menghindari kesalahan dalam pekerjaan.	26	19	1	0	0	46
		56,5%	41,3%	2,2%	0%	0%	100%
3	Saya menjaga standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.	21	23	1	1	0	46
		45,7%	50%	2,2%	2,2%	0%	100%
4	Saya selalu mengecek kembali hasil kerja sebelum diserahkan kebagian berikutnya.	27	18	1	0	0	46
		58,7%	39,1%	2,2%	0%	0%	100%
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target.	23	21	1	0	1	46
		50%	45,7%	2,2%	0%	2,2%	100%
6	Saya bekerja produktif setiap hari.	28	17	1	0	0	46
		60,9%	37%	2,2%	0%	0%	100%

7	Saya tidak memiliki hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan saya	29	16	1	0	0	46
		63%	34,8%	2,2%	0%	0%	100%
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang ditentukan.	17	23	5	1	0	46
		37%	50%	10,9%	2,2%	0%	100%
9	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik.	24	18	3	0	1	46
		52,2%	39,1%	6,5%	0%	2,2%	100%
10	Saya cepat dalam menyelesaikan tugas tanpa mengurangi kualitas.	25	21	0	0	0	46
		54,3%	45,7%	0%	0%	0%	100%
Mean		55%	42%	3%	1%	1%	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 5.4 di atas, hasil kuesioner menunjukkan bahwa tanggapan responden yang memilih Sangat Setuju sebesar 55%, Setuju sebesar 42%, Kurang Setuju sebesar 3%, Tidak Setuju sebesar 1%, dan Sangat Tidak Setuju sebesar 1% dari 10 pernyataan. Jawaban responden yang paling mendominasi yaitu kategori Sangat Setuju

5.2 Analisis Uji Instrumen

5.2.1 Uji Validitas

Validitas dalam penelitian ini untuk mengetahui ketetapan dan kecermatan data yang telah dikumpulkan dari responden maka akan dilakukan uji validitas dengan menggunakan *Product Moment Pearson* sebuah variabel dinyatakan valid apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dengan signifikan 5% berikut perhitungan uji validitas melalui *software IBM SPSS Statistik 25* sebagai berikut:

Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Sig. (2-tailed)	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,00	0,700	0.2940	VALID
		X1.2	0,00	0,698		VALID
		X1.3	0,00	0,736		VALID
		X1.4	0,00	0,720		VALID
		X1.5	0,00	0,699		VALID
		X1.6	0,00	0,608		VALID
		X1.7	0,00	0,725		VALID
		X1.8	0,00	0,747		VALID
		X1.9	0,00	0,824		VALID
		X1.10	0,00	0,794		VALID
2	Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,00	0,689	0.2940	VALID
		X2.2	0,00	0,592		VALID
		X2.3	0,00	0,662		VALID
		X2.4	0,00	0,731		VALID
		X2.5	0,00	0,713		VALID
		X2.6	0,00	0,659		VALID
		X2.7	0,00	0,589		VALID
		X2.8	0,00	0,684		VALID
		X2.9	0,00	0,539		VALID
		X2.10	0,00	0,729		VALID
3	Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X3)	X3.1	0,00	0,798	0.2940	VALID
		X3.2	0,00	0,578		VALID
		X3.3	0,00	0,420		VALID
		X3.4	0,00	0,887		VALID
		X3.5	0,00	0,840		VALID
		X3.6	0,00	0,731		VALID
		X3.7	0,00	0,610		VALID
		X3.8	0,00	0,760		VALID
		X3.9	0,00	0,722		VALID
		X3.10	0,00	0,656		VALID
4	Kinerja (Y)	Y.1	0,00	0,497	0.2940	VALID
		Y.2	0,00	0,621		VALID
		Y.3	0,00	0,768		VALID
		Y.4	0,00	0,749		VALID
		Y.5	0,00	0,703		VALID
		Y.6	0,00	0,802		VALID
		Y.7	0,00	0,733		VALID
		Y.8	0,00	0,741		VALID
		Y.9	0,00	0,789		VALID
		Y.10	0,00	0,541		VALID

Sumber: Hasil Uji SPSS versi 25, 2025

Tabel 5.6 R Tabel Uji Validitas

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
43	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
44	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601

Sumber: Tabel r Product Moment (Sugiyono, 2017)

Berdasarkan tabel 5.5 dan tabel 5.6 diatas hasil uji validitas yang telah dilakukan pada masing-masing variabel penelitian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan memiliki nilai r -hitung $>$ r -tabel dan nilai $\text{sig} < 0,05$. Artinya pernyataan ini dinyatakan valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji seberapa konsisten responden terhadap pernyataan-pernyataan yang telah diberikan dan jika digunakan secara berulang akan selalu tetap mendapatkan hasil yang konsisten. Dimana dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* $>$ 0,60. Sebaliknya, jika *Cronbach Alpha* $<$ 0,60 maka hasil penelitian tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan *software IBM SPSS Statistik 25* sebagai berikut:

Tabel 5.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cornbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,897 $>$ 0,60	RELIABEL
Motivasi Kerja (X2)	0,849 $>$ 0,60	RELIABEL
Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X3)	0,885 $>$ 0,60	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,879 $>$ 0,60	RELIABEL

Sumber: Hasil Uji SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan tabel 5.7 hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Keselamatan Kesehatan kerja (K3) (X3) serta Kinerja (Y) dikatakan reliabel dikarenakan *Cronbach Alpha* diatas 0,60 atau *Cronbach Alpha* > 0,60.

