

**PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. TERMINAL PETI KEMAS BELAWAN
(PELINDO)**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**NAMA : AAN FANDREAN UTAMA
NPM : 1805160425
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBERDAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 14 September 2022, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : AAN FANDREAN UTAMA
N P M : 1805160425
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TERMINAL PETI KEMAS BELAWAN (PELINDO)

Dinyatakan (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(MUHAMMAD IRFAN NASUTION, S.E., M.M.) (SATRIA MIRSYA AFTANDY NST, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(NADIA IKA PURNAMA S.E., M.Si.)

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : AAN FANDREAN UTAMA
N P M : 1805160425
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TERMINAL PETI KEMAS BELAWAN (PELINDO)

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, 31 Agustus 2022

Pembimbing Skripsi


NADIA IKA PURNAMA, S.E., M.Si.

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



UMSU
Unsung Cerdas Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Aan Fandreaan Utama
N.P.M : 1805160425
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Nadia Ika Purnama S.E., M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo)

| Item | Hasil Evaluasi | Tanggal | Paraf Dosen |
|-------------------------------|---|------------|-------------|
| Bab 1 | perbaiki latar belakang | 17/07 2022 | |
| Bab 2 | perbaiki teori | 22/07 2022 | |
| Bab 3 | perbaiki tmbe 2 | 29/7/2022 | |
| Bab 4 | Pembahasan harus lebih jelas dan komprehensif diperbaiki. | 05/08/2022 | |
| Bab 5 | Kesimpulan harus sesuai dgn bab 4. | 15/08/2022 | |
| Daftar Pustaka | pkke mandalas | 27/08/2022 | |
| Persetujuan Sidang Meja Hijau | acc untuk diselesaikan | 28/08/2022 | |

Medan, 27 Agustus 2022

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si)

(Nadia Ika Purnama S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : AAN FANDREAN UTAMA
NPM : 1805160425
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya* bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pemyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. 25 Juni 2022

Pembuat Pernyataan



AAN FANDREAN UTAMA

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TERMINAL PETI KEMAS BELAWAN (PELINDO)

Aan Fandrean Utama
Program Studi Manajemen
Email: aanfandrean31@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo). Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan lapangan PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo) yang berjumlah 168 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan *saturated sample* (sampel jenuh). Sampel dalam penelitian ini adalah 168 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan memperoleh data yang diperoleh dari kuesioner/angket. Metode statistik yang digunakan adalah *Statistical Program And Service Solution* (SPSS). Pengolahan data penelitian ini menggunakan software *SPSS* versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Keselamatan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AND WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE PT. TERMINAL PETI KEMAS BELAWAN (PELINDO)

Aan Fandrean Utama
Management Study Program
Email: aanfandrean31@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of occupational health and safety and work environment on the performance of employees of PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo). The research method used was associative research method. The population in this study were all field employees of PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo), amounting to 168 people. Sampling in this study using a saturated sample (saturated sample). The sample in this study was 168 people. Data collection techniques used are by obtaining data obtained from a questionnaire / questionnaire. The statistical method used is the Statistical Program And Service Solution (SPSS). This research data processing using SPSS software version 26. The results showed that occupational health and safety had a negative and significant effect on employee performance, the work environment had a positive and significant effect on employee performance, occupational health and safety and the work environment are simultaneous and significant effect on employee performance.

Keywords: Occupational Health and Safety, Work Environment and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, rahmat dan hidayahnya dan tidak lupa penulis mengucapkan shalawat beriring salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) . Adapun judul penelitian yang diteliti yaitu **“Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo)”**.

Selama melakukan penulisan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa Ayahanda Ruslian, Ibunda Salmawati dan adikku Anugerah Dwian Andari yang telah banyak berkorban, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani. M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Nadia Ika Purnama, S.E., M.Si yang telah memberikan bimbingan dan meluangkan waktunya untuk membantu saya menyelesaikan skripsi penelitian ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak Isnu Gunawan selaku Pimpinan Divisi HRD PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo) yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data yang diperlukan.
11. Seluruh Staff K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo) beserta jajarannya.

12. Terima kasih kepada Rismawati Khairunnisa, Siti Ramalaili, Muhammad Hayatul Ikhsan, Nurfahzura, Raihan Nurilahiah K dan teman-teman di kelas Manajemen Malam stambuk 2018 yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah memberikan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Pada penulisan skripsi ini, penulis juga menyadari penelitian ini masih jauh dari kata sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya, hal ini disebabkan keterbatasan kemampuan, pengalaman, dan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Untuk itu penulis mengharapkan saran maupun kritik yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan penulis.

Amin ya Rabbal'alamin.

Billahi fii sabilil Haq Fastabiqul Khairat Wssalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Juni 2022

Penulis

AAN FANDREAN

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2. Identifikasi Masalah | 8 |
| 1.3. Batasan Masalah..... | 8 |
| 1.4. Rumusan Masalah | 9 |
| 1.5. Tujuan Penelitian | 9 |
| 1.6. Manfaat Penelitian | 10 |
| BAB 2 KAJIAN PUSTAKA | 11 |
| 2.1. Landasan Teori | 11 |
| 2.1.1. Kinerja | 11 |
| 2.1.2. Keselamatan Kesehatan Kerja..... | 21 |
| 2.1.3. Lingkungan Kerja..... | 27 |
| 2.2. Kerangka Konseptual | 34 |
| 2.3. Hipotesis..... | 38 |
| BAB 3 METODE PENELITIAN | 39 |
| 3.1. Jenis Penelitian..... | 39 |
| 3.2. Defenisi Operasional | 39 |
| 3.2.1. Kinerja | 39 |
| 3.2.2. Keselamatan Kesehatan Kerja..... | 40 |
| 3.2.3. Lingkungan Kerja..... | 40 |
| 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian | 41 |
| 3.4. Teknik Pengambilan Sampel..... | 42 |
| 3.5. Teknik Pengumpulan Data | 43 |
| 3.6. Teknik Analisis Data | 50 |
| BAB 4 HASIL PENELITIAN | 56 |
| 4.1. Deskripsi Data | 56 |
| 4.2. Analisis Data | 66 |
| 4.2.1. Analisis Regresi Linier Berganda | 66 |
| 4.2.2. Pengujian Hipotesis..... | 71 |
| 4.2.3. Koefisien Determinasi..... | 73 |
| 4.2.4. Pembahasan..... | 74 |

| | |
|------------------------------------|-----------|
| BAB 5 PENUTUP | 77 |
| 5.1. Kesimpulan..... | 77 |
| 5.2. Saran..... | 77 |
| 5.3. Keterbatasan Penelitian | 78 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | | |
|-------------|---|----|
| Tabel 3.1. | Indikator Kinerja | 40 |
| Tabel 3.2. | Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja | 40 |
| Tabel 3.3. | Indikator Lingkungan Kerja | 41 |
| Tabel 3.4. | Waktu Penelitian | 41 |
| Tabel 3.5. | Rincian Data Jumlah Karyawan Tetap PT. TPK (Pelindo) | 42 |
| Tabel 3.6. | Data Jumlah Sampel Karyawan PT. TPK (Pelindo) | 43 |
| Tabel 3.7. | Skala Likert | 44 |
| Tabel 3.8. | Rancangan Instrumen Penelitian | 44 |
| Tabel 3.9. | Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X1)..... | 46 |
| Tabel 3.10. | Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Lingkungan Kerja (X2)..... | 47 |
| Tabel 3.11. | Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 48 |
| Tabel 3.12. | Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian | 49 |
| Tabel 4.1. | Skala Likert | 56 |
| Tabel 4.2. | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 57 |
| Tabel 4.3. | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 57 |
| Tabel 4.4. | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 58 |
| Tabel 4.5. | Penyajian Data Keselamatan Kesehatan Kerja | 59 |
| Tabel 4.6. | Penyajian Data Lingkungan Kerja | 61 |
| Tabel 4.7. | Penyajian Data Kinerja Karyawan | 64 |
| Tabel 4.8. | Regresi Linier Berganda..... | 66 |
| Tabel 4.9. | Multikolinieritas | 69 |
| Tabel 4.10. | Uji t | 71 |
| Tabel 4.11. | Uji F..... | 73 |
| Tabel 4.12. | Koefisien Determinasi..... | 74 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|-------------|--|----|
| Gambar 2.1. | Paradigma Penelitian..... | 37 |
| Gambar 3.1. | Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t | 54 |
| Gambar 3.2. | Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F | 54 |
| Gambar 4.1. | Grafik Histogram..... | 68 |
| Gambar 4.2. | Grafik Scatter Plot | 68 |
| Gambar 4.3. | Scatter Plot Uji Heterokedastisitas | 70 |
| Gambar 4.4. | Uji t Keselamatan Kesehatan Kerja | 72 |
| Gambar 4.5. | Uji t Lingkungan Kerja | 72 |
| Gambar 4.6. | Uji F Keselamatan Kesehatan Kerja & Lingkungan Kerja | 73 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu bagian yang sangat penting bagi perusahaan serta yang bisa mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan apa yang sudah ditentukan yaitu sumber daya manusia yang sering disebut karyawan. Karyawan memiliki akal, pengetahuan, keinginan, bakat, tenaga dan kreativitas dalam menghasilkan kinerja yang baik yang sangat dibutuhkan dalam mencapai visi dan misi perusahaan (Wibowo & Widiyanto, 2019). Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu diperhatikan karena dapat berpengaruh terhadap hasil kerja dari bisnis yang dilakukan oleh perusahaan. Adapun yang dapat dilakukan untuk mempertahankan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan terlebih dahulu apa yang berdampak terhadap kinerja karyawan tersebut.

Pernyataan ini didukung oleh Wibowo & Widiyanto (2019) keterkaitan keselamatan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan dapat memastikan kesuksesan perusahaan dikarenakan situasi pekerjaan yang optimal dapat mempengaruhi kinerjanya. Permasalahan keselamatan kesehatan kerja di Indonesia masih kurang diperhatikan. Masalah ini bisa diperhatikan dari angka kecelakaan kerja yang masih tinggi di Indonesia. Maka perlu diterapkan keselamatan kesehatan kerja di lingkungan kerja dengan baik dan benar khususnya perusahaan yang rentan terjadi kecelakaan kerja.

Kondisi yang sering mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja umumnya diakibatkan oleh kesalahan karyawan sendiri, baik dalam segi kompetensi para pelaksana maupun pemahaman mengenai penyelenggara keselamatan kesehatan kerja itu sendiri (Qurbani & Selviyana, 2018). Oleh sebab itu, pengetahuan karyawan akan pentingnya keselamatan kesehatan kerja serta sosialisasi tentang penggunaan alat kerja juga sangat penting agar karyawan memiliki kemampuan mencegah terjadinya kecelakaan kerja saat bekerja, mengembangkan diri untuk terbiasa dengan pentingnya keselamatan kesehatan saat bekerja, mengerti bahaya di lingkungan kerja serta mengambil tindakan pencegahan yang tepat tentang kecelakaan kerja yang mungkin terjadi. Khususnya jika perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang dimana dalam pekerjaannya memiliki risiko kerja yang tinggi terjadi kecelakaan kerja misalnya pekerjaan yang menggunakan alat/mesin.

Alasan paling utama bahwa keselamatan kesehatan kerja karyawan itu penting karena menyangkut nyawa karyawan itu sendiri. Jika terjadi kecelakaan kerja pada karyawan saat bekerja maka karyawan tersebut kemungkinan akan mengambil cuti tidak masuk kerja untuk mengobati luka akibat terjadinya kecelakaan atau karyawan tersebut tetap masuk namun ia pun tidak akan dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal maka otomatis kinerjanya akan menurun selama masa tersebut. Saat kinerja karyawan menurun, akan berimbas pada kinerja perusahaan. Dengan demikian, jika keselamatan kesehatan karyawan tidak terjamin maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Kesehatan kerja perlu diperhatikan dalam dunia kerja dikarenakan karyawan yang sehat dapat memaksimalkan kinerjanya. Sebaliknya, karyawan yang kesehatannya terganggu, baik karena terserang penyakit, cedera maupun cacat dapat mengganggu kelancaran proses kerja sehingga dapat menurunkan kinerja perusahaan. Dengan diperhatikannya keselamatan kesehatan kerja dapat menjadi usaha perusahaan dalam menjaga ataupun memberikan perlindungan bagi karyawan dari bahaya kecelakaan, sakit serta kerugian yang disebabkan oleh pelaksanaan pekerjaan. Pernyataan ini didukung Qurbani & Selviyana (2018) bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesehatan seseorang biasanya tergantung lingkungan sekitarnya apakah cukup bersih, cukup aman agar terhindar dari virus penyakit. Dengan demikian, hal yang bisa mempengaruhi kesehatan karyawan saat bekerja adalah lingkungan kerja. Agar kesehatan karyawan tetap terjaga, berarti perusahaan perlu perhatikan lingkungan kerja karyawan nya terlebih dahulu. Suatu keadaan lingkungan kerja dapat dikategorikan baik jika karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja tersebut dapat melaksanakan kegiatannya dengan optimal, nyaman, aman, serta sehat sehingga kinerja karyawannya juga akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja perlu ikut ganti sesuai dengan perubahan yang terjadi misalnya seorang karyawan baru yang badannya terlalu tinggi tidak cocok untuk kursi yang rendah sebagai kursi kantornya. Kondisi lingkungan kerja yang baik bisa dijadikan pendukung pelaksanaan pekerjaan dalam menumbuhkan rasa semangat dalam kerja yang dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja yang maksimal dapat diperoleh jika perusahaan mampu mempertahankan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya atau bahkan mengembangkannya agar karyawan dapat bekerja lebih maksimal.

Oleh karena itu, lingkungan kerja sebuah perusahaan penting karena dapat berpengaruh pada kinerja karyawan juga. Pernyataan ini didukung oleh Siagian & Pranoto (2019) yang menyatakan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo) adalah terminal peti kemas terbesar milik pelindo yang melayani terminal kontainer internasional dan domestik. Terdiri dari dua terminal internasional atau Terminal A yang melayani kegiatan ekspor-impor dengan panjang dermaga 550 meter dan terminal domestik atau Terminal B dengan panjang dermaga 400 meter. Melalui pengalaman selama ini, PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo) sendiri tercatat sudah melayani 566 call kunjungan kapal sampai dengan agustus 2021 terdiri dari 301 call internasional 265 call kapal domestik. Selain itu juga, PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo) memiliki fasilitas alat berupa 10 unit container crane, 20 unit rubber tyred gantry (RTG), 40 unit terminal tractor, 2 unit reach stacker, 1 unit side loader, 1 skylift truck, 1 harbour mobil crane dan 2 mobil tanki. Namun, dalam bidang kepelabuhan biasanya rentan terjadi kecelakaan kerja. Berdasarkan data yang diterima dari lokasi penelitian mengenai keselamatan kerja, diperoleh bahwa perusahaan sudah menerapkan program keselamatan kesehatan kerja bagi karyawan lapangan. Misalnya pemberian alat perlindungan diri pada karyawan lapangan antara lain sarung tangan, kaca mata, *wearpack*, *safety shoes* serta *safety helmet* dan lainnya. Akan tetapi, masih saja terjadi kecelakaan kerja di tempat kerja dan mengakibatkan jam kerja karyawan berkurang sehingga kinerja karyawan pun menurun.