5.3 Analisis Uji Asumsi Klasik

5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam metode regresi, variabel terikat maupun variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik ditunjukkan dengan residual yang berdistribusi normal. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov melalui program SPSS versi 25, dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	46
Test Statistic	0.125
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.069 ^c

Sumber: Hasil Uji SPSS versi 25,2025

Berdasarkan tabel 5.8 hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,069 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. maka pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa nilai residual terstandarisasi dan berdistribusi normal memenuhi asumsi uji normalitas.

5.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi apakah terdapat hubungan

yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik ditunjukkan dengan tidak adanya multikolinearitas atau interkorelasi yang kuat antara variabel independen. Adapun hasil uji multikolinearitas yang diperoleh melalui pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25 adalah sebagai berikut:

Tabel 5.9 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin	0.556	1.800
Motivasi	0.421	2.376
K3	0.496	2.017
Kinerja		

Sumber: Hasil Uji SPSS versi 25,2025

Berdasarkan tabel 5.9 hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel disiplin sebesar 0,556 dan motivasi sebesar 0,421 serta K3 sebesar 0,496 artinya nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 ($Tolerance > 0,10$). Sementara itu, diketahui nilai VIF dari variabel disiplin sebesar 1.800 dan motivasi sebesar 2.376 serta K3 sebesar 2.017 artinya nilai VIF lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independent dalam model regresi.

5.3.3 Uji Heterkedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh melalui pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25 berikut hasil Glejer:

Tabel 5.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig.
(Constant)	0,287
Disiplin Kerja (X1)	0,053
Motivasi Kerja (X2)	0,322
Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X3)	0,056

Sumber: Hasil Uji SPSS versi 25,2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 5.10, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) serta Kseselamatan Kesehatan Kerja (X3) lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pada ketiga variabel tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

5.3.4 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Suatu hubungan dikatakan linear apabila nilai signifikansi pada Deviation From Linearity $> 0,05$. Adapun hasil uji linearitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5.11 Hasil Uji Linearitas

No	Variabel	Deviation From Linearity	Kesimpulan
1	Kinerja Karyawan - Disiplin Kerja	0,967	Linear
2	Kinerja Karyawan - Motivasi Kerja	0,984	Linear
3	Kinerja Karyawan - Keselamatan Kesehatan Kerja	0,375	Linear

Sumber: Hasil Uji SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan hasil uji linearitas pada Tabel 5.10, diketahui bahwa hubungan antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) serta Keselamatan Kesehatan Kerja (KX3) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Deviation from Linearity masing-masing lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan yang linear dengan Kinerja Karyawan (Y), sehingga memenuhi asumsi linearitas dan dapat dilanjutkan ke pengujian regresi linear.

5.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh dari variabel Disiplin kerja (X1) dan Motivasi (X2) serta Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y). Pengolahan data menggunakan SPSS versi 25 berikut hasil pengolahan data:

Tabel 5.12 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients'	
		β	Std. Error
1	(constant)	0,644	0,377
	Disiplin Kerja	0,533	0,124
	Motivasi Kerja	0,058	0,116
	Keselamatan Kesehatan Kerja	0,240	0,094

Sumber: Hasil Uji SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan 5.11 dapat diketahui bahwa hasil analisis regresi linear, Maka diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\underline{\underline{Y = 0,644 + 0,533x_1 + 0,058x_2 + 0,240x_3}}$$

1. Konstanta (0,644)

Nilai konstanta sebesar 0,644 menunjukkan bahwa apabila variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_3) dianggap konstan atau bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,644 satuan.

2. Disiplin Kerja ($b_1 = 0,533$)

Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,533 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,533 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan.

3. Motivasi Kerja ($b_2 = 0,058$)

Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,058 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,058 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, meskipun pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan dengan Disiplin Kerja.

4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja ($b_3 = 0,240$)

Koefisien regresi Keselamatan Kesehatan Kerja (K_3) sebesar 0,240 menunjukkan bahwa setiap peningkatan K_3 sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan

5.4.1 Uji Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) bertujuan untuk mengetahui tingkat hubungan atau keeratan asosiasi linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, di mana nilai mendekati 1 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, sedangkan nilai mendekati 0 menunjukkan hubungan yang sangat lemah. Berikut hasil pengolahan data:

Tabel 5.13 Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary	
Model	R
1	0.799 ^a

Sumber: Hasil Uji SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan Tabel 5.12, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.799^a dengan nilai dari tabel interpretasi koefisien korelasi sehingga mendapatkan hasil interpretasi sebesar 0,60-0,799 artinya hasil tersebut masuk dalam katagori kuat. Hal ini mampu menunjukkan bahwa terjadi hubungan kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

5.4.2 Uji Koefisien Determinan (R²)

Uji Koefisien Determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen. Semakin besar nilai R², semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25, berikut disajikan hasil Koefisie determinan:

Tabel 5.14 Uji Koefisien Determinan (R²)

Model Summary	
Model	R Square
1	0,638

Sumber: Hasil Uji SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan Tabel 5.13, nilai R Square sebesar 0,638 menunjukkan bahwa 63,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, motivasisedangkan sisanya 36,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

5.5 Pengujian Hipotesis

5.5.1 Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji F yaitu:

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak.

Perhitungan F_{tabel} dengan rumus $= (α; df_1=k-1; df_2=n-k)$ tingkat signifikansi ($α$) = 0,05. Berikut diperoleh F_{tabel} :

$$\underline{\underline{F_{tabel} = (0,05; 3; 42) = 2,83}}$$

Keterangan:

- k = Keseluruhan Variabel
- n = Jumlah Sampel
- -1 = Konstanta

Berikut pengolahan data menggunakan SPSS versi 25, diperoleh hasil uji

simultan sebagai berikut:

Tabel 5.15 Uji Simultan (F)

Model	F	Sig.
Regression	24,127	0,000

Sumber: Hasil Uji SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan tabel 5.14 hasil perhitungan diperoleh nilai F-hitung = 24,127 > F-tabel = 2,83 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) serta Keselamatan Kesehatan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5.5.2 Uji Parsial (T)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan pada uji t adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai sig. < 0,05 atau t-hitung > t-tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- b. Jika nilai sig. > 0,05 atau t-hitung < t-tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Berikut diperoleh hasil nilai t-tabel dengan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$).

$$\underline{\underline{\mathbf{T_{tabel} = (\alpha; n-k-1) = (0,05; 42) = 2,018}}}$$

α = Tingkat signifikansi (5%)

n = Jumlah Responden (46)

k = Variabel Independen (3)

Tabel 5.16 Uji Parsial

Model	T	Sig.
(Constant)	1,707	0.095
Disiplin Kerja	4,291	0.000
Motivasi Kerja	0,501	0.619
Keselamatan Kesehatan Kerja	2,559	0,014

Sumber: Hasil Uji SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan tabel 5.15 hasil uji parsial diperoleh penjelasan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X1)

Nilai sig. = 0,000 < 0,05 dan t-hitung = 4,291 > t-tabel = 2,018. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Motivasi Kerja (X2)

Nilai sig. = 0,189 > 0,05 dan t-hitung = 0,501 < t-tabel = 2,018. Artinya Ho diterima dan Ha ditolak, sehingga Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja.

3. Keselamatan Kesehatan Kerja (X3)

Nilai sig. = 0,014 < 0,05 dan t-hitung = 2,559 > t-tabel = 2,018. Maka Ho ditolak dan Ha di terima, sehingga Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan secara parsial variabel Disiplin Kerja (X1) dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan.

5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) serta Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada SPPBE PT Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 orang sebagai responden. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 25, diperoleh temuan yang dapat dirangkum sebagai berikut:

5.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja serta Keselamatan Kerja (K3) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan SPPBE PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera.

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diketahui pada tabel bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $f\text{-hitung} = 24,127 > f\text{-tabel} = 2,83$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hasil uji simultan tersebut yaitu, variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) serta Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X3) berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan pada SPPBE PT.

Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera.

5.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera

Pada hasil analisis regresi, variabel Disiplin Kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti berpengaruh positif. Kemudian, berdasarkan hasil uji t-hitung $4,291 > t\text{-tabel } 2,018$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial atau terpisah terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Adinda *et al.* (2023) pada PT. Antam Tbk Pongkor dan Zakaria & Suhardi (2021) pada PT. Batam Teknologi Gas, yang sama-sama menemukan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan merupakan faktor penting yang konsisten memberikan kontribusi terhadap kinerja di berbagai sektor industri.

5.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera.

Hasil analisis SPSS secara parsial terhadap variabel bebas Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) pada tabel 5.15 menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,619 > 0,05$ dan nilai t-hitung $0,501 < t\text{-tabel } 2,018$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, hasil uji parsial tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada SPPBE PT. Anugerah Cahaya Gemilang

Sejahtera.

Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian Fernandez (2023) “Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Persero Pasir Angin” yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

5.6.4 Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada SPPBE PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera.