Kecelakaan kerja berat bisa disebabkan oleh kurang hati-hatinya karyawan, misalnya terjatuh dari ketinggian hingga terjadi patah tulang. Kecelakaan ringan disebabkan situasi kerja yang tidak aman seperti tanpa sengaja melihat pengelasan yang ada di sekitar sehingga penglihatannya terganggu maupun tergelincir. Maka disimpulkan bahwa peristiwa yang terjadi terkait keselamatan kerja terjadi karena kurangnya pengawasan dari perusahaan yang menyebabkan karyawan bertindak dengan keinginan mereka sendiri dalam menggunakan maupun tidak memakai alat pelindung diri yang sudah disediakan dari perusahaan dalam bekerja karena ditemukan juga karyawan yang tidak mengenakan alat pelindung diri saat mengerjakan pekerjaannya, yang bisa menyebabkan kecelakaan kerja pada dirinya.

Permasalahan kesehatan karyawan penting karena berpengaruh pada kondisi sehat atau tidaknya karyawan pada saat melakukan pekerjaannya, apabila kesehatan karyawan dalam kondisi sempurna (tidak sakit), bisa mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan terkait pekerjaan. Maka dari itu, perusahaan perlu memperhatikan situasi karyawan saat mengerjakan tugasnya, terlebih jika berhubungan dengan kesehatan karyawan. Penyebab yang membuat karyawan mengunjungi klinik untuk berobat diantaranya dikarenakan kecelakaan kerja yang perlu ditangani dengan pengobatan di klinik maupun kelelahan akibat bekerja yang perlu mengunjungi klinik untuk mengembalikan stamina akibat kelelahan maka karyawan mengambil cuti untuk penyembuhan penyakit akibat kerja.

Oleh karena itu, program kesehatan yang baik berguna bagi para karyawan maupun perusahaan dikarenakan dalam kondisi sehat, karyawan akan mampu bekerja sesuai jam kerja yang ditentukan dan kerjaan akan lebih cepat selesai juga.

Selain itu, ruang gudang data yang sempit dan penuh dengan barang lain seperti *safety helmet* serta galon air yang berada tepat di depan lemari dalam gudang menyebabkan pencarian data di gudang jadi lama karena perlu memindahkan barang tersebut dari depan lemari terlebih dahulu sehingga waktu untuk pekerjaan yang lainnya berkurang dan menyebabkan kinerja karyawan tersebut pun menurun.

Mayoritas kegiatan perusahaan berada di luar kantor sehingga saat bekerja, karyawan terkena paparan sinar matahari yang menyebabkan karyawan gerah saat bekerja dan juga terdapat banyak debu akibat kendaraan besar yang melintas di luar kantor yang menyebabkan karyawan sering mengeluh karena debu yang masuk ke mata walaupun sudah menggunakan kacamata pelindung namun masih kurang maksimal saat angin bertiup dan karyawan juga tidak mendapatkan udara yang segar sehingga sering batuk-batuk dan jika dibiarkan kelamaan dapat mengakibatkan turunnya kesehatan pada karyawan tersebut. Begitu juga pada saat hujan yang menyebabkan sebagian besar karyawan tidak dapat melanjutkan pekerjaannya karena jalanan basah dan berakibatkan jam kerja berkurang yang berimbas ketidakpencapaian target kerja, hanya pekerjaan dalam kapal yang masih bisa dilanjutkan seperti pekerjaan dalam ruangan mesin kapal.

Disamping itu juga terdapat juga karyawan yang memiliki hubungan yang kurang baik antara sesama karyawan lain dalam bekerja menyebabkan karyawan tersebut menunda kerjanya apabila kerjaan tersebut berhubungan dengan karyawan yang lain karena malas berhadapan maupun berbicara dengan karyawan tersebut atau melibatkan karyawan yang lainnya sebagai perantara untuk menanyakan kerjanya pada karyawan tersebut dan mengakibatkan kerjaan karyawan lainnya ikut menjadi lambat sehingga kinerja karyawan menurun.

Instruksi tugas yang kurang jelas dari pimpinan kepada karyawan menyebabkan karyawan stress dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Pembagian tugas yang berlebihan dari pimpinan pada karyawan juga menyebabkan karyawan kelelahan dan tidak mampu menyelesaikan tugasnya tepat waktu sehingga hasil kerja karyawan menjadi tidak maksimal.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis di saat riset awal terhadap PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo). Penulis menemukan masalah berupa ditemukan beberapa karyawan yang belum sepenuhnya melakukan prosedur keselamatan kerja. Penerapan serta kesadaran akan betapa pentingnya memahami K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) masih belum tinggi, ditemui juga ada beberapa karyawan yang tidak menggunakan APD (alat pelindung diri) pada saat bekerja. Serta kurangnya ketelitian karyawan saat menjalankan tugasnya sehingga menyebabkan kecelakaan serius bahkan sampai dibawa ke IGD (instalasi gawat darurat).

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini dengan judul **“Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ditemukan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo) .

1. Penerapan dan kesadaran akan betapa pentingnya memahami K3 (Keselamatan, Kesehatan , Kerja) di lingkungan PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo) masih rendah.
2. Kondisi area lingkungan kerja yang cukup berbahaya serta rendahnya pengetahuan akan keselamatan kerja yang selama ini kurang diperhatikan oleh karyawan PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo), hal ini lah yang menjadi penyebab utama kecelakaan di lingkungan kerja.
3. Masih adanya karyawan PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo) yang kurang teliti pada saat bekerja sehingga menyebabkan kecelakaan bagi dirinya sendiri.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah berkaitan erat dengan identifikasi masalah. Jika dalam penelitian memiliki keterbatasan, masalah-masalah yang telah diidentifikasi mungkin tidak dapat diteliti semuanya, melainkan hanya beberapa saja yang dipilih atau dibatasi. Untuk memfokuskan dan memperkecil batasan masalah sehingga tidak menyimpang dari yang tidak diinginkan, dan mengingat keterbatasan kemampuan penulis, maka penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo).

Disamping itu penulis juga membatasi pada karyawan tetap (Lapangan) yang dijadikan responden pada penelitian ini.

1.4 Rumusan Masalah

Untuk lebih memperjelas permasalahan sebagai dasar penulisan ini maka dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo) ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo) ?
3. Apakah keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo) ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo).
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo).
3. Menganalisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo).

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Dapat memberikan informasi atau bahan masukan yang berguna untuk mahasiswa agar lebih mengetahui ilmu pengetahuan dalam hal ini terkait manajemen khususnya yang berhubungan dengan masalah keselamatan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
- b. Dapat menambah dan memperluas wawasan serta dapat menerapkan pengalaman ilmu yang telah didapat dibangku perkuliahan kedalam praktek, khususnya yang berhubungan dengan masalah penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi dan masukan bagi masyarakat ataupun mahasiswa selanjutnya terutama yang membahas mengenai topik penelitian ini.
- b. Dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam hal keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata kinerja (*performance*) yang memiliki beberapa arti yakni melakukan, menjalankan dan melaksanakan, memenuhi dan menjalankan kewajiban suatu nazar, menjalankan suatu karakter dalam sebuah permainan, menggambarkan dengan suara/alat musik, melaksanakan/menyempurnakan sebuah tanggung jawab, melakukan suatu kegiatan dalam sebuah permainan, memainkan pertunjukan musik dan melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang/mesin.

Kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya (M. S. P. Hasibuan, 2012). Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (Rotundo, M. & Sackett, 2012). Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Hariandja, 2012).

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan (Basri & Rivai, 2012).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, dan tidak melanggar hukum yang sesuai moral dan etika (Sedarmayanti, 2017).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Afandi, 2018). Kinerja juga diartikan sebagai apa yang dihasilkan oleh individu (Thoyib, 2005).

Pendapat lain mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005).

Kinerja adalah sebagian hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standart tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Umam, 2019). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2018).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika (Sedarmayanti, 2017). Pendapat lain juga mengemukakan bahwa definisi kinerja sebagai tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerja yang diberikan atau dalam kata lain adalah hasil kerja karyawan dari segi kualitas maupun kuantitas yang berdasarkan standart kerja yang ditentukan (Simamora, 2015).

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi kepada karyawan terkait pekerjaan yang dikomparasikan dengan standar operasional kerja, kemudian hasil tersebut akan diberikan pada karyawan. Penilaian kinerja sering disebut juga dengan pemberian peringkat pada karyawan melalui peninjauan, evaluasi dan penilaian kinerja (Mathis & Jakson, 2017).

Penilaian kinerja adalah aktivitas bagi para manajer untuk mengevaluasi tingkah laku para karyawan yang dilanjutkan dengan menentukan kebijakan kedepannya, hal yang berkaitan dengan penilaian kinerja seperti penilaian loyalitas, kejujuran, leadeship, teamwork, dedikasi dan partisipasi (Hasibuan, 2017). Dalam penilaian kinerja yaitu tinjauan formal serta proses evaluasi kinerja karyawan maupun tim (Mondy & Noe, 2017).

Penilaian kinerja adalah cara untuk mengukur segala kontribusi pada setiap karyawan didalam organisasi (Handoko, 2017). Nilai yang paling penting dalam penilaian kinerja yaitu terkait dengan penetapan tingkat dari kontribusi

karyawan dengan kinerja yang dilakukan pada penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan.

Dari beberapa pengertian kinerja yang telah di kemukakan para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian terhadap hasil kerja individu/karyawan yang dihasilkan dengan standar yang ada baik kualitas maupun kuantitas yang ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja karyawan seharusnya di aplikasikan untuk mengetahui kualitas kinerja karyawan serta memotivasi karyawan agar lebih produktif.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Kinerja

Dalam suatu organisasi kinerja karyawan merupakan penentu dari keberhasilan dalam pencapaian target perusahaan, apabila kinerja karyawan baik maka hasilnya pun akan baik pula bagi perusahaan, namun apabila kinerja karyawan buruk atau tidak sesuai target yang diinginkan perusahaan maka akan berdampak buruk pula bagi perusahaan. Kinerja secara umum dipengaruhi tiga faktor, yaitu: (1) Faktor individual meliputi : kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi (2) Faktor psikologis meliputi : persepsi, attitude, personality, pembelajaran, (3) Faktor organisasi meliputi : sumber daya manusia, kompensasi, penghargaan, struktur, job design (Simamora, 2015,). Adapun faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kemampuan melaksanakan pekerjaan, minat bekerja, kejelasan delegasi tugas dan peran dan tingkat motivasi pekerja (Hasibuan, 2018).

Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2017), antara lain :

1. Sikap mental. Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya.
2. Pendidikan. Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.
3. Keterampilan. Karyawan yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai keterampilan.
4. Kepemimpinan. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.
5. Tingkat penghasilan. Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.
6. Kedisiplinan. Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
7. Komunikasi. Para karyawan dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik.
8. Sarana prasarana. Perusahaan harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja karyawan.
9. Kesempatan berprestasi. Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja.

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Zami, 2018), antara lain :

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan. Semakin detail pekerjaan yang dihargai dengan kompensasi (semakin baik pula kinerja yang disuguhkan kepada perusahaan).
2. Penempatan kerja yang tepat. Semakin tepat posisi seseorang, semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh orang tersebut.
3. Pelatihan. Semakin sering diberikan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan fungsi, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.
4. Promosi. Semakin jelas jenjang karier seseorang, maka semakin baik pula kinerja orang tersebut.
5. Rasa aman dimasa depan. Dengan adanya pesangon dan berbagai tunjangan hari tua, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan.
6. Hubungan dengan rekan kerja. Semakin baik komunikasi antar karyawan secara horizontal semakin baik pula kinerja karyawan.
7. Hubungan dengan pemimpin. Semakin baik komunikasi vertikal antara karyawan dan pimpinan, maka semakin baik pula.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Afandi, 2018) adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan efisiensi. Artinya efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
2. Otoritas dan tanggung jawab. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan.

3. Disiplin. Menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.
4. Inisiatif. Berkaitan erat dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Dalam menilai kinerja karyawan ada beberapa tujuan yang harus dicapai (Rivai, 2012), tujuan penilaian kinerja tersebut yaitu :

1. Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
2. Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
3. Menyusun sasaran dimasa mendatang.
4. Melihat prestasi dari kinerja karyawan secara realistis.
5. Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi.
6. Memperoleh data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
7. Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
8. Memungkinkan manajemen dalam melakukan negosiasi secara rasional dan obyektif dengan serikat pekerja maupun secara langsung dengan karyawan.
9. Membuat kerangka berpikir dan standart dalam pelaksanaan peninjauan yang dilakukan berkala pada sistem pemberian upah dan gaji.
10. Mengarahkan pihak manajemen agar bersikap obyektif dalam memperlakukan karyawan sesuai dengan prinsip organisasi.

11. Menjadi acuan organisasi dalam mempromosikan, memutasi, memindahkan, dan meningkatkan kualitas karyawan.
12. Memperjelas kembali tugas utama, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab serta satuan kerja didalam organisasi.
13. Meminimalisir keluhan karyawan yang berakibat banyaknya karyawan yang resign, dengan adanya penilaian kinerja karyawan maka karyawan akan merasa diperhatikan dan dihargai dalam setiap kinerjanya.
14. Menyelaraskan penilaian kinerja dengan keberjalanan bisnis sehingga pergerakan dalam sebuah organisasi khususnya organisasi nirlaba selalu sesuai dengan tujuan usaha. Mengidentifikasi pelatihan apa yang diperlukan oleh karyawan. Contoh penilaian kinerja karyawan.

Adapun manfaat lain penilaian kinerja bagi organisasi (Umam, 2016), yaitu :

1. Perbaikan kinerja. Dengan dilakukannya penilaian kinerja tentu akan bermanfaat bagi seluruh karyawan baik dari tingkat atas sampai tingkat bawah dalam kegiatan untuk meningkatkan serta memperbaiki kinerja karyawan.
2. Posisi tawar menawar. Posisi tawar menawar memungkinkan perusahaan melakukan negosiasi yang objektif dengan serikat buruh atau dengan karyawannya.
3. Keputusan penempatan. Dengan penilaian kinerja tentunya akan membantu untuk promosi, penempatan, perpindahan dan penurunan jabatan berdasarkan hasil kerjanya.
4. Penyesuaian kompensasi. Penilaian kinerja dapat membantu perusahaan dalam menentukan kompensasi, baik kompensasi finansial maupun nonfinansial.

5. Pelatihan dan pengembangan. Kinerja karyawan yang tidak baik mengindikasikan adanya kebutuhan untuk pelatihan. Oleh sebab itu kinerja yang baik akan menunjukkan adanya potensi yang harus dikembangkan.
6. Perencanaan dan pengembangan karir. Dengan adanya penilaian kinerja akan dapat dipakai untuk panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan.
7. Evaluasi dan proses *staffing*. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen sumber daya manusia.
8. Defisiensi proses penempatan karyawan. Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan didepartemen sumber daya manusia.
9. Ketidakkuratan informasi. Kinerja lemah akan menandakan adanya kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia.
10. Kesalahan dalam merancang pekerjaan. Kinerja yang tidak baik merupakan gejala dari membuat rancangan tidak tepat. Dengan penilaian kinerja tentunya dapat melihat kembali kesalahan yang terjadi.
11. Kesempatan kerja yang adil. Dengan penilaian kinerja yang baik dapat memastikan keputusan penempatan internal.
12. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal. Adapun faktor diluar lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah keluarga, keuangan, kesehatan dan lain-lain. Apabila faktor tersebut tidak diatasi karyawan tentunya departemen sumber daya manusia dapat membantu masalah eksternal tersebut.

13. Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja. Adapun elemen pokok sistem penilaian kinerja bagi terdiri dari kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan pekerjaan dan memiliki ukuran kriteria.
14. Umpan balik sumber daya manusia. Baik buruknya kinerja perusahaan tergantung kepada seberapa baik departemen sumber daya manusia melaksanakan tugasnya dalam menempatkan karyawan.

Penilaian kinerja karyawan secara umum dapat memberikan manfaat bagi kedua belah pihak yaitu organisasi maupun karyawan, yaitu: memberikan informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan, mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan, menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya feedback/reward bagi karyawan yang berprestasi, menghargai setiap kontribusi dan menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan (Dwi, 2017).

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Untuk menilai kinerja seorang karyawan maka harus diukur dengan beberapa indikator. Berikut indikator kinerja yang sekaligus menjadi fokus utama penulis pada penelitian ini, antara lain yaitu: (1) kualitas hasil kerja, (2) kuantitas hasil kerja, (3) disiplin kerja, (4) inisiatif, (5) ketelitian, (6) kejujuran, dan (7) kreativitas (Wirawan, 2018).

Untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator (Setiawan, 2018), sebagai berikut :

1. Ketepatan penyelesain tugas. Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Kesesuaian jam kerja. Merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran. Dapat dilihat dari jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan. Merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna sebesar-besarnya.

2.1.2 Keselamatan Kesehatan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu cara untuk melindungi para karyawan dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja. Terkadang pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak diperhatikan dalam kinerja karyawan sehingga akan mengganggu produktivitas kerja karyawan, jika keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diterapkan dan dilaksanakan maka akan tumbuh hasil kinerja yang memuaskan karena karyawan merasa di perhatikan keselamatan dan kesehatannya. Kesehatan para karyawan bisa terganggu karena penyakit akibat kerja, maupun karena keselamatan kerja yang tidak diperhatikan.

Keselamatan dan kesehatan ialah pemikiran serta usaha agar terjaminnya kesempurnaan baik fisik dan mental kerja karyawan pada umumnya dan juga budaya menuju makmur serta adil (Wibowo & Widiyanto, 2019). Qurbani & Selviyana (2018) yang memberi pengertian keselamatan dan kesehatan karyawan adalah psikologis fisik maupun psikologis tenaga kerja karena lingkungan kerja, jika perusahaan melaksanakan aktivitas keselamatan

dan kesehatan dengan efektif, maka karyawan yang terluka atau karyawan yang terkena penyakit akan semakin menurun. Begitu juga pengertian yang serupa dari Bhastary & Suwardi (2018) mengemukakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja yaitu suatu aksi yang menciptakan keadaan saat kerja yang aman, mencegah diri dari masalah fisik serta mental dengan bimbingan, pelatihan serta pengontrolan pelaksanaan pekerjaan dari sesama tenaga kerja serta pemberian bantuan sesuai peraturan perusahaan, baik dari perusahaan pemerintah maupun swasta.

Keselamatan dan kesehatan kerja mencerminkan situasi yang jauh dari kerugian dan kerusakan pada lokasi kerja (Qurbani & Selviyana, 2018).

Keselamatan dan kesehatan karyawan menunjukkan pada psikologis fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja perusahaan, apabila sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka penderita cedera atau penyakit-penyakit jangka pendek maupun jangka panjang akan makin berkurang (Siti Al Fajar & Tri Heru, 2015).

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (Wirawan, 2015).

Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja (Mangkunegara, 2016). indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental pegawai.

Sistem Manajemen K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) (Ramli, 2014). SMK3 dilaksanakan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman efisien dan produktifitas tinggi. OHSAS 18001 mengemukakan sistem manajemen K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) merupakan suatu set elemen-elemen yang saling berkaitan untuk menetapkan kebijakan dan sasaran untuk mencapai objektif tersebut.

Dari beberapa pengertian keselamatan kesehatan kerja yang telah di kemukakan para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kesehatan kerja adalah upaya yang dilakukan dari suatu perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman bagi para karyawan saat menjalankan tugas-tugasnya diperusahaan tersebut, serta upaya yang dilakukan untuk mencegah agar tidak terjadinya bahaya yang dapat mengancam keselamatan kesehatan kerja karyawannya pada saat bekerja.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Keselamatan Kesehatan Kerja

Dalam melakukan program atau upaya keselamatan kesehatan kerja dalam sebuah perusahaan, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kelancaran program keselamatan kesehatan kerja (Suma'mur , 2015), yaitu:

1. Lingkungan kerja secara fisik

- a. Penempatan benda atau barang sedemikian rupa sehingga tidak membahayakan atau membuat orang lain celaka. Penempatan dapat dilakukan dengan memberi tanda, batas dan peringatan yang cukup.

- b. Perlindungan kepada pekerja yang menggunakan peralatan kerja yang dapat menimbulkan kecelakaan dengan memberikan alat perlindungan seperti helm safety, safety rest, safety boots, masker, sarung tangan, penutup telinga dan sebagainya.
- c. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan untuk pencegahan pertolongan dan perlindungan bagi pekerja seperti tabung oksigen, alat pemadam kebakaran dan sebagainya.

2. Lingkungan sosial psikologis

Memberikan jaminan keselamatan kesehatan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi kerja, meliputi :

- a. Perlakuan yang adil terhadap semua pekerja tanpa membedakan agama, suku, kewarganegaraan, keturunan dan lingkungan sosial.
- b. Perawatan atau pemberian jaminan kesehatan terhadap pekerja yang melakukan pekerjaan beresiko terjadinya kecelakaan.
- c. Masa depan pekerja dalam keadaan tidak mampu lagi melakukan suatu pekerjaan akibat suatu kecelakaan, baik fisik maupun mental.
- d. Kepastian kedudukan dalam pekerjaan yang merupakan jaminan bahwa pekerja dilindungi hak dan kedudukannya oleh peraturan, dijamin secara seimbang dengan kewajiban pekerja.

2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Keselamatan Kesehatan Kerja

Keselamatan kesehatan kerja umumnya sebuah program atau upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan agar karyawan terhindar dari bahaya kecelakaan pada saat bekerja.

Tujuan dari keselamatan kesehatan kerja yaitu : agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis, agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin, agar semua hasil pekerjaan dipelihara keamanannya, agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai, agar meningkat kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja, agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja dan agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja (Mangkunegara, 2017).

Pendapat lain mengemukakan tujuan dari keselamatan kesehatan kerja yaitu: memberikan jaminan rasa aman dan nyaman bagi pegawai dalam berkarya pada semua jenis dan tingkat pekerjaan, menciptakan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja, dan ikut berpartisipasi dalam melaksanakan pembangunan berwawasan lingkungan (Sedarmayanti, 2017).

Tujuan utama program keselamatan kesehatan kerja yang efektif pada perusahaan adalah untuk mencegah luka dan kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan dan tujuan keamanan adalah untuk melindungi pekerja/buruh dan fasilitas perusahaan (Sedarmayanti, 2017).

Ada beberapa manfaat dari adanya keselamatan kesehatan kerja (Suma'mur, 2019), yaitu:

1. Bagi pekerja/buruh. Dengan adanya jaminan perlindungan keselamatan kesehatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tenang sehingga

Pekerja/buruh akan dapat memusatkan perhatiannya kepada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja.

2. Bagi pengusaha. Dengan adanya pengaturan keselamatan kesehatan kerja diperusahaannya akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial.
3. Bagi pemerintah dan masyarakat. Dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kesehatan kerja maka apa yang direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya kinerja perusahaan baik kualitas maupun kuantitas.

2.1.2.4 Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja

Dalam menjalankan program keselamatan kesehatan kerja didalam suatu perusahaan, ada beberapa indikator yang harus diperhatikan. Berikut indikator keselamatan kesehatan kerja yang sekaligus menjadi fokus utama penulis pada penelitian ini, antara lain :

(1) Alat-alat pelindung kerja, (2) lingkungan kerja yang aman, (3) penggunaan peralatan kerja, (4) lingkungan kerja yang sehat, (5) penerangan dilingkungan kerja (Suma'mur, 2016).

Adapun indikator-indikator keselamatan kesehatan kerja meliputi keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental karyawan (Mangkunegara, 2016) .

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaan kantor faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja karyawan, yang bentuknya dapat berupa lingkungan materil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2015). Peneliti lain mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Selain itu lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai sebagai contoh jika pegawai menyenangi lingkungan kerja (Mardiana, 2018).

Nitisemito (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan kerja Internal. Merupakan faktor yang mempengaruhi tugas yang dibebankan pada karyawan secara langsung atau segala sesuatu yang turut serta mempengaruhi keberhasilan suatu pekerjaan.
2. Lingkungan kerja eksternal. Merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja.

Pendapat lain mengemukakan bahwa lingkungan kerja terbentuk oleh adanya komitmen eksternal hal ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab dan komitmen internal sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dan lingkungan organisasi dalam membutuhkan sikap dan perilaku profesional dalam menyelesaikan tanggung jawab perusahaan (Rokhman, 2015). Lingkungan kerja adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan, lingkungan kerja adalah semua yang terdapat disekitar tempat kejadian yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sudaryo, 2018).

Definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok) (Sedarmayanti, 2018). Adapun definisi lingkungan kerja menurut peneliti lain yaitu lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pekerja untuk dapat bekerja secara optimal (Sudaryo, 2018). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mem-

pengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri (Rahman & Marianti, 2017).

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja, dan yang dapat mempengaruhi pegawai/karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2018). Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya, lingkungan kerja fisik juga harus memengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan (Sarwono, 2018).

Pendapat lain mengatakan lingkungan kerja adalah keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugas dan kewajibannya sehari-hari termasuk kondisi ruang yaitu baik dari kantor maupun pabrik (Siagian, 2018).

Dari beberapa pengertian lingkungan kerja yang telah di kemukakan para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah adalah suatu kondisi dari segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memberi pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar bagi pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya, oleh karena itu disetiap kantor harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diperhatikan secara baik sehingga mempunyai pengaruh yang positif dan semangat kerja bagi karyawannya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suhu. Suhu sangat penting bagi karyawan yang bekerja disuatu lingkungan, dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.
2. Kebisingan. Suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja karyawan, sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.
3. Penerangan. Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu karyawan dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia karyawan.
4. Mutu udara. Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar akan membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tecemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi (Robbins, 2018).

Dalam suatu lingkungan kerja memiliki komponen-komponen yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efektif (Sedarmayanti, 2018), beberapa komponen tersebut dapat dinyatakan sebagai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut dalam suatu perusahaan, yaitu :

1. Penerangan cahaya ditempat kerja. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak terlalu menyenangkan. Cahaya yang kurang jelas akan mengakibatkan karyawan lambat dalam bekerja, banyak mengalami kesalahan,

dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi susah untuk dicapai.

2. Temperatur ditempat kerja. Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.
3. Kelembapan ditempat kerja. Kelembapan yaitu banyaknya air yang terkandung dalam udara yang bisa dinyatakan dalam persentase, kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara yang secara bersama-sama kelembapan kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima dan melepaskan tubuh.
4. Sirkulasi udara ditempat kerja. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh setiap makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
5. Kebisingan ditempat kerja. Kebisingan dalam bentuk bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga dalam jangka panjang akan mengganggu ketenangan pekerja. Merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi.
6. Musik ditempat kerja. Menurut para pakar musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.

7. Warna. Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka, dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
8. Kebersihan lingkungan kerja. Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus dimana masalah biaya yang harus dipertimbangkan.
9. Jaminan. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dan itu termasuk keamanan milik pribadi dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja, sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
10. Keamanan ditempat kerja. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tempat dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri.

2.1.3.3 Tujuan Dan Manfaat Lingkungan Kerja

Adapun tujuan lingkungan kerja yaitu : agar dapat mempengaruhi naiknya produktivitas didalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah secukupnya saja, jangan sampai tenaga kerja merasa terlalu dimanja dalam bekerja. Sehingga yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan (Rahman & Mariati, 2017).

Jaiz (2017) mengemukakan manfaat lingkungan kerja yaitu : menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Selain itu fungsi yang diperoleh karena bekerja dengan orang - orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan dapat terselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Lingkungan kerja yang kondusif, karyawan merasa terlibat dalam pekerjaannya, seperti dalam layaknya rumah pribadi. Orang-orang yang bekerja di lingkungan kerja yang kondusif, memiliki keyakinan bahwa tuntutan pekerjaan mereka tidak berlebihan dan mereka tidak harus mengorbankan kehidupan keluarga mereka, manfaat lingkungan yang aman dan sehat akan dapat meningkatkan produktivitas , meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen dan hal ini akan berdampak pada keterikatan kerja karyawan.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Ada 7 indikator yang dapat digunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik (Sedarmayanti, 2018), berikut indikator lingkungan kerja yang sekaligus menjadi fokus utama penulis pada penelitian ini, antara lain : (1) penerangan, (2) suhu udara, (3) suara bising, (4) penggunaan warna, (5) ruang gerak yang diperlukan, (6) keamanan kerja, dan (7) hubungan karyawan.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut para ahli lainnya (Sunyoto, 2012) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan. Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para karyawan. Apabila lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi / perusahaan.

Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian penerangan yang baik sangat diperlukan dan tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2. Kebisingan. Merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.
3. Suhu udara. Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.
4. Ruang gerak yang diperlukan. Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.
5. Pewarnaan. Dalam pemilihan warna ruangan didalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi karyawan.
6. Keamanan. Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran, 2018). Bertujuan untuk menilai atau mengukur hubungan antar variabel dalam suatu penelitian.

Dimana keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel (X_1X_2) dan kinerja karyawan sebagai variable terikat (Y). Dalam hal ini akan disusun beberapa kerangka konseptual mengenai :

1. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan kesehatan kerja berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Keselamatan kesehatan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja yang baik.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (Wirawan, 2015).

Dapat disimpulkan dengan adanya keselamatan kerja yang baik dan ditaati oleh setiap karyawan akan menghindarkan mereka dari kecelakaan pada saat bekerja dan menghasilkan kinerja yang sebaik mungkin dan hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Qurbani & Selviyana, 2018); (Gbadago et al., 2017); (Firmansyah et al., 2019); (Kemala, 2017); (Kautsar et al., 2013); (Elphiana et al., 2017); (Anjani et al., 2014); (Juniarti et al., 2017); (Akram et al., 2018) ; (Simanjuntak, 2016); (Damayanti et al., 2018); (Haerani et al., 2014); (Mugista et al., 2014); (Hasibuan & Ritonga, 2015) dan (Munandar et al., 2014) menyatakan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh (Utami, 2017) menyatakan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Namun ada juga hasil yang berbeda pada penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh

(Firmanzah et al., 2017) menyatakan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang akan berdampak langsung pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Selain itu lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai sebagai contoh jika pegawai menyenangi lingkungan kerja (Mardiana, 2018).