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 5.15 secara parsial, variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$ dan $t\text{-hitung } 2,559 > t\text{-tabel} = 2,018$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikansi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada SPPBE PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu oleh Rantetasak et al, (2024). “Pengaruh Keselamatan Kesehatan kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Patra Niaga Region VII Sulawesi yang menunjukkan bahwa penerapan K3 berada pada kategori baik dan memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kesadaran karyawan terhadap pentingnya K3 mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas dan produktivitas kinerja

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan serta uraian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Disiplin kerja dan Motivasi kerja serta Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kedisiplinn karyawan maka semakin baik kinerja yang dapat dicapai.
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan belum menjadi faktor dominan dalam menentukan peningkatan kinerja karyawan.
4. Keselamatan kesehatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera. Ketersediaan sarana keselamatan, pemakaian APD, serta lingkungan kerja yang aman dan sehat memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga mereka dapat bekerja lebih fokus dan produktif.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah diperoleh, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan maupun peneliti selanjutnya, yaitu:

1. Bagi Perusahaan, disarankan untuk terus meningkatkan disiplin kerja melalui pembentukan budaya kerja yang konsisten, penerapan sistem penghargaan dan sanksi, serta keteladanan pimpinan. Selain itu, penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) perlu dipertahankan dan ditingkatkan melalui pelatihan rutin, penyediaan alat pelindung diri yang memadai, serta penciptaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian dengan menambahkan jumlah sampel dan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau sistem kompensasi. Hal ini bertujuan agar penelitian selanjutnya dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif serta memperkaya kajian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Afandi, P. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Febriantri Ningsih, Vera Anitra, A. E. (2025). Pengaruh Kompetensi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 3(1), 10–17. <https://doi.org/10.70052/jeba.v3i1.471>
- Fernandez, W. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Persero Pasir Angin. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(9), 13761–13765. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i9.9483>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Multivariate Analysis: Konsep, Teknik dan Aplikasi dengan SPSS 25* (ke 10). Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* (edisi revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Pengantar Manajemen SDM Modern*. Bumi Aksara.
- Kasmir, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Press,.
- Khabibulloh, M. N. (2024). *Goal Setting Theory Adalah: Konsep, Manfaat, dan Penerapannya*. October 16. <https://psychehumanus.id/goal-setting-theory-adalah/>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Octaningrum, A. A., Suwasono, E., Evasari, A. D., Kinerja, T., Studi, K., & Bagian, P. (2022). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja PT. Wonojati Wijoyo). 1(1), 120–128.
- Permatasari, D., & Gunawan. (2024). Analisis Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Karyawan Ribbed Company. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 1427–1435. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2336>
- Puspita, P. A. R. W. W. (2023). (2023). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP HASIL KINERJA KARYAWAN PT. PLN INDONESIA POWER Universitas (PLTG GILIMANUK). In *Universitas Mahasaraswati Denpasar*. <http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/5527>
- Rantetasak, I. R., Saleh, H., & Mane, A. (2024). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Patra Niaga Region VII Sulawesi. *Journal of Economy Business Development*,

- 2(3), 297–302. <https://doi.org/10.56326/jebd.v2i3.2875>
- Ridwan, A. A., & Anwar, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Proyek Pembangkit dan Jaringan Sulawesi Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 274. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16507>
- Sri Wahyuningsih, C. S. K. (2024). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 06(01), 154–160.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Revisi). Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2022a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)* (terbaru 20). Alfabeta.
- Sugiyono. (2022b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (4th ed.). Alfabeta.
- Zakaria; Suhardi. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Batam Teknologi Gas. *Scientia Journal*, 4(2), 20–30.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA SERTA KESELAMATAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SPPBE PT. ANUGERAH CAHAYA GEMILANG SEJAHTERA

Kepada Yth. Bapak/Ibu

Karyawan SPPBE PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir pada Pendidikan Strata Satu (S1) dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Serta Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sppbe Pt. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera”**. Demi terlaksananya penelitian ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu dapat mengisi kuesioner penelitian ini. Data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan semata-mata digunakan untuk kepentingan penyusunan sebuah penelitian ilmiah. Besar harapan saya agar Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban secara jujur dan objektif. Atas perhatian dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk

Silakan isi pernyataan-pernyataan berikut sesuai dengan kenyataan yang bapak/ibu alami.