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

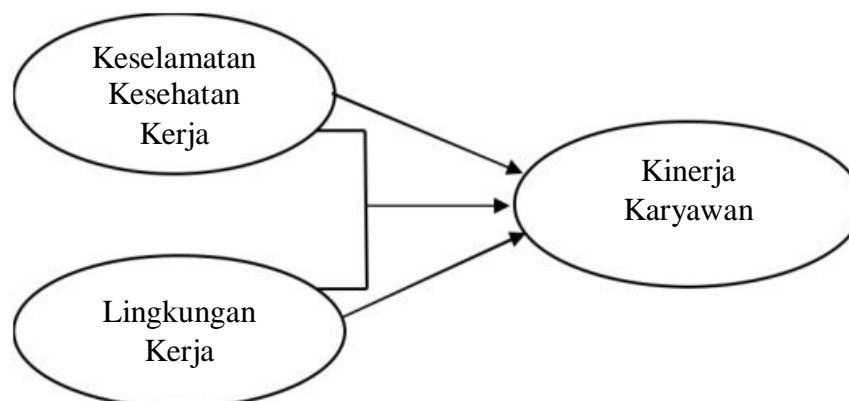
Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Putri et al., 2019); (Julita & Arianty, 2018); (Elizar & Tanjung, 2018); (Yusnandar, 2019); (Siahaan & Bahri, 2019); (Farisi & Fani, 2019); (Andriany, 2019); (Tamali & Munasip, 2019); (Muis et al., 2018); (Prayogi & Nursidin, 2018); (Prayogi et al., 2019) dan (Siagian & Khair, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh (Bahagia et al., 2018); (Bukhari & Pasaribu, 2019); (Nabawi, 2019) dan (Astuti & Iverizkinawati, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan (Basri & Rivai, 2012). Dapat disimpulkan bahwa keselamatan kesehatan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik juga.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Elphiana et al., 2017); (Winarno & Andjarwati, 2019); (Wibowo & Utomo, 2016); (Nisak et al., 2017); (Wibowo & Widiyanto, 2019); (Bhastary & Suwardi, 2018); (Mutiarasari et al., 2017); (Parashakti & Putriawati, 2020); (Roharto & Kasmir, 2017) dan (Wangi et al., 2020) menyatakan bahwa keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keselamatan Kesehatan kerja yang dilaksanakan dengan baik dan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, akan dapat mencapai kinerja yang baik bagi karyawan.



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018).

Berdasarkan latar belakang masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo).
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo).
3. Keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo).

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution et al., 2020). Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu keselamatan kesehatan kerja, lingkungan kerja, sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan penelitian asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional yaitu definisi terhadap variabel yang berdasarkan konsep teori namun bersifat operasional, agar variabel tersebut dapat diukur atau bahkan diuji dengan baik oleh peneliti maupun peneliti lain (Swarjana, 2012). Berikut definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.1 Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2016).

Adapun indikator kinerja tersebut akan dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Indikator Kinerja

| Indikator | |
|------------------|-----------------------|
| 1 | Kualitas hasil kerja |
| 2 | Kuantitas hasil kerja |
| 3 | Disiplin kerja |
| 4 | Inisiatif |
| 5 | Ketelitian |
| 6 | Kejujuran |
| 7 | Kreativitas |

Sumber : Wirawan (2018)

3.2.2 Keselamatan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja (Mangkunegara, 2016). Indikator keselamatan kesehatan kerja tersebut akan dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.2
Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja

| Indikator | |
|------------------|-------------------------------|
| 1 | Alat-alat pelindung kerja |
| 2 | Lingkungan kerja yang aman |
| 3 | Penggunaan peralatan kerja |
| 4 | Lingkungan kerja yang sehat |
| 5 | Penerangan dilingkungan kerja |

Sumber : Suma'mur (2016)

3.2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal (Mardiana, 2018). Adapun indikator lingkungan kerja tersebut akan dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.3
Indikator Lingkungan Kerja

| Indikator | |
|-----------|-----------------------------|
| 1 | Penerangan |
| 2 | Suhu udara |
| 3 | Penggunaan warna |
| 4 | Ruang gerak yang diperlukan |
| 5 | Keamanan kerja |
| 6 | Hubungan karyawan |

Sumber : Sedarmayanti (2018)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dilaksanakan penelitian yaitu PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo) Jl. Raya Pelabuhan Gabion, Medan Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Mei 2022 sampai bulan Oktober 2022. Untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada waktu penelitian berikut :

Tabel 3.4
Waktu Penelitian

| No | Kegiatan | Bulan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------|----------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|
| | | Mei 2022 | | | | Jun 2022 | | | | Jul 2022 | | | | Agu 2022 | | | | Sep 2022 | | | | Okt 2022 | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Riset Awal | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Pengajuan Judul | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Penyusunan Proposal | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Bimbingan Proposal | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Seminar Proposal | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Pengumpulan Data | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Penulisan Skripsi | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | |
| 9 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | | |

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek atau subjek yang mempunyai kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Sedangkan sampel adalah bagian-bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Populasi dari penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan tetap (Lapangan) PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo) adalah sebanyak 168 orang, dengan perincian sebagai berikut :

Tabel 3.5
Rincian Data Jumlah Karyawan Tetap (Lapangan)
PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo)

| NO | NAMA BAGIAN | JUMLAH |
|---------------|---------------|------------|
| 1 | Operator Alat | 124 |
| 2 | Mekanik | 20 |
| 3 | Gate | 24 |
| Jumlah | | 168 |

Sumber: (Dokumen jumlah data karyawan tetap PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo) 2022)

Sementara itu, jenis pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling*, khususnya jenis *sampling jenuh*. Non probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel atau sampel jenuh maka semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel, (Sugiyono, 2018). Sementara itu, *sampling jenuh* adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh (Sugiyono, 2018).

Sampel dalam penelitian ini adalah 168 orang karyawan tetap (Lapangan) PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo) dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.6
Data Jumlah Sampel Tiap Unit Bagian

| NO | NAMA BAGIAN | JUMLAH |
|---------------|---------------|------------|
| 1 | Operator Alat | 124 |
| 2 | Mekanik | 20 |
| 3 | Gate | 24 |
| Jumlah | | 168 |

Sumber: (Dokumen jumlah data karyawan tetap PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo) 2022)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini maka penelitian menggunakan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis pada penelitian ini menggunakan metode wawancara yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang terutama bagian K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) pada PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo) dan daftar pertanyaan angket (kuesioner), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018). Skala pada kuesioner tersebut menggunakan skala likert, yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang dengan skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2018).

Tabel 3.7
Skala Likert

| Keterangan | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Pada tabel 3.8 dapat dilihat bentuk rancangan instrumen pertanyaan kuesioner, yaitu tentang kinerja karyawan (Wirawan, 2018); keselamatan kesehatan kerja (Suma'mur, 2016); dan lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2018).

Tabel 3.8.
Rancangan Instrumen Penelitian

| Variabel | Indikator | Pokok Pikiran Pertanyaan Kuesioner |
|---------------------------------|---|--|
| 1. Kinerja | 1.1. Kualitas hasil kerja | Hasil pekerjaan memenuhi spesifikasi dan kriteria yang ditentukan |
| | | Kualitas yang sesuai dengan standart yang dimiliki oleh perusahaan. |
| | 1.2. Kuantitas hasil kerja | Kuantitas kerja saya sesuai dengan standart kerja yang ditentukan perusahaan |
| | | Saya mampu bekerja sesuai target yang ditetapkan |
| | | Kemandirian yang dibuktikan dengan komitmen dalam bekerja dan tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan yang diberikan |
| | 1.3. Disiplin kerja | Saya selalu hadir tepat waktu |
| | 1.4. Inisiatif | Saya memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik |
| 1.5. Ketelitian | Selalu teliti dan tidak tergesa-gesa dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan | |
| 1.6. Kejujuran | Selalu berlaku jujur | |
| 1.7. Kreativitas | Karyawan dapat mengembangkan ide dan kreativitasnya dalam bekerja | |
| 2. Keselamatan kesehatan kerja | 2.1. Alat-alat pelindung diri | Tersedianya perlengkapan alat pelindung diri seperti (sarung tangan, kacamata, <i>wearpack</i> , <i>safety shoes</i> , <i>safety helmet</i> dan lain-lain) |
| | 2.2. Lingkungan kerja yang aman | Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih. |
| | | Lingkungan kerja yang tidak terlalu padat |
| 2.3. Penggunaan peralatan kerja | | Penggunaan mesin/alat berat telah sesuai dengan standart keamanan yang baik |
| | | Semua bagian dari peralatan kerja yang berbahaya sudah diberi sebuah tanda-tanda |
| | | Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai |

| | | |
|---------------------|--|--|
| | 2.4. Lingkungan kerja yang sehat | Karyawan selalu menjaga kebersihan ditempat kerja Sirkulasi udara dilingkungan kerja saya sudah cukup baik |
| | 2.5. Penerangan dilingkungan kerja | Penerangan dilingkungan kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya Cahaya lampu yang kurang terang di malam hari akan memperlambat saya dalam menyelesaikan pekerjaan |
| 3. Lingkungan kerja | 3.1. Penerangan | Penerangan yang baik dimalam hari dalam arti tidak terlalu redup |
| | 3.2. Suhu udara | Sirkulasi udara dilingkungan kerja sangat baik |
| | | Kualitas udara yang baik terhindar dari abu/asap kendaraan dilingkungan kerja |
| | | Kondisi udara dilingkungan kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja |
| | 3.3. Penggunaan warna Dan suasana | Penggunaan warna dan suasana sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja |
| | 3.4. Ruang gerak yang diperlukan | Ruang gerak tidak terlalu padat sehingga tidak menyebabkan karyawan susah bergerak |
| 3.5. Keamanan kerja | Karyawan mendapatkan jaminan keamanan ditempat kerja | |
| | Adanya petugas keamanan dilingkungan perusahaan membuat saya dapat bekerja dengan baik | |
| | 3.6. Hubungan karyawan | Hubungan komunikasi antar karyawan jarang terhambat |
| | | Hubungan antar karyawan yang bersifat kekeluargaan dan saling mendukung |

Sumber : kinerja karyawan (Wirawan, 2018); keselamatan kesehatan kerja (Suma'mur, 2016); dan lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2018)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

1. Pengujian Validitas

Pengujian validitas berguna untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur untuk variabel penelitian (Juliandi, 2015). Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar. Rumus yang digunakan dalam pengujian validitas yaitu rumus kolerasi *product moment* adalah sebagai berikut :

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

Sugiyono (2018)

Dimana :

r_{xy} = Item instrumen variabel dengan totalnya.

x = Jumlah butir pernyataan.

y = Skor total pertanyaan.

N = Jumlah sampel.

$(\sum x_1)$ = Jumlah kuadrat pengamatan (x_1) .

Kriteria pengujian validitas suatu item instrument valid jika dinilai korelasi nya adalah “positif” dan lebih besar atau sama dengan r tabel. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai sig (*2tailed*) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai sig (*2tailed*) $\leq 0,05$, maka butir instrument valid. Jika nilai sig (*2tailed*) $\geq 0,05$ maka butir instrument tidak valid (Juliandi, 2015).

Berdasarkan data yang terkumpul, terdapat 10 item pernyataan untuk variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X_1), 10 item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan 10 item pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis item ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 3.9
Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel
Keselamatan Kesehatan Kerja (X_1)

| No Item | Nilai Korelasi rhitung | Nilai Ketentuan rtabel | Probabilitas Item | Keterangan |
|---------|---------------------------|---------------------------|-------------------|------------|
| 1 | 0,770 | 0,151 | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 2 | 0,909 | 0,151 | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 3 | 0,833 | 0,151 | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 4 | 0,873 | 0,151 | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 5 | 0,747 | 0,151 | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 6 | 0,742 | 0,151 | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 7 | 0,681 | 0,151 | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 8 | 0,907 | 0,151 | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 9 | 0,688 | 0,151 | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 10 | 0,832 | 0,151 | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrument yang digunakan untuk mengukur variabel Keselamatan Kesehatan Kerja adalah instrument yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrument tersebut merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data tersebut.

Tabel 3.10
Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

| No Item | Nilai Korelasi rhitung | Nilai Ketentuan rtabel | Probabilitas Item | Keterangan |
|---------|---------------------------|---------------------------|-------------------|------------|
| 1 | 0,920 | 0,151 | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 2 | 0,873 | 0,151 | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 3 | 0,838 | 0,151 | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 4 | 0,956 | 0,151 | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 5 | 0,877 | 0,151 | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 6 | 0,777 | 0,151 | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 7 | 0,535 | 0,151 | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 8 | 0,663 | 0,151 | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 9 | 0,882 | 0,151 | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |
| 10 | 0,825 | 0,151 | $0,000 \leq 0,05$ | Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrument yang digunakan untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja adalah instrument yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrument tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data tersebut.

Tabel 3.11
Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No Item | Nilai Korelasi rhitung | Nilai Ketentuan rtabel | Probabilitas Item | Keterangan |
|---------|---------------------------|---------------------------|-------------------|------------|
| 1 | 0,592 | 0,151 | 0,000≤0,05 | Valid |
| 2 | 0,871 | 0,151 | 0,000≤0,05 | Valid |
| 3 | 0,890 | 0,151 | 0,000≤0,05 | Valid |
| 4 | 0,882 | 0,151 | 0,000≤0,05 | Valid |
| 5 | 0,625 | 0,151 | 0,000≤0,05 | Valid |
| 6 | 0,669 | 0,151 | 0,000≤0,05 | Valid |
| 7 | 0,846 | 0,151 | 0,000≤0,05 | Valid |
| 8 | 0,904 | 0,151 | 0,000≤0,05 | Valid |
| 9 | 0,899 | 0,151 | 0,000≤0,05 | Valid |
| 10 | 0,771 | 0,151 | 0,000≤0,05 | Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrument yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan adalah instrument yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrument tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data tersebut.

2 Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya, jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi (Juliandi, 2015) Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Croanbach Alpha.

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana :

r = Reliabilitas instrument

K = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir

= Varian total

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\alpha \geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\alpha \leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Tabel 3.12
Uji Reliabilitas Intrumen Penelitian

| Variabel | Croanbach' Alpha | Nilai Batas | Keterangan |
|---|------------------|-------------|------------|
| Keselamatan Kesehatan Kerja (X ₁) | 0,932 | 0,60 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X ₂) | 0,940 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja (Y) | 0,937 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

Dari tabel diatas yakni hasil uji reliabilitas atas variabel Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan semua item pernyataan semuanya reliabel sebab memiliki nilai *croanbach's alpha* (α) $> 0,60$ dimana dirinci untuk variabel keselamatan kesehatan kerja dengan *croanbach's alpha* (α) sebesar 0,932, lingkungan kerja dengan *croanbach's alpha* (α) sebesar 0,940 dan kinerja karyawan dengan *croanbach's alpha* (α) sebesar 0,937, sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut sudah andal atau reliabel karena memiliki nilai standart diatas 0,60.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program And Service Solution* (SPSS) adalah sebuah program pengolahan data yang berguna untuk pengambilan keputusan terutama dalam bidang penelitian analisis data (Juliandi, 2018). Berikut ini metode dan langkah-langkah untuk menganalisis data dengan SPSS pada penelitian ini :

1. Persamaan Regresi Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk meneliti hubungan antara variabel terikat dengan beberapa variabel bebas. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda :

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

Sugiyono (2018)

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b1 dan b2 = Koefisien regresi

X1 = Keselamatan Kesehatan Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

e = Standar Error

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisa apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisa regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi, 2015).

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi, 2015).

Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya (Juliandi, 2015).

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (variance inflasi factor/VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi, 2015).

Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen (Juliandi, 2015).

Mengukur multikolinieritas juga dapat diketahui dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*). Mengukur VIF untuk koefisien dari variabel independen menggunakan rumus :

$$\text{VIF} = 1/(1-R^2)$$

3) Uji Heteroskedastiditas

Uji Heteroskedastiditas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas.

Dan jika varians berbeda disebut heteroskedastiditas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastiditas (Juliandi, 2015).

Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya (Juliandi, 2015). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas atau homokedastisitas.

2. Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

Uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independent variabel (X_i) apakah variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat atau variabel Kinerja (Y). Untuk mengetahui tingkat signifikan hubungan, dapat dilakukan uji- t dengan rumus, yaitu :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

Sugiyono (2018)

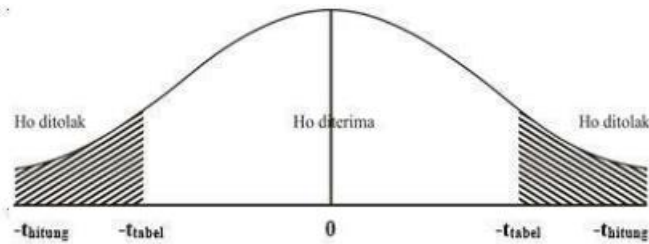
Keterangan :

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t

r = Korelasi parsial yang ditemukan N = Jumlah sampel

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel x dan y. Pengujian hipotesis :



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji t

Kriteria pengujian :

- 1) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$. $Df = n-k$
- 2) H_a ditolak apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$

2) Uji F (Simultan)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda digunakan Uji F, untuk mengujinya taat atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R_2 / k}{(1 - R_2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2018)

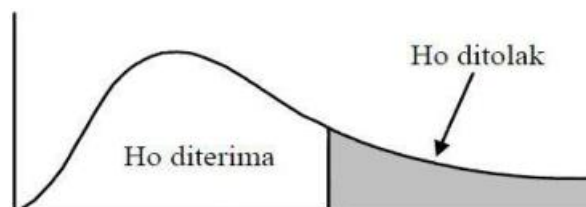
Keterangan :

F = Tingkat signifikan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Pengujian hipotesis



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji -F

Keterangan :

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat

F_{tabel} = Nilai F dalam F_{tabel} berdasarkan n (sampel penelitian)

Kriteria pengujian:

1) H_0 ditolak apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$.

2) H_a diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$.

3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100 % = Presentasi Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket sebanyak 30 item pernyataan yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk variabel keselamatan kesehatan kerja, 10 item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja dan 10 item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan. Angket dalam penelitian ini disebar dan diberikan kepada 168 responden sebagai sampel penelitian menggunakan *skala likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1
Skala Pengukuran *Likert*

| Keterangan | Skor |
|---------------------------|-------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Pada tabel diatas berlaku baik dalam menghitung variabel keselamatan kesehatan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) yaitu variabel bebas maupun variabel terikat kinerja karyawan (Y). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria pengelompokan berdasarkan penilaian jenis kelamin, usia, dan pendidikan dari responden yang dijadikan sampel dalam penelitian.

Data identitas responden yang dijadikan sampel penelitian tersebut dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki-laki | 167 | 99,4 | 99,4 | 99,4 |
| Perempuan | 1 | 0,6 | 0,6 | 100,0 |
| Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

Berdasarkan data tabel persentase diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik data jenis kelamin, mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 167 orang (99,4%) dan minoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 1 orang (0,6%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih banyak didominasi pada kelamin laki-laki.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang dari 21 tahun | - | - | - | - |
| 21-30 tahun | 20 | 11,9 | 11,9 | 11,9 |
| 31-40 tahun | 133 | 79,2 | 79,2 | 91,1 |
| 41-50 tahun | 10 | 6,0 | 6,0 | 97,0 |
| Lebih dari 51 tahun | 5 | 3,0 | 3,0 | 100,0 |
| Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

Berdasarkan tabel persentase diatas dapat dipahami bahwa berdasarkan karakteristik usia, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki usia pada kelompok umur 31- 40 tahun sebanyak 133 (79,2%) dan minoritas pada kelompok umur lebih dari 51 tahun sebanyak 5 (3,0%), umur 41-50 tahun sebanyak 10 (6,0%), dan umur 21-30 tahun sebanyak 20 (11,9%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan usia responden yang bekerja pada PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo) lebih banyak didominasi pada kelompok umur 31-40 tahun.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Diploma | 30 | 17,9 | 17,9 | 17,9 |
| S1 | 20 | 11,9 | 11,9 | 29,8 |
| SLTA | 118 | 70,2 | 70,2 | 100,0 |
| Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

Berdasarkan data tabel persentase karakteristik diatas dapat dipahami bahwa tingkat pendidikan responden menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden pada tingkat pendidikan SLTA sebanyak 118 orang (70,2%), minoritas pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 20 orang (11,9%) dan Diploma sebanyak 30 orang (17,9%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo) dalam penelitian ini lebih didominasi pada tingkat pendidikan SLTA.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini deskripsi variabel penelitian terdiri dari 3 variabel yaitu Keselamatan Kesehatan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan pada masing-masing variabel akan menampilkan opsi jawaban dengan penelitian *skala likert* yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden masing-masing mendapatkan bobot nilai.

1) Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X_1)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X_1) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.5
Penyajian Data Keselamatan Kesehatan Kerja (X_1)

| NO | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
|----|---------------|------|--------|------|---------------|------|--------------|------|---------------------|-----|--------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 144 | 85,7 | 24 | 14,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 168 | 100 |
| 2 | 39 | 23,2 | 109 | 64,9 | 20 | 11,9 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 168 | 100 |
| 3 | 124 | 73,8 | 44 | 26,2 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 168 | 100 |
| 4 | 128 | 76,2 | 20 | 11,9 | 16 | 9,5 | 4 | 2,4 | 0 | 0,0 | 168 | 100 |
| 5 | 148 | 88,1 | 18 | 10,7 | 2 | 1,2 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 168 | 100 |
| 6 | 39 | 23,2 | 126 | 75,0 | 3 | 1,8 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 168 | 100 |
| 7 | 50 | 29,8 | 118 | 70,2 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 168 | 100 |
| 8 | 0 | 0,0 | 29 | 17,3 | 92 | 54,8 | 47 | 28,0 | 0 | 0,0 | 168 | 100 |
| 9 | 24 | 14,3 | 139 | 82,7 | 5 | 3,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 168 | 100 |
| 10 | 123 | 73,2 | 45 | 26,8 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 168 | 100 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel 4.5 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan tersedianya perlengkapan alat pelindung diri seperti (*safety helmet, safety shoes, wearpack, kacamata, sarung*

- tangan dll), mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 144 responden (85,7%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 109 responden (64,9%).
 3. Jawaban responden tentang pernyataan lingkungan kerja yang tidak terlalu padat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 124 responden (73,8%).
 4. Jawaban responden tentang pernyataan penggunaan mesin/alat berat telah sesuai dengan standart keamanan yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 128 responden (76,2%).
 5. Jawaban responden tentang pernyataan semua bagian dari peralatan kerja yang berbahaya sudah diberi sebuah tanda-tanda, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 148 responden (88,1%).
 6. Jawaban responden tentang pernyataan semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 126 responden (75,0%).
 7. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan selalu menjaga kebersihan ditempat kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 118 responden (70,2%).
 8. Jawaban responden tentang pernyataan sirkulasi udara dilingkungan kerja sudah cukup baik, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 92 responden (54,8%).

9. Jawaban responden tentang pernyataan penerangan dilingkungan kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 139 responden (82,7%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan cahaya lampu yang kurang terang di malam hari akan memperlambat saya dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 123 responden (73,2%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X1) diatas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 5 yaitu tentang semua bagian dari peralatan kerja yang berbahaya sudah diberi sebuah tanda-tanda, pada PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo) mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 148 responden (88,1%).

2) Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Dari penelitian variabel Lingkungan Kerja (X2) yang dirangkum dalam tabel frekwensi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Penyajian Data Lingkungan Kerja (X2)

| NO | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
|----|---------------|------|--------|------|---------------|------|--------------|------|---------------------|-----|--------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 59 | 35,1 | 89 | 53,0 | 15 | 8,9 | 5 | 3,0 | 0 | 0,0 | 168 | 100 |
| 2 | 0 | 0,0 | 54 | 32,1 | 20 | 11,9 | 94 | 56,0 | 0 | 0,0 | 168 | 100 |
| 3 | 0 | 0,0 | 54 | 32,1 | 114 | 67,9 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 168 | 100 |
| 4 | 0 | 0,0 | 54 | 32,1 | 67 | 39,9 | 47 | 28,0 | 0 | 0,0 | 168 | 100 |
| 5 | 30 | 17,9 | 109 | 64,9 | 29 | 17,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 168 | 100 |
| 6 | 120 | 71,4 | 48 | 28,6 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 168 | 100 |
| 7 | 155 | 92,3 | 13 | 7,7 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 168 | 100 |
| 8 | 144 | 85,7 | 24 | 14,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 168 | 100 |
| 9 | 24 | 14,3 | 97 | 57,7 | 47 | 28,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 168 | 100 |
| 10 | 39 | 23,2 | 121 | 72,0 | 8 | 4,8 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 168 | 100 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel 4.6 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan penerangan yang baik dimalam hari dalam arti tidak terlalu redup, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 89 responden (53,0%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan sirkulasi udara dilingkungan kerja sangat baik, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 94 responden (56,0%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan kualitas udara yang baik terhindar dari abu/asap kendaraan dilingkungan kerja, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 114 responden (67,9%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan kondisi udara dilingkungan kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 67 responden (39,9%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan suasana dilingkungan kerja sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 109 responden (64,9%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan lingkungan kerja yang tidak terlalu padat sehingga tidak menyebabkan karyawan susah bergerak, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 120 responden (71,4%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan mendapatkan jaminan keamanan ditempat kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 155 responden (92,3%).

8. Jawaban responden tentang pernyataan adanya petugas pengawas dilingkungan perusahaan membuat saya dapat bekerja dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 144 responden (85,7%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan hubungan komunikasi antar karyawan jarang terhambat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 97 responden (57,7%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan hubungan antar karyawan yang bersifat kekeluargaan dan saling mendukung, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 121 responden (72,0%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Lingkungan Kerja (X2) diatas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 7 yaitu karyawan mendapatkan jaminan keamanan ditempat kerja, pada PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo) mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 155 responden (92,3%).

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dirangkum didalam tabel frekwensi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Penyajian Data Kinerja Karyawan (Y)

| NO | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
|----|---------------|------|--------|------|---------------|-----|--------------|-----|---------------------|-----|--------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 15 | 8,9 | 153 | 91,1 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 168 | 100 |
| 2 | 80 | 47,6 | 88 | 52,4 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 168 | 100 |
| 3 | 72 | 42,9 | 96 | 57,1 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 168 | 100 |
| 4 | 46 | 27,4 | 122 | 72,6 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 168 | 100 |
| 5 | 119 | 70,8 | 49 | 29,2 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 168 | 100 |
| 6 | 20 | 11,9 | 148 | 88,1 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 168 | 100 |
| 7 | 85 | 50,6 | 83 | 49,4 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 168 | 100 |
| 8 | 54 | 32,1 | 114 | 67,9 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 168 | 100 |
| 9 | 50 | 29,8 | 118 | 70,2 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 168 | 100 |
| 10 | 30 | 17,9 | 138 | 82,1 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 168 | 100 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel 4.7 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan hasil pekerjaan memenuhi spesifikasi dan kriteria yang ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 153 responden (91,1%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan kualitas yang sesuai dengan standart yang dimiliki oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 88 responden (52,4%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan kuantitas kerja saya sesuai dengan standart kerja yang ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 96 responden (57,1%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan saya mampu bekerja sesuai target yang ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 122 responden (72,6%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan kemandirian yang dibuktikan dengan komitmen dalam bekerja dan tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan

yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 119 responden (70,8%).

6. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu hadir tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 148 responden (88,1%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan saya memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 85 responden (50,6%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan selalu teliti dan tidak tergesa-gesa dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 114 responden (67,9%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan selalu berlaku jujur, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 118 responden (70,2%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan dapat mengembangkan ide dan kreativitasnya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 138 responden (82,1%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan (X1) diatas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 1 yaitu tentang hasil pekerjaan memenuhi spesifikasi dan kriteria yang ditentukan, pada PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 153 responden (91,1%).

4.2 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya berdasarkan instrument penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (handal). Data yang dianalisis dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan, yang dirangkum dalam uji tersebut dibawah ini :

4.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu keselamatan kesehatan kerja, lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja. Adapun bentuk model yang akan diuji dalam penelitian ini :

Tabel 4.8
Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 24,675 | 1,103 | | 22,379 | 0,000 |
| | Keselamatan Kesehatan Kerja | -0,676 | 0,071 | -0,774 | -9,474 | 0,000 |
| | Lingkungan Kerja | 1,207 | 0,059 | 1,660 | 20,323 | 0,000 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output SPSS diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$\text{Konstanta} = 24,675$$

$$\text{Keselamatan Kesehatan Kerja} = -0,676$$

$$\text{Lingkungan Kerja} = 1,207$$

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga dapat diketahui persamaan sebagai berikut :

$$Y = 24,675 - 0,676 X_1 + 1,207 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Variabel keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja memiliki 2 arah koefisien yang berlawanan yaitu positif dan negatif terhadap kinerja.
2. Koefisien keselamatan kesehatan kerja memberikan nilai sebesar -0,676 yang berarti bahwa semakin buruk program keselamatan kesehatan kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun.
3. Koefisien lingkungan kerja memberikan nilai sebesar 1,207 yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

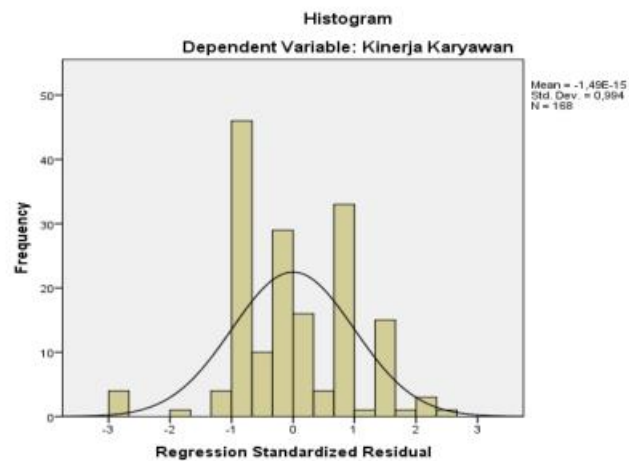
1. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

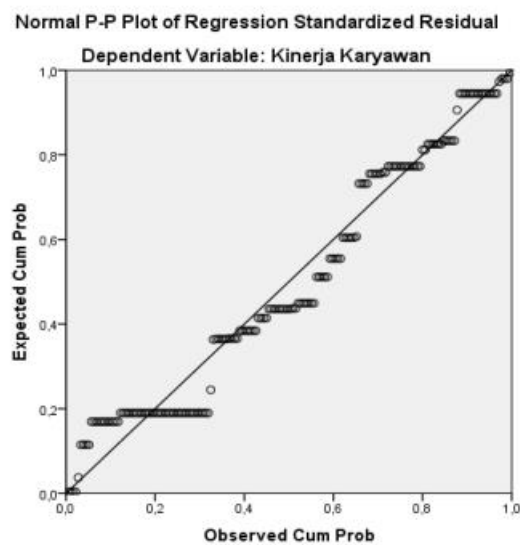
Tujuan dari pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau sebaliknya tidak normal. Dengan ketentuan pengujian jika data

menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berikut ini hasil uji normalitas untuk menguji apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidaknya bisa dilihat dari gambar scatter plot dibawah ini :



Gambar 4.1 Grafik Histogram



Gambar 4.2 Grafik Scatter Plot

Dari gambar 4.1 grafik histogram diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya pola data yang baik. Sedangkan gambar 4.2 grafik scatter plot diatas berdistribusi normal, hal ini disebabkan karena data menyebar pada garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

2) Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas variabel ini melalui penelitian ini melalui perhitungan independen antar variabel bebas dapat dilihat dari hasil analisis *colinearity statistic*. Dengan tujuan *multikolinieritas* yaitu untuk melihat apakah diantara bahwa diterima H_0 apabila nilai $VIF < 10$ dan angka toleransi mendekati 1, dan ditolak H_0 bila $VIF > 10$ dan nilai toleransi mendekati 0. Hasil uji interdependensi antara variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.9
Multikolinieritas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Collinearity Statistics | |
|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------------------------|--------|
| | B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 24,675 | 1,103 | | | |
| Keselamatan kesehatan kerja | -0,676 | 0,071 | -0,774 | 0,089 | 11,237 |
| Lingkungan kerja | 1,207 | 0,059 | 1,660 | 0,089 | 11,237 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

a. Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan data tabel uji *multikolinieritas* diatas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni keselamatan kesehatan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki nilai *colinearity statistic* atau telah terjadi gejala multikolinieritas yaitu :

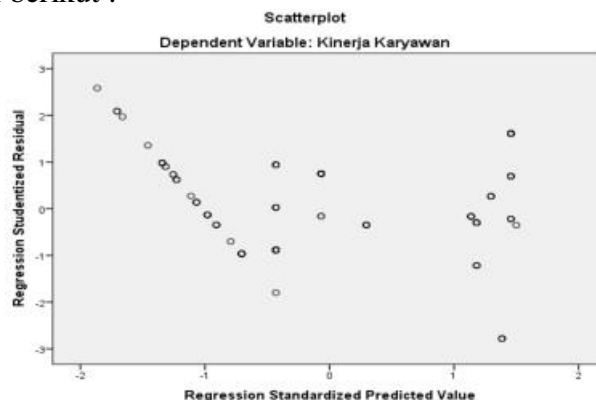
- 1) Nilai tolerance Keselamatan Kesehatan Kerja sebesar $0,089 < 0,1$ dan nilai VIF sebesar $11,237 > 10$ maka variabel keselamatan kesehatan kerja dinyatakan multikolinieritas.
- 2) Nilai tolerance Lingkungan Kerja sebesar $0,089 < 0,1$ dan nilai VIF sebesar $11,237 > 10$ maka variabel lingkungan kerja dinyatakan multikolinieritas.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini telah terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independen (bebas).