- (5) SS = Sangat Setuju
 (4) S = Setuju
 (3) KS = Kurang Setuju (Netral)
 (2) TS = Tidak Setuju
 (1) STS = Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

- 1) Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
- 2) Umur : 20-30 Tahun 31-40 Tahun
 41-50 Tahun 51-60 Tahun
- 3) Lama bekerja : < 1 tahun 1-3 tahun > 3 tahun
- 4) Pendidikan terakhir: SMP SMA/SMK D3
 S1 S2 Lainnya
- 5) Telah memiliki alat pelindung diri (helm, sepatu safety, sarung tangan, baju kerja dan masker)
- Ya Tidak

Variabel Bebas (X1) Disiplin Kerja

No	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
MEMATUHI SEMUA PERATURAN PERUSAHAAN						
1	Saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.					
PENGGUNAAN WAKTU SECARA EFEKTIF						
2	Saya menggunakan waktu kerja secara maksimal					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu					
4	Saya fokus pada pekerjaan selama waktu kerja berlangsung.					
TANGGUNG JAWAB DALAM PEKERJAAN						
5	Saya bertanggung jawab atas tugas yang saya terima.					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan saya penuh tanggung jawab.					
7	Saya siap menerima konsekuensi atas hasil kerja saya.					
TINGKAT ABSENSI						
8	Saya selalu datang tepat waktu.					
9	Saya menjaga kehadiran kerja secara konsisten.					
10	Saya tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas.					

Variabel Bebas (X2) Motivasi Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
KEBUTUHAN FISIK						
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya.					
2	Adanya pemberian bonus membuat saya semangat bekerja.					
RASA AMAN						
3	Saya merasa aman dari ancaman kehilangan pekerjaan.					
4	Saya tidak khawatir terhadap risiko kerja.					
5	Rekan kerja saya mendukung terciptanya rasa aman dalam bekerja.					
KEBUTUHAN SOSIAL						
6	Saya merasa dihargai atas hasil kerja saya.					
7	Saya merasa nyaman berkomunikasi dengan rekan kerja saya.					
8	Saya mudah menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja					
KEBUTUHAN AKAN PENGHARGAAN						
9	Saya merasa senang ketika hasil kerja saya diakui.					
10	Saya merasa dihargai atas kontribusi saya di perusahaan.					

Variabel Bebas (X3) Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
KEADAAN TEMPAT/LINGKUNGAN KERJA						
1	Saya nyaman bekerja di lingkungan perusahaan					
PEMAKAIAN PERALATAN KERJA						
2	Saya mendapatkan pelatihan tentang penggunaan APD					
3	Saya menggunakan peralatan kerja sesuai prosedur.					
4	Perusahaan menyediakan APD dengan lengkap.					
5	APD yang saya gunakan dalam kondisi baik					
6	Saya memahami pentingnya penggunaan APD untuk keselamatan kerja					
7	Saya merasa dilindungi dengan baik saat menggunakan APD					
KONDISI FISIK						
8	Saya tidak memiliki keluhan kesehatan selama bekerja.					
9	Saya jarang mengalami kelelahan fisik akibat pekerjaan					
10	Pekerjaan saya tidak membahayakan kesehatan saya.					

Variabel Terikat (Y) Kinerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
KUALITAS (MUTU)						
1	Saya berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					
2	Saya berusaha menghindari kesalahan dalam pekerjaan.					
3	Saya menjaga standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.					
4	Saya selalu mengecek kembali hasil kerja sebelum diserahkan kebagian berikutnya.					
KUANTITAS (JUMLAH)						
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target.					
6	Saya bekerja produktif setiap hari.					
7	Saya tidak memiliki hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
WAKTU						
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang ditentukan.					
9	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik.					
10	Saya cepat dalam menyelesaikan tugas tanpa mengurangi kualitas.					