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heterokedastisitas.

Untuk mengetahui terjadi atau tidak heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, dapat menggunakan metode grafik plot antara lain prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residual (SREZID). Adapun dasar dalam pengambilan ini adalah sebagai berikut :



Gambar 4.3 Pengujian Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar grafik scatterplot diatas dapat dilihat bahwa data tidak membentuk suatu pola tertentu, titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0 dan tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja melainkan menyebar. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heterokedastisitas pada data tersebut.

4.2.2 Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen (X) koefisien regresi secara parsial mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y).

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Bila $\text{sig} > 0,05$, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila $\text{sig} < 0,05$, maka H_0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Tabel 4.10
Uji t

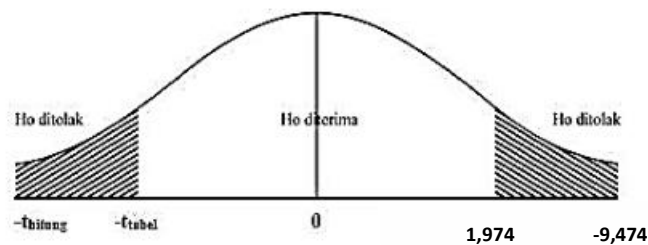
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 24,675 | 1,103 | | 22,379 | 0,000 |
| | Keselamatan Kesehatan Kerja | -0,676 | 0,071 | -0,774 | -9,474 | 0,000 |
| | Lingkungan Kerja | 1,207 | 0,059 | 1,660 | 20,323 | 0,000 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

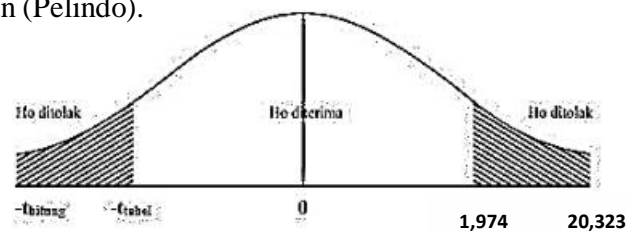
a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial untuk variabel keselamatan kesehatan kerja diperoleh $t_{hitung} (-9,474) < t_{tabel} (1,974)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, hal ini menunjukkan ada kontribusi negatif dan berpengaruh signifikan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo).



Gambar 4.4 Uji t Keselamatan Kesehatan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh $t_{hitung} (20,323) > t_{tabel} (1,974)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan ada kontribusi positif dan berpengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo).



Gambar 4.5 Uji t Lingkungan Kerja

2. Uji F

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara bersama-sama. Berdasarkan ANOVA pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11
Uji F

ANOVA^b

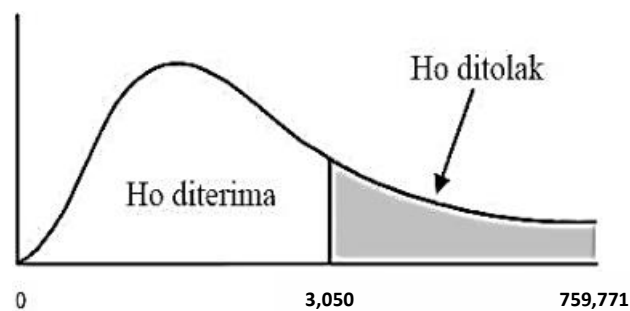
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. | |
|-------|----------------|----------|-------------|---------|---------|-------------------|
| | | | | | | |
| 1 | Regression | 1845,848 | 2 | 922,924 | 759,771 | ,000 ^b |
| | Residual | 200,432 | 165 | 1,215 | | |
| | Total | 2046,280 | 167 | | | |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai $F_{hitung} (759,771) > F_{tabel} (3,050)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak, kesimpulannya ada pengaruh positif dan signifikan keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo).



Gambar 4.6 Uji F Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja

4.2.3 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai adjusted R pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,950 ^a | 0,902 | 0,901 | 1,10215 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil uji R Square dapat dilihat bahwa 0,902 dan hal ini menyatakan bahwa variabel pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja sebesar 90,2% untuk mempengaruhi variabel kinerja karyawan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak teliti misalnya disiplin, kompensasi dan variabel lainnya.

4.2.4 Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja) memiliki 2 arah koefisien yang berbeda yaitu positif dan negative, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang berbeda terhadap variabel Y atau (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data didapat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh negatif variabel X₁ (keselamatan kesehatan kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo).

Menurut Simanjuntak (2016) keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin dan peralatan keselamatan dan kondisi pekerja.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti yang dilakukan oleh (Firmanzah et al., 2017) menyatakan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan & Ritonga, 2015) dan (Munandar et al., 2014) menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Utami, 2017) menyatakan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data didapat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif variabel X2 (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo).

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Andriany, 2019) dan (Siagian & Khair, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Bahagia et al., 2018) dan (Nabawi, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo).

3. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data didapat hasil penelitian bahwa terdapat kontribusi negatif keselamatan kesehatan kerja dan positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo).

Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Firmanzah et al., 2017) menyatakan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel keselamatan kesehatan kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo).
2. Variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo).
3. Variabel keselamatan kesehatan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas dan juga telah diambil kesimpulan diatas maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya keselamatan kesehatan kerja dapat terus dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi agar kinerja dapat meningkat sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan harapan. Apalagi pada PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo) adalah pelabuhan kontainer terbesar di pulau sumatra jadi keselamatan kesehatan kerja diperusahaan tersebut haruslah tetap untuk diutamakan.

2. Perusahaan sebaiknya menjaga lingkungan kerja para karyawannya untuk dapat lebih baik lagi dengan cara menjadikan lingkungan kerja tempat karyawan bekerja menjadi aman dan nyaman.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan dalam pelaksanaannya, adapun beberapa keterbatasan yang dihadapi :

1. Penulis tidak dapat membagikan kuesioner secara langsung kepada responden, namun hal ini dapat diatasi dengan pendampingan dari pihak perusahaan.
2. Variabel keselamatan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan oleh penulis masih terbatas dan pertanyaannya masih kurang memadai, namun hal ini dapat diatasi dengan memberikan penjelasan kepada responden mengenai pengisian kuesioner.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden terkadang tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya dikarenakan responden tidak memiliki banyak waktu untuk menjelaskan kepada penulis.
4. Waktu pada saat pembagian kuesioner membutuhkan waktu yang tidak sebentar dikarenakan bertabrakan dengan jam kerja diperusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akram, A., Zamad, N., Adyla, N., & Manaf, A. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Terhadap Kinerja Proyek. *Journal Of Civil Engineering, 1*(1), 30–36.
- Anjani, M., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 9*(1), 1–9.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Medan: Perdana Publishing.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman, 6* (1), 26-41.
- Bhastary, M. D., & Suwardi, K. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan, 7*(1), 47–60.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: PrenadaMedia Group.
- Damayanti, R., Nurlaela, N., & Usman, S. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Lemon Manokwari. *Seminar Nasional Manajemen Dan Bisnis Ke 3 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember, 351–365*.
- Djarmiko, D., & Riswan, R. (2016). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Pertama)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Elbadiansyah, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Malang: CV. Irdh.
- Elphiana, E. G., Diah, Y. M., & Zen, M. K. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Prabumulih. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 14*(2), 103–108.
- Fajar, S. A., & Heru, T. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Unit penerbit dan percetakan sekolah tinggi ilmu manajemen YKPN.
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Sosial dan Manajemen, 1*(2), 31-42.

- Firmanzah, A., Hamid, D., & Djudi, M. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(2), 1–9.
- Haerani, R., Rahardjo, K., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT.Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 15(1), 1–7.
- Hasibuan, W. J., & Ritonga, Z. (2015). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lingga Tiga Sawit Kabupaten LabuhanBatu. *Jurnal Ecobisma*, 2(2), 1–8.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi* (Kedua). Medan: Umsu Press.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 195-205.
- Juniarti, N., Halin, H., & Roswaty, R. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Putera Sriwijaya Mandiri Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global*, 8(2), 111–116.
- Kautsar, I. A., Swasto, B., & Musadieg, M. A. (2013). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap Bagian Produksi PR.Sejahtera Abadi Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 6(2), 1–9.
- Kemala, D. R. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mhe Maintenance Department Badak Ngl Di Bontang. *EJournal Administrasi Bisnis*, 5(1), 1–7.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Pertama). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mugista, V., Juwitasari, A., Musadieg, A. M., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Beji Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(2), 1–6.

- Munandar, M. R., Astuti, E. S., & Hakam, M. S. (2014). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja bagian Produksi PT. Sekawan KaryaTama Mandiri Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 9(1), 1–9.
- Mutiarasari, P., Prasetyo, A., & Djudi, M. (2017). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Kebon Agung Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(2), 74–82.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Nisak, D. K., Isharijadi, I., & Juli, M. (2017). Pengaruh K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Ponorogo. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(1), 633–645.
- Noor, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Jepara: Unisnu Press.
- Parashakti, R. D., & Putriawati, P. (2020). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 1(3), 290–304.
- Purnama, N. I., Tupti, Z., & Novita D. (2021). Analisis Faktor Determinasi Kinerja Karyawan. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 512-524
- Qurbani, D., & Selviyana, U. (2018). Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trakindo Utama Cabang Bsd. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(3), 110-129.
- Rahman, R., & Mariati, M. (2017). *Ilmu Administrasi* (Pertama). Makassar: CV. S. Media.
- Ramli, S. (2014). *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta: PT. Dian Rakyat.
- Roharto, K., & Kasmir, K. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Jakarta (Studi Kasus Pada Proyek Pengerukan Pembangunan TPK Kalibaru). *Jurnal SWOT*, 7(1), 63–75.

- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 3(2), 1-20.
- Sedarmayanti, S. (2012). *Manajemen Komponen & Terkait Lainnya (Ke-14)*. Bandung: PT. Rafika Aditama
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja Dan Produktivitas Kerja (Pertama)*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Siagian, M., & Pranoto, S. B. (2019). Determinasi Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bpr Dana Nusantara Di Kota Batam. *Open Journal System*, 2(3), 272–282.
- Simanjuntak, N. (2016). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haleyora Powerindo Pekanbaru. *JOM FISIP*, 3(2), 1–10.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, A. N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik (Pertama)*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif (Pertama)*. Bandung: Alfabeta.
- Swarjana, I. K. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan (Revisi)*. Yogyakarta: A Andi.
- Utami, N. D. (2017). Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja (Studi Pada Divisi Industri PT Barata Indonesia Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–8.
- Wangi, V., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.
- Wibowo, E., & Utomo, H. (2016). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Efferverscent PT Sido Muncul Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(17), 38–59.
- Wibowo, P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(2), 142–156.

Winarno, A. F., & Andjarwati, T. (2019). Pengaruh Keselamatan, Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maspion I Pada Divisi Maxim Departemen Spray Coating Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(2), 79–104.

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

KUESIONER PENELITIAN

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Bapak/ibu diminta untuk memberikan tanggapan atas pertanyaan yang ada pada angket ini sesuai dengan keadaan pendapat dan perasaan Bapak/ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Berilah tanda (✓) pada kolom yang Bapak/ibu anggap sesuai dengan jawaban.

IDENTITAS RESPONDEN

No Responden : _____

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : 21-30 tahun 31-40 tahun

41-50 tahun 51-60 tahun

Pendidikan : SMA (sederajat)

 Diploma

 S1

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

DAFTAR PERTANYAAN

1. Keselamatan Kesehatan Kerja (X1)

| No | Pernyataan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Tersedianya perlengkapan alat pelindung diri seperti (sarung tangan, kacamata, <i>wearpack</i> , <i>safety shoes</i> , <i>safety helmet</i> , dll) | | | | | |
| 2 | Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih | | | | | |
| 3 | Lingkungan kerja yang tidak terlalu padat | | | | | |
| 4 | Penggunaan mesin/alat berat telah sesuai dengan standart keamanan yang baik | | | | | |
| 5 | Semua bagian dari peralatan kerja yang berbahaya sudah diberi sebuah tanda-tanda | | | | | |
| 6 | Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai | | | | | |
| 7 | Karyawan selalu menjaga kebersihan di tempat kerja | | | | | |
| 8 | Sirkulasi udara dilingkungan kerja sudah cukup baik | | | | | |
| 9 | Penerangan dilingkungan kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya | | | | | |
| 10 | Cahaya lampu yang kurang terang di malam hari akan memperlambat saya dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |

2. Lingkungan Kerja (X2)

| No | Pernyataan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Penerangan yang baik dimalam hari dalam arti tidak terlalu redup | | | | | |
| 2 | Sirkulasi udara dilingkungan kerja sangat baik | | | | | |
| 3 | Kualitas udara yang baik terhindar dari abu/asap kendaraan dilingkungan kerja | | | | | |
| 4 | Kondisi udara di lingkungan kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja | | | | | |
| 5 | Lingkungan kerja sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja | | | | | |
| 6 | Lingkungan kerja yang tidak terlalu padat sehingga tidak menyebabkan karyawan susah bergerak | | | | | |
| 7 | Karyawan mendapat jaminan keamanan ditempat kerja | | | | | |
| 8 | Adanya petugas pengawas dilingkungan perusahaan membuat saya dapat bekerja dengan baik | | | | | |
| 9 | Hubungan komunikasi antar karyawan jarang terhambat | | | | | |
| 10 | Hubungan antar karyawan yang bersifat kekeluargaan dan saling mendukung | | | | | |

3. Kinerja (Y)

| No | Pernyataan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Hasil pekerjaan memenuhi spesifikasi dan kriteria yang ditentukan | | | | | |
| 2 | Kualitas yang sesuai dengan standart yang dimiliki oleh perusahaan | | | | | |
| 3 | Kuantitas kerja saya sesuai dengan standart kerja yang ditentukan perusahaan | | | | | |
| 4 | Saya mampu bekerja sesuai target yang ditetapkan | | | | | |
| 5 | Kemandirian yang dibuktikan dengan komitmen dalam bekerja dan tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan yang diberikan | | | | | |
| 6 | Saya selalu hadir tepat waktu | | | | | |
| 7 | Saya memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik | | | | | |
| 8 | Selalu teliti dan tidak tergesa-gesa dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan | | | | | |
| 9 | Selalu berlaku jujur | | | | | |
| 10 | Karyawan dapat mengembangkan ide dan kreativitasnya dalam bekerja | | | | | |

**LAMPIRAN: VARIABEL KESELAMATAN KESEHATAN
KERJA (X1)**

| No Resp | Item Pernyataan X1 | | | | | | | | | | Jumlah Skor |
|------------|--------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 48 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 48 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 48 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 48 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 48 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 47 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 47 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 47 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 47 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 47 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 47 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 47 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 47 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 47 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 47 |
| 40 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 45 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 41 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 45 |
| 42 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 45 |
| 43 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 45 |
| 44 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 45 |
| 45 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 45 |
| 46 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 45 |
| 47 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 45 |
| 48 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 45 |
| 49 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 45 |
| 50 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 45 |
| 51 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 52 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 53 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 54 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 55 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 56 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 57 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 58 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 59 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 60 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 61 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 62 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 63 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 64 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 65 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 66 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 67 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 68 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 69 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 70 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 71 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 72 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 73 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 74 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 75 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 76 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 77 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 78 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 79 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 80 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |

| | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 81 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 82 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 83 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 84 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 85 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 86 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 87 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 88 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 89 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 90 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 91 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 92 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 93 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 94 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 95 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 96 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 97 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 98 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 99 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 100 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 101 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 102 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 103 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 104 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 105 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 106 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 107 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 108 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 109 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 110 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 111 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 112 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 113 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 114 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 115 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 116 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 117 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 118 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 119 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 120 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |

| | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 121 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 122 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 43 |
| 123 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 43 |
| 124 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 42 |
| 125 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 41 |
| 126 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 41 |
| 127 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 41 |
| 128 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 41 |
| 129 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 40 |
| 130 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 40 |
| 131 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 40 |
| 132 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 40 |
| 133 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 40 |
| 134 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 40 |
| 135 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 40 |
| 136 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 40 |
| 137 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 40 |
| 138 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 40 |
| 139 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 40 |
| 140 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 40 |
| 141 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 40 |
| 142 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 40 |
| 143 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 40 |
| 144 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 40 |
| 145 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 39 |
| 146 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 39 |
| 147 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 39 |
| 148 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 39 |
| 149 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 36 |
| 150 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 36 |
| 151 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 36 |
| 152 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 36 |
| 153 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 36 |
| 154 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 36 |
| 155 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 36 |
| 156 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 36 |
| 157 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 36 |
| 158 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 36 |
| 159 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 36 |
| 160 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 36 |

| | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 161 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 36 |
| 162 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 36 |
| 163 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 36 |
| 164 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 35 |
| 165 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 34 |
| 166 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 33 |
| 167 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 32 |
| 168 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 32 |

LAMPIRAN: VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X2)

| No Resp | Item Pernyataan X2 | | | | | | | | | | Jumlah Skor |
|------------|--------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 15 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 17 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 20 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 21 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 22 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 46 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 46 |
| 27 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 46 |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 46 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 46 |
| 30 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 46 |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 33 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 36 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 37 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 38 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 40 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 41 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 43 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 44 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 45 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 46 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 47 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 48 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 49 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 50 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 51 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 52 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 53 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 54 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 55 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 56 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 57 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 58 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 59 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 60 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 61 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 62 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 63 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 64 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 65 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 66 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 67 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 68 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 69 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 70 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 71 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 72 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 73 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 74 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 75 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 76 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 77 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 78 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 79 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 80 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |

| | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 81 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 82 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 83 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 84 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 85 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 86 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 87 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 88 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 89 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 90 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 91 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 92 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 93 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 94 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 95 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 96 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 97 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 98 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 99 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 100 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 101 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 102 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 103 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 104 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 105 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 106 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 107 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 108 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 109 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 110 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 111 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 112 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 113 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 114 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 115 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 116 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 117 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 118 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 119 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 120 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |

| | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 121 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 122 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 36 |
| 123 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 36 |
| 124 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 36 |
| 125 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 36 |
| 126 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 36 |
| 127 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 36 |
| 128 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 36 |
| 129 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 36 |
| 130 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 36 |
| 131 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 36 |
| 132 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 36 |
| 133 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 36 |
| 134 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 36 |
| 135 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 36 |
| 136 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 36 |
| 137 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 36 |
| 138 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 36 |
| 139 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 36 |
| 140 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 35 |
| 141 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 35 |
| 142 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 35 |
| 143 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 35 |
| 144 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 35 |
| 145 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 34 |
| 146 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 34 |
| 147 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 34 |
| 148 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 34 |
| 149 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| 150 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| 151 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| 152 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| 153 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| 154 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| 155 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| 156 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 |
| 157 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 |
| 158 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 |
| 159 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 |
| 160 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 |

| | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 161 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 31 |
| 162 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 31 |
| 163 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 31 |
| 164 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 165 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 166 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 167 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 168 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 |

LAMPIRAN: VARIABEL KINERJA (Y)

| No Resp | Item Pernyataan Y | | | | | | | | | | Jumlah Skor |
|------------|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 16 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 17 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 18 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 19 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 20 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 21 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 23 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 25 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 26 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 27 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 28 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 29 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 31 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 32 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 33 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 34 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 36 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 37 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 38 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 39 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 40 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 41 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 42 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 43 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 44 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 45 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 46 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 47 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 46 |
| 48 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 46 |
| 49 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 46 |
| 50 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 46 |
| 51 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 45 |
| 52 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 45 |
| 53 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 45 |
| 54 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 45 |
| 55 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 56 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 57 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 58 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 59 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 60 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 61 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 62 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 63 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 64 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 65 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 66 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 67 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 68 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 69 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 70 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 71 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 72 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 73 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 74 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 75 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 76 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 77 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 78 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 79 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 80 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 |

FREQUENCIES TABLE (KARAKTERISTIK RESPONDEN)

Statistics

| | | Jenis Kelamin | Usia | Pendidikan |
|---|---------|---------------|------|------------|
| N | Valid | 168 | 168 | 168 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 |

Jenis Kelamin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-Laki | 167 | 99,4 | 99,4 | 99,4 |
| | Perempuan | 1 | ,6 | ,6 | 100,0 |
| | Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

Usia

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 21-30 Tahun | 20 | 11,9 | 11,9 | 11,9 |
| | 31- 40 Tahun | 133 | 79,2 | 79,2 | 91,1 |
| | 41-50 Tahun | 10 | 6,0 | 6,0 | 97,0 |
| | > 51 | 5 | 3,0 | 3,0 | 100,0 |
| | Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

Pendidikan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Diploma | 30 | 17,9 | 17,9 | 17,9 |
| | S1 | 20 | 11,9 | 11,9 | 29,8 |
| | SLTA | 118 | 70,2 | 70,2 | 100,0 |
| | Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

FREQUENCIES TABLE

Keselamatan Kesehatan Kerja (X1)

Pernyataan 1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S | 24 | 14,3 | 14,3 | 14,3 |
| | SS | 144 | 85,7 | 85,7 | 100,0 |
| | Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

Pernyataan 2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 20 | 11,9 | 11,9 | 11,9 |
| | S | 109 | 64,9 | 64,9 | 76,8 |
| | SS | 39 | 23,2 | 23,2 | 100,0 |
| | Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

Pernyataan 3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S | 44 | 26,2 | 26,2 | 26,2 |
| | SS | 124 | 73,8 | 73,8 | 100,0 |
| | Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

Pernyataan 4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 4 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| | KS | 16 | 9,5 | 9,5 | 11,9 |
| | S | 20 | 11,9 | 11,9 | 23,8 |
| | SS | 128 | 76,2 | 76,2 | 100,0 |
| | Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

Pernyataan 5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 2 | 1,2 | 1,2 | 1,2 |
| | S | 18 | 10,7 | 10,7 | 11,9 |
| | SS | 148 | 88,1 | 88,1 | 100,0 |
| | Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

Pernyataan 6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 3 | 1,8 | 1,8 | 1,8 |
| | S | 126 | 75,0 | 75,0 | 76,8 |
| | SS | 39 | 23,2 | 23,2 | 100,0 |
| | Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

Pernyataan 7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S | 118 | 70,2 | 70,2 | 70,2 |
| | SS | 50 | 29,8 | 29,8 | 100,0 |
| | Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

Pernyataan 8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 47 | 28,0 | 28,0 | 28,0 |
| | KS | 92 | 54,8 | 54,8 | 82,7 |
| | S | 29 | 17,3 | 17,3 | 100,0 |
| | Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

Pernyataan 9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 5 | 3,0 | 3,0 | 3,0 |
| | S | 139 | 82,7 | 82,7 | 85,7 |
| | SS | 24 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| | Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

Pernyataan 10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S | 45 | 26,8 | 26,8 | 26,8 |
| | SS | 123 | 73,2 | 73,2 | 100,0 |
| | Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan 1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 5 | 3,0 | 3,0 | 3,0 |
| | KS | 15 | 8,9 | 8,9 | 11,9 |
| | S | 89 | 53,0 | 53,0 | 64,9 |
| | SS | 59 | 35,1 | 35,1 | 100,0 |
| | Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

Pernyataan 2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 94 | 56,0 | 56,0 | 56,0 |
| | KS | 20 | 11,9 | 11,9 | 67,9 |
| | S | 54 | 32,1 | 32,1 | 100,0 |
| | Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

Pernyataan 3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 114 | 67,9 | 67,9 | 67,9 |
| | S | 54 | 32,1 | 32,1 | 100,0 |
| | Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

Pernyataan 4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 47 | 28,0 | 28,0 | 28,0 |
| | KS | 67 | 39,9 | 39,9 | 67,9 |
| | S | 54 | 32,1 | 32,1 | 100,0 |
| | Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

Pernyataan 5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 29 | 17,3 | 17,3 | 17,3 |
| | S | 109 | 64,9 | 64,9 | 82,1 |
| | SS | 30 | 17,9 | 17,9 | 100,0 |
| | Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

Pernyataan 6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S | 48 | 28,6 | 28,6 | 28,6 |
| | SS | 120 | 71,4 | 71,4 | 100,0 |
| | Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

Pernyataan 7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S | 13 | 7,7 | 7,7 | 7,7 |
| | SS | 155 | 92,3 | 92,3 | 100,0 |
| | Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

Pernyataan 8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S | 24 | 14,3 | 14,3 | 14,3 |
| | SS | 144 | 85,7 | 85,7 | 100,0 |
| | Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

Pernyataan 9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 47 | 28,0 | 28,0 | 28,0 |
| | S | 97 | 57,7 | 57,7 | 85,7 |
| | SS | 24 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| | Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

Pernyataan 10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 8 | 4,8 | 4,8 | 4,8 |
| | S | 121 | 72,0 | 72,0 | 76,8 |
| | SS | 39 | 23,2 | 23,2 | 100,0 |
| | Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

Kinerja (Y)

Pernyataan 1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S | 153 | 91,1 | 91,1 | 91,1 |
| | SS | 15 | 8,9 | 8,9 | 100,0 |
| | Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

Pernyataan 2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S | 88 | 52,4 | 52,4 | 52,4 |
| | SS | 80 | 47,6 | 47,6 | 100,0 |
| | Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

Pernyataan 3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S | 96 | 57,1 | 57,1 | 57,1 |
| | SS | 72 | 42,9 | 42,9 | 100,0 |
| | Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

Pernyataan 4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S | 122 | 72,6 | 72,6 | 72,6 |
| | SS | 46 | 27,4 | 27,4 | 100,0 |
| | Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

Pernyataan 5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S | 49 | 29,2 | 29,2 | 29,2 |
| | SS | 119 | 70,8 | 70,8 | 100,0 |
| | Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

Pernyataan 6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S | 148 | 88,1 | 88,1 | 88,1 |
| | SS | 20 | 11,9 | 11,9 | 100,0 |
| | Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

Pernyataan 7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S | 83 | 49,4 | 49,4 | 49,4 |
| | SS | 85 | 50,6 | 50,6 | 100,0 |
| | Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

Pernyataan 8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S | 114 | 67,9 | 67,9 | 67,9 |
| | SS | 54 | 32,1 | 32,1 | 100,0 |
| | Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

Pernyataan 9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S | 118 | 70,2 | 70,2 | 70,2 |
| | SS | 50 | 29,8 | 29,8 | 100,0 |
| | Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

Pernyataan 10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S | 138 | 82,1 | 82,1 | 82,1 |
| | SS | 30 | 17,9 | 17,9 | 100,0 |
| | Total | 168 | 100,0 | 100,0 | |

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Validitas (Keselamatan Kesehatan Kerja)

Correlations

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | TotalX1 |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | ,664** | ,685** | ,876** | ,865** | ,307** | ,266** | ,549** | ,328** | ,675** | ,770** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 |
| X1.2 | Pearson Correlation | ,664** | 1 | ,581** | ,695** | ,675** | ,859** | ,746** | ,786** | ,687** | ,580** | ,909** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 |
| X1.3 | Pearson Correlation | ,685** | ,581** | 1 | ,848** | ,593** | ,372** | ,388** | ,801** | ,338** | ,985** | ,833** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 |
| X1.4 | Pearson Correlation | ,876** | ,695** | ,848** | 1 | ,885** | ,397** | ,329** | ,679** | ,419** | ,835** | ,873** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 |
| X1.5 | Pearson Correlation | ,865** | ,675** | ,593** | ,885** | 1 | ,345** | ,230** | ,475** | ,381** | ,584** | ,747** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,003 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 |
| X1.6 | Pearson Correlation | ,307** | ,859** | ,372** | ,397** | ,345** | 1 | ,815** | ,712** | ,756** | ,376** | ,742** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 |
| X1.7 | Pearson Correlation | ,266** | ,746** | ,388** | ,329** | ,230** | ,815** | 1 | ,674** | ,597** | ,394** | ,681** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,003 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 |
| X1.8 | Pearson Correlation | ,549** | ,786** | ,801** | ,679** | ,475** | ,712** | ,674** | 1 | ,696** | ,813** | ,907** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 |
| X1.9 | Pearson Correlation | ,328** | ,687** | ,338** | ,419** | ,381** | ,756** | ,597** | ,696** | 1 | ,339** | ,688** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 |
| X1.10 | Pearson Correlation | ,675** | ,580** | ,985** | ,835** | ,584** | ,376** | ,394** | ,813** | ,339** | 1 | ,832** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 |
| TotalX1 | Pearson Correlation | ,770** | ,909** | ,833** | ,873** | ,747** | ,742** | ,681** | ,907** | ,688** | ,832** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 |

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

| | | | | | | | | | | | | |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X2.9 | Pearson Correlation | ,698** | ,676** | ,630** | ,871** | ,840** | ,838** | ,393** | ,554** | 1 | ,685** | ,882** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 |
| X2.10 | Pearson Correlation | ,763** | ,719** | ,747** | ,709** | ,766** | ,448** | ,467** | ,427** | ,685** | 1 | ,825** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 |
| TotalX2 | Pearson Correlation | ,920** | ,873** | ,838** | ,956** | ,877** | ,777** | ,535** | ,663** | ,882** | ,825** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 |

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

Reliabilitas (Lingkungan Kerja)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 168 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 168 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,940 | 10 |

Validitas (Kinerja)