Lampiran 2 Distribusi Jawaban Responden

1. Karakteristik Responden

Jumlah Responden	Jenis Kelamin	Umur	Lama bekerja	Pendidikan terakhir	Telah memiliki alat pelindung diri
1	Laki-Laki	31-40 Tahun	> 3 Tahun	S1	Ya
2	Laki-Laki	20-30 Tahun	> 3 Tahun	SMA/SMK	Ya
3	Perempuan	31-40 Tahun	> 3 Tahun	S1	Tidak
4	Perempuan	20-30 Tahun	> 3 Tahun	SMA/SMK	Tidak
5	Laki-Laki	31-40 Tahun	> 3 Tahun	S1	Ya
6	Laki-Laki	41-50 Tahun	> 3 Tahun	SMA/SMK	Ya
7	Laki-Laki	20-30 Tahun	> 3 Tahun	SMA/SMK	Ya
8	Laki-Laki	31-40 Tahun	1-3 Tahun	SMA/SMK	Ya
9	Laki-Laki	20-30 Tahun	1-3 Tahun	SMA/SMK	Ya
10	Laki-Laki	20-30 Tahun	> 3 Tahun	SMA/SMK	Ya
11	Laki-Laki	20-30 Tahun	1-3 Tahun	SMA/SMK	Ya
12	Laki-Laki	20-30 Tahun	< 1 Tahun	S1	Ya
13	Laki-Laki	20-30 Tahun	< 1 Tahun	SMA/SMK	Ya
14	Laki-Laki	31-40 Tahun	1-3 Tahun	S1	Ya
15	Laki-Laki	20-30 Tahun	1-3 Tahun	S1	Ya
16	Laki-Laki	20-30 Tahun	< 1 Tahun	S1	Ya
17	Laki-Laki	20-30 Tahun	< 1 Tahun	S1	Ya
18	Laki-Laki	20-30 Tahun	1-3 Tahun	SMA/SMK	Ya
19	Laki-Laki	31-40 Tahun	< 1 Tahun	SMA/SMK	Ya
20	Laki-Laki	20-30 Tahun	1-3 Tahun	S1	Ya
21	Laki-Laki	20-30 Tahun	1-3 Tahun	SMA/SMK	Ya
22	Laki-Laki	20-30 Tahun	1-3 Tahun	SMA/SMK	Ya
23	Laki-Laki	20-30 Tahun	1-3 Tahun	S1	Ya
24	Laki-Laki	31-40 Tahun	1-3 Tahun	SMA/SMK	Ya
25	Perempuan	20-30 Tahun	< 1 Tahun	SMA/SMK	Tidak
26	Laki-Laki	20-30 Tahun	1-3 Tahun	D3	Ya
27	Laki-Laki	20-30 Tahun	< 1 Tahun	SMA/SMK	Ya
28	Laki-Laki	20-30 Tahun	1-3 Tahun	SMA/SMK	Ya
29	Laki-Laki	31-40 Tahun	> 3 Tahun	SMA/SMK	Ya
30	Laki-Laki	31-40 Tahun	< 1 Tahun	SMA/SMK	Ya
31	Laki-Laki	20-30 Tahun	> 3 Tahun	SMA/SMK	Ya
32	Laki-Laki	31-40 Tahun	< 1 Tahun	S1	Ya
33	Laki-Laki	51-60 Tahun	> 3 Tahun	SMP	Ya
34	Laki-Laki	31-40 Tahun	1-3 Tahun	SMA/SMK	Ya
35	Laki-Laki	20-30 Tahun	1-3 Tahun	SMA/SMK	Ya
36	Laki-Laki	20-30 Tahun	< 1 Tahun	SMA/SMK	Ya
37	Laki-Laki	31-40 Tahun	1-3 Tahun	SMA/SMK	Ya
38	Laki-Laki	20-30 Tahun	1-3 Tahun	SMA/SMK	Ya
39	Laki-Laki	51-60 Tahun	> 3 Tahun	S1	Ya
40	Laki-Laki	31-40 Tahun	1-3 Tahun	SMA/SMK	Ya
41	Laki-Laki	20-30 Tahun	< 1 Tahun	SMA/SMK	Ya
42	Laki-Laki	31-40 Tahun	1-3 Tahun	SMA/SMK	Ya
43	Laki-Laki	41-50 Tahun	> 3 Tahun	SMA/SMK	Ya
44	Laki-Laki	31-40 Tahun	> 3 Tahun	SMA/SMK	Ya
45	Laki-Laki	41-50 Tahun	> 3 Tahun	SMA/SMK	Ya
46	Laki-Laki	31-40 Tahun	> 3 Tahun	SMA/SMK	Ya

2. Tabulasi Jawaban Displin Kerja (X1)

Jumlah Responden	Item Pertanyaan									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
1	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	4	4	5	4	5	4	4	4	2
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
9	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
10	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
11	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4
12	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4
15	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4
16	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5
17	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
28	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4
29	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4
30	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4
31	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	3	5	4	5	4	3	4	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4
37	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4

28	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5
29	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
30	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4
31	4	5	4	2	5	4	5	5	4	4
32	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
34	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4
35	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5
36	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
37	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
38	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
39	3	2	1	3	4	5	5	3	4	2
40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
41	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5
44	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5

4. Tabulasi Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X3)

Jumlah Responden	Item Pertanyaan									
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	5	5	1	1	5	5	1	1	1
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	5	5	4	5	4	4	4	5	2
7	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
8	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
11	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3
12	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
15	4	2	4	2	2	2	4	4	5	4
16	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
17	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5

18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
22	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3
23	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
28	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3
29	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3
30	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3
31	4	5	4	5	5	5	5	4	4	2
32	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
33	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2
34	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
35	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
36	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
37	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	3	3	5	1	1	3	2	4	2	4
40	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
41	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
45	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
46	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4

5. Kinerja (Y)

Jumlah Responden	Item Pertanyaan									
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4
7	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
8	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5

9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4
12	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
15	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
20	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
23	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5
24	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
28	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4
29	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4
30	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5
31	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
32	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
33	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
34	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4
35	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4
36	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
37	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	4	2	3	1	4	3	2	1	5
40	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
41	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
44	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
45	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5
46	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5

X1.7	Pearson Correlation	.452**	.562**	.492**	.459**	.421**	.394**	1	.443**	.556**	.499**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.001	.004	.007		.002	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.8	Pearson Correlation	.436**	.324*	.619**	.464**	.504**	.285	.443**	1	.582**	.614**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.002	.028	.000	.001	.000	.055	.002		.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.9	Pearson Correlation	.489**	.503**	.704**	.494**	.465**	.433**	.556**	.582**	1	.658**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.001	.003	.000	.000		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.10	Pearson Correlation	.465**	.428**	.511**	.545**	.482**	.359*	.499**	.614**	.658**	1	.794**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.000	.000	.001	.014	.000	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Total X1	Pearson Correlation	.700**	.698**	.736**	.720**	.699**	.608**	.725**	.747**	.824**	.794**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.897	10

X3.1	Pearson Correlation	1	.600*	.570*	.600*	.556*	.583*	.488*	.535*	.448*	.478*	.798*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.002	.001	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.2	Pearson Correlation	.600*	1	.431*	.498*	.519*	.666*	.432*	.177	.097	.043	.578*
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.000	.000	.000	.003	.239	.520	.778	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.3	Pearson Correlation	.570*	.431*	1	.196	.170	.393*	.068	.231	.077	.273	.420*
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.193	.260	.007	.655	.123	.609	.067	.004
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.4	Pearson Correlation	.600*	.498*	.196	1	.943*	.644*	.465*	.624*	.603*	.479*	.887*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.193		.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.5	Pearson Correlation	.556*	.519*	.170	.943*	1	.588*	.451*	.576*	.570*	.364*	.840*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.260	.000		.000	.002	.000	.000	.013	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.6	Pearson Correlation	.583*	.666*	.393*	.644*	.588*	1	.626*	.386*	.265	.268	.731*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.000	.000		.000	.008	.075	.072	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.7	Pearson Correlation	.488*	.432*	.068	.465*	.451*	.626*	1	.332*	.431*	.189	.610*
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.655	.001	.002	.000		.024	.003	.208	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.8	Pearson Correlation	.535*	.177	.231	.624*	.576*	.386*	.332*	1	.652*	.619*	.760*
	Sig. (2-tailed)	.000	.239	.123	.000	.000	.008	.024		.000	.000	.000

	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.9	Pearson Correlation	.448*	.097	.077	.603*	.570*	.265	.431*	.652*	1	.611*	.722*
	Sig. (2-tailed)	.002	.520	.609	.000	.000	.075	.003	.000		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.10	Pearson Correlation	.478*	.043	.273	.479*	.364*	.268	.189	.619*	.611*	1	.656*
	Sig. (2-tailed)	.001	.778	.067	.001	.013	.072	.208	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Total IX3	Pearson Correlation	.798*	.578*	.420*	.887*	.840*	.731*	.610*	.760*	.722*	.656*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	10

4) Kinerja (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.552**	.344*	.283	.047	.468**	.273	.177	.227	.353*	.497**
	Sig. (2-tailed)		.000	.019	.057	.758	.001	.066	.240	.129	.016	.000

	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.2	Pearson Correlation	.552**	1	.453**	.290	.254	.627**	.439**	.367*	.214	.357*	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.051	.088	.000	.002	.012	.153	.015	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.3	Pearson Correlation	.344*	.453**	1	.619**	.484**	.408**	.513**	.475**	.681**	.287	.768**
	Sig. (2-tailed)	.019	.002		.000	.001	.005	.000	.001	.000	.053	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.4	Pearson Correlation	.283	.290	.619**	1	.561**	.509**	.394**	.525**	.603**	.395**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.057	.051	.000		.000	.000	.007	.000	.000	.007	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.5	Pearson Correlation	.047	.254	.484**	.561**	1	.486**	.578**	.485**	.614**	.158	.703**
	Sig. (2-tailed)	.758	.088	.001	.000		.001	.000	.001	.000	.295	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.6	Pearson Correlation	.468**	.627**	.408**	.509**	.486**	1	.580**	.572**	.483**	.598**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.005	.000	.001		.000	.000	.001	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.7	Pearson Correlation	.273	.439**	.513**	.394**	.578**	.580**	1	.507**	.570**	.229	.733**
	Sig. (2-tailed)	.066	.002	.000	.007	.000	.000		.000	.000	.126	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.8	Pearson Correlation	.177	.367*	.475**	.525**	.485**	.572**	.507**	1	.574**	.337*	.741**
	Sig. (2-tailed)	.240	.012	.001	.000	.001	.000	.000		.000	.022	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.9	Pearson Correlation	.227	.214	.681**	.603**	.614**	.483**	.570**	.574**	1	.287	.789**

	Sig. (2-tailed)	.129	.153	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.053	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.10	Pearson Correlation	.353*	.357*	.287	.395**	.158	.598**	.229	.337*	.287	1	.541**
	Sig. (2-tailed)	.016	.015	.053	.007	.295	.000	.126	.022	.053		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Total	Pearson Correlation	.497**	.621**	.768**	.749**	.703**	.802**	.733**	.741**	.789**	.541**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	10

Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.06058978
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.107
	Negative	-.125

Test Statistic	.125
Asymp. Sig. (2-tailed)	.069 ^c
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.556	1.800
	X2	.421	2.376
	X3	.496	2.017

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.400	.371		-1.079	.287
	X1	.146	.075	.370	1.955	.057
	X2	-.077	.077	-.211	-1.002	.322
	X3	-.140	.072	-.381	-1.962	.056

a. Dependent Variable: ABS

4. Uji Linearitas

1) Disiplin Kerja (X1)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	.290	11	.026	4.746	.000
		Linearity	.272	1	.272	48.896	.000
		Deviation from Linearity	.018	10	.002	.331	.967

	Within Groups	.189	34	.006		
	Total	.480	45			

2) Motivasi Kerja (X2)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	.203	14	.014	1.620	.129
		Linearity	.166	1	.166	18.560	.000
		Deviation from Linearity	.037	13	.003	.317	.984
	Within Groups		.277	31	.009		
	Total		.480	45			

3) Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X3)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	Between Groups	(Combined)	.107	2	.054	6.126	.005
		Linearity	.100	1	.100	11.447	.002
		Deviation from Linearity	.007	1	.007	.804	.375
	Within Groups		.367	42	.009		
	Total		.474	44			

Lampiran 5. Output SPSS Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	.644	.377		1.707	.095
	X1	.533	.124	.549	4.291	.000
	X2	.058	.116	.065	.501	.619
	X3	.240	.094	.299	2.559	.014
a. Dependent Variable: Y						

a) Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Uji Koefisien Determinan (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.638	.612	.06467
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Lampiran 6. Output SPSS Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.303	3	.101	24.127	.000 ^b
	Residual	.171	41	.004		
	Total	.474	44			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

2. Uji Parsial (T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.644	.377		1.707	.095
	X1	.533	.124	.549	4.291	.000
	X2	.058	.116	.065	.501	.619
	X3	.240	.094	.299	2.559	.014
a. Dependent Variable: Y						

Lampiran 7. Nilai R Tabel

df=(N-2)	Tingkat signifikansi untuk dua arah				
	0,01	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	10.000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601

Lampiran 8. Nilai F Tabel (Ghozali, I., 2018)

D f	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246

2	18.5 1	19.0 0	19.1 6	19.2 5	19.3 0	19.3 3	19.3 5	19.3 7	19.3 8	19.4 0	19.4 0	19.4 1	19.4 2	19.4 2	19.4 3
3	10.1 3	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
1 0	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
1 1	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
1 2	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
1 3	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
1 4	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
1 5	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
1 6	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
1 7	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
1 8	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
1 9	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
2 0	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
2 1	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
2 2	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
2 3	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
2 4	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
2 5	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
2 6	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
2 7	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
2 8	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
2 9	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
3 0	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
3 1	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
3 2	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
3 3	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
3 4	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
3 5	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96

3 6	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
3 7	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
3 8	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
3 9	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
4 0	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
4 1	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
4 2	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
4 3	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
4 4	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
4 5	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
4 6	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89

Lampiran 9. Niali T tabel (Ghozali, I., 2018)

d.f	t 0.10	t 0.05	t 0.025	t 0.01	t 0.005	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27

28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46

Lampiran 10. Dokumentasi



Dokumentasi 1. Lingkungan SPPBE PT. Amugerah Cahaya Gemilang Sejahtera



Dokumentasi 2. Wawancara dengan Ibu Zatria bagian Keuangan dan Manajemen SPPBE PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera



Dokumentasi 3. Wawancara dengan Bapak Roni bagian operator SPPBE PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera

Lampiran 11. Surat Balasan PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera

PT. ANUGRAH CAHAYA GEMILANG SEJAHTERA
JL. Samarinda - Bontang, Tanah Merah Kec. Samarinda Utara
Telp. (0541) 7781500 -7240524 Fax. 7209900
Email : anugrah_cgs@yahoo.Co.id

Samarinda, 12 Maret 2025

No. Surat : 05/ACGS/SB/III/2025

Lampiran : --

Perihal : Konfirmasi Permohonan Izin

Kepada

Yth : Dekan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
Di -

Tempat

Sehubungan dengan surat permohonan No : 296/UWGM-FEBA/A-SS/III/2025 yang diajukan kepada Perusahaan Kami oleh Mahasiswa dengan nama :

1. Nama : Stissy

NPM : 21.61201.129

Program Studi : Manajemen

Dengan ini kami memberikan izin kepada Mahasiswa tersebut untuk melakukan kegiatan Studi Kripsi Di perusahaan Kami.

Demikian surat balasan ini dibuat untuk dipergunakan semestinya.

PT. Anugerah Cahaya Gemilang Sejahtera


Nyoman Arya Putra

Direktur Utama