Correlations

| | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | TotalY |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y.1 | Pearson Correlation | 1 | ,328** | ,362** | ,510** | ,201** | ,852** | ,309** | ,455** | ,481** | ,672** | ,592** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,009 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 |
| Y.2 | Pearson Correlation | ,328** | 1 | ,908** | ,644** | ,612** | ,386** | ,942** | ,722** | ,683** | ,489** | ,871** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 |
| Y.3 | Pearson Correlation | ,362** | ,908** | 1 | ,709** | ,556** | ,424** | ,856** | ,795** | ,752** | ,538** | ,890** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 |
| Y.4 | Pearson Correlation | ,510** | ,644** | ,709** | 1 | ,394** | ,599** | ,607** | ,892** | ,943** | ,759** | ,882** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 |
| | Pearson Correlation | ,201** | ,612** | ,556** | ,394** | 1 | ,236** | ,649** | ,442** | ,418** | ,299** | ,625** |

| | | | | | | | | | | | | |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y.5 | Sig. (2-tailed) | ,009 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,002 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 |
| Y.6 | Pearson Correlation | ,852** | ,386** | ,424** | ,599** | ,236** | 1 | ,363** | ,534** | ,565** | ,788** | ,669** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,002 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 |
| Y.7 | Pearson Correlation | ,309** | ,942** | ,856** | ,607** | ,649** | ,363** | 1 | ,680** | ,643** | ,461** | ,846** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 |
| Y.8 | Pearson Correlation | ,455** | ,722** | ,795** | ,892** | ,442** | ,534** | ,680** | 1 | ,946** | ,677** | ,904** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 |
| Y.9 | Pearson Correlation | ,481** | ,683** | ,752** | ,943** | ,418** | ,565** | ,643** | ,946** | 1 | ,716** | ,899** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 |
| Y.10 | Pearson Correlation | ,672** | ,489** | ,538** | ,759** | ,299** | ,788** | ,461** | ,677** | ,716** | 1 | ,771** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 |
| TotalY | Pearson Correlation | ,592** | ,871** | ,890** | ,882** | ,625** | ,669** | ,846** | ,904** | ,899** | ,771** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 |

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

Reliabilitas (Lingkungan Kerja)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 168 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 168 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,937 | 10 |

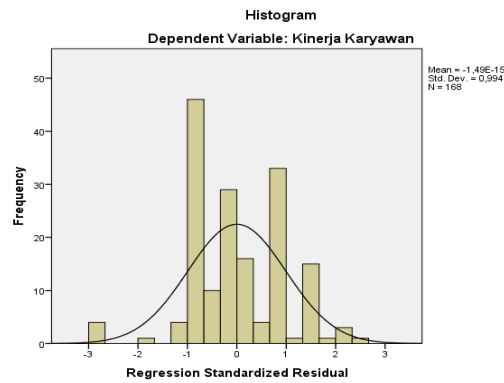
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

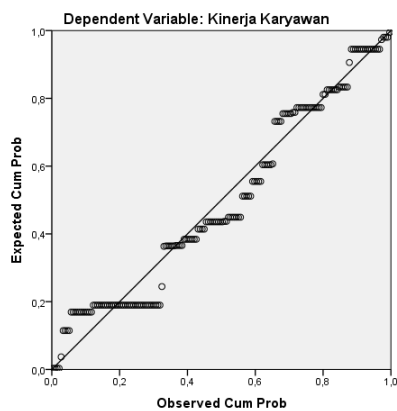
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 24,675 | 1,103 | | 22,379 | ,000 |
| | Keselamatan Kesehatan Kerja | -,676 | ,071 | -,774 | -9,474 | ,000 |
| | Lingkungan Kerja | 1,207 | ,059 | 1,660 | 20,323 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Asumsi Klasik



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



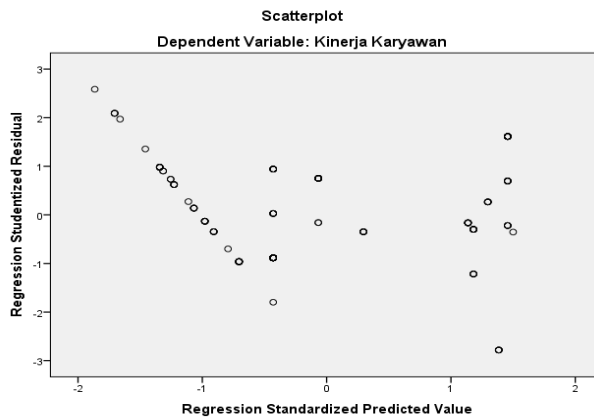
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|--------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 24,675 | 1,103 | | 22,379 | ,000 | | |
| | Keselamatan Kesehatan Kerja | -,676 | ,071 | -,774 | -9,474 | ,000 | ,089 | 11,237 |
| | Lingkungan Kerja | 1,207 | ,059 | 1,660 | 20,323 | ,000 | ,089 | 11,237 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heterokedastisitas



Uji t

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 24,675 | 1,103 | | 22,379 | ,000 |
| | Keselamatan Kesehatan Kerja | -,676 | ,071 | -,774 | -9,474 | ,000 |
| | Lingkungan Kerja | 1,207 | ,059 | 1,660 | 20,323 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 1845,848 | 2 | 922,924 | 759,771 | ,000 ^b |
| | Residual | 200,432 | 165 | 1,215 | | |
| | Total | 2046,280 | 167 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja

Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,950 ^a | ,902 | ,901 | 1,10215 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja

Table r untuk df = 1-50

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 1 | 0.9877 | 0.9969 | 0.9995 | 0.9999 | 1.0000 |
| 2 | 0.9000 | 0.9500 | 0.9800 | 0.9900 | 0.9990 |
| 3 | 0.8054 | 0.8783 | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 |
| 4 | 0.7293 | 0.8114 | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 |
| 5 | 0.6694 | 0.7545 | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 |
| 6 | 0.6215 | 0.7067 | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 |
| 7 | 0.5822 | 0.6664 | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 |
| 8 | 0.5494 | 0.6319 | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 |
| 9 | 0.5214 | 0.6021 | 0.6851 | 0.7348 | 0.8470 |
| 10 | 0.4973 | 0.5760 | 0.6581 | 0.7079 | 0.8233 |
| 11 | 0.4762 | 0.5529 | 0.6339 | 0.6835 | 0.8010 |
| 12 | 0.4575 | 0.5324 | 0.6120 | 0.6614 | 0.7800 |
| 13 | 0.4409 | 0.5140 | 0.5923 | 0.6411 | 0.7604 |
| 14 | 0.4259 | 0.4973 | 0.5742 | 0.6226 | 0.7419 |
| 15 | 0.4124 | 0.4821 | 0.5577 | 0.6055 | 0.7247 |
| 16 | 0.4000 | 0.4683 | 0.5425 | 0.5897 | 0.7084 |
| 17 | 0.3887 | 0.4555 | 0.5285 | 0.5751 | 0.6932 |
| 18 | 0.3783 | 0.4438 | 0.5155 | 0.5614 | 0.6788 |
| 19 | 0.3687 | 0.4329 | 0.5034 | 0.5487 | 0.6652 |
| 20 | 0.3598 | 0.4227 | 0.4921 | 0.5368 | 0.6524 |
| 21 | 0.3515 | 0.4132 | 0.4815 | 0.5256 | 0.6402 |
| 22 | 0.3438 | 0.4044 | 0.4716 | 0.5151 | 0.6287 |
| 23 | 0.3365 | 0.3961 | 0.4622 | 0.5052 | 0.6178 |
| 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 |
| 47 | 0.2377 | 0.2816 | 0.3314 | 0.3646 | 0.4557 |
| 48 | 0.2353 | 0.2787 | 0.3281 | 0.3610 | 0.4514 |
| 49 | 0.2329 | 0.2759 | 0.3249 | 0.3575 | 0.4473 |
| 50 | 0.2306 | 0.2732 | 0.3218 | 0.3542 | 0.4432 |

Table r untuk df = 51-100

| 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 |
| 51 | 0.2284 | 0.2706 | 0.3188 | 0.3509 | 0.4393 |
| 52 | 0.2262 | 0.2681 | 0.3158 | 0.3477 | 0.4354 |
| 53 | 0.2241 | 0.2656 | 0.3129 | 0.3445 | 0.4317 |
| 54 | 0.2221 | 0.2632 | 0.3102 | 0.3415 | 0.4280 |
| 55 | 0.2201 | 0.2609 | 0.3074 | 0.3385 | 0.4244 |
| 56 | 0.2181 | 0.2586 | 0.3048 | 0.3357 | 0.4210 |
| 57 | 0.2162 | 0.2564 | 0.3022 | 0.3328 | 0.4176 |
| 58 | 0.2144 | 0.2542 | 0.2997 | 0.3301 | 0.4143 |
| 59 | 0.2126 | 0.2521 | 0.2972 | 0.3274 | 0.4110 |
| 60 | 0.2108 | 0.2500 | 0.2948 | 0.3248 | 0.4079 |
| 61 | 0.2091 | 0.2480 | 0.2925 | 0.3223 | 0.4048 |
| 62 | 0.2075 | 0.2461 | 0.2902 | 0.3198 | 0.4018 |
| 63 | 0.2058 | 0.2441 | 0.2880 | 0.3173 | 0.3988 |
| 64 | 0.2042 | 0.2423 | 0.2858 | 0.3150 | 0.3959 |
| 65 | 0.2027 | 0.2404 | 0.2837 | 0.3126 | 0.3931 |
| 66 | 0.2012 | 0.2387 | 0.2816 | 0.3104 | 0.3903 |
| 67 | 0.1997 | 0.2369 | 0.2796 | 0.3081 | 0.3876 |
| 68 | 0.1982 | 0.2352 | 0.2776 | 0.3060 | 0.3850 |
| 69 | 0.1968 | 0.2335 | 0.2756 | 0.3038 | 0.3823 |
| 70 | 0.1954 | 0.2319 | 0.2737 | 0.3017 | 0.3798 |
| 71 | 0.1940 | 0.2303 | 0.2718 | 0.2997 | 0.3773 |
| 72 | 0.1927 | 0.2287 | 0.2700 | 0.2977 | 0.3748 |
| 73 | 0.1914 | 0.2272 | 0.2682 | 0.2957 | 0.3724 |

| | | | | | |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 74 | 0.1901 | 0.2257 | 0.2664 | 0.2938 | 0.3701 |
| 75 | 0.1888 | 0.2242 | 0.2647 | 0.2919 | 0.3678 |
| 76 | 0.1876 | 0.2227 | 0.2630 | 0.2900 | 0.3655 |
| 77 | 0.1864 | 0.2213 | 0.2613 | 0.2882 | 0.3633 |
| 78 | 0.1852 | 0.2199 | 0.2597 | 0.2864 | 0.3611 |
| 79 | 0.1841 | 0.2185 | 0.2581 | 0.2847 | 0.3589 |
| 80 | 0.1829 | 0.2172 | 0.2565 | 0.2830 | 0.3568 |
| 81 | 0.1818 | 0.2159 | 0.2550 | 0.2813 | 0.3547 |
| 82 | 0.1807 | 0.2146 | 0.2535 | 0.2796 | 0.3527 |
| 83 | 0.1796 | 0.2133 | 0.2520 | 0.2780 | 0.3507 |
| 84 | 0.1786 | 0.2120 | 0.2505 | 0.2764 | 0.3487 |
| 85 | 0.1775 | 0.2108 | 0.2491 | 0.2748 | 0.3468 |
| 86 | 0.1765 | 0.2096 | 0.2477 | 0.2732 | 0.3449 |
| 87 | 0.1755 | 0.2084 | 0.2463 | 0.2717 | 0.3430 |
| 88 | 0.1745 | 0.2072 | 0.2449 | 0.2702 | 0.3412 |
| 89 | 0.1735 | 0.2061 | 0.2435 | 0.2687 | 0.3393 |
| 90 | 0.1726 | 0.2050 | 0.2422 | 0.2673 | 0.3375 |
| 91 | 0.1716 | 0.2039 | 0.2409 | 0.2659 | 0.3358 |
| 92 | 0.1707 | 0.2028 | 0.2396 | 0.2645 | 0.3341 |
| 93 | 0.1698 | 0.2017 | 0.2384 | 0.2631 | 0.3323 |
| 94 | 0.1689 | 0.2006 | 0.2371 | 0.2617 | 0.3307 |
| 95 | 0.1680 | 0.1996 | 0.2359 | 0.2604 | 0.3290 |
| 96 | 0.1671 | 0.1986 | 0.2347 | 0.2591 | 0.3274 |
| 97 | 0.1663 | 0.1975 | 0.2335 | 0.2578 | 0.3258 |
| 98 | 0.1654 | 0.1966 | 0.2324 | 0.2565 | 0.3242 |
| 99 | 0.1646 | 0.1956 | 0.2312 | 0.2552 | 0.3226 |
| 100 | 0.1638 | 0.1946 | 0.2301 | 0.2540 | 0.3211 |

Table r untuk df = 101-150

| 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 |
| 101 | 0.1630 | 0.1937 | 0.2290 | 0.2528 | 0.3196 |
| 102 | 0.1622 | 0.1927 | 0.2279 | 0.2515 | 0.3181 |
| 103 | 0.1614 | 0.1918 | 0.2268 | 0.2504 | 0.3166 |
| 104 | 0.1606 | 0.1909 | 0.2257 | 0.2492 | 0.3152 |
| 105 | 0.1599 | 0.1900 | 0.2247 | 0.2480 | 0.3137 |
| 106 | 0.1591 | 0.1891 | 0.2236 | 0.2469 | 0.3123 |
| 107 | 0.1584 | 0.1882 | 0.2226 | 0.2458 | 0.3109 |
| 108 | 0.1576 | 0.1874 | 0.2216 | 0.2446 | 0.3095 |
| 109 | 0.1569 | 0.1865 | 0.2206 | 0.2436 | 0.3082 |

| | | | | | |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 110 | 0.1562 | 0.1857 | 0.2196 | 0.2425 | 0.3068 |
| 111 | 0.1555 | 0.1848 | 0.2186 | 0.2414 | 0.3055 |
| 112 | 0.1548 | 0.1840 | 0.2177 | 0.2403 | 0.3042 |
| 113 | 0.1541 | 0.1832 | 0.2167 | 0.2393 | 0.3029 |
| 114 | 0.1535 | 0.1824 | 0.2158 | 0.2383 | 0.3016 |
| 115 | 0.1528 | 0.1816 | 0.2149 | 0.2373 | 0.3004 |
| 116 | 0.1522 | 0.1809 | 0.2139 | 0.2363 | 0.2991 |
| 117 | 0.1515 | 0.1801 | 0.2131 | 0.2353 | 0.2979 |
| 118 | 0.1509 | 0.1793 | 0.2122 | 0.2343 | 0.2967 |
| 119 | 0.1502 | 0.1786 | 0.2113 | 0.2333 | 0.2955 |
| 120 | 0.1496 | 0.1779 | 0.2104 | 0.2324 | 0.2943 |
| 121 | 0.1490 | 0.1771 | 0.2096 | 0.2315 | 0.2931 |
| 122 | 0.1484 | 0.1764 | 0.2087 | 0.2305 | 0.2920 |
| 123 | 0.1478 | 0.1757 | 0.2079 | 0.2296 | 0.2908 |
| 124 | 0.1472 | 0.1750 | 0.2071 | 0.2287 | 0.2897 |
| 125 | 0.1466 | 0.1743 | 0.2062 | 0.2278 | 0.2886 |
| 126 | 0.1460 | 0.1736 | 0.2054 | 0.2269 | 0.2875 |
| 127 | 0.1455 | 0.1729 | 0.2046 | 0.2260 | 0.2864 |
| 128 | 0.1449 | 0.1723 | 0.2039 | 0.2252 | 0.2853 |
| 129 | 0.1443 | 0.1716 | 0.2031 | 0.2243 | 0.2843 |
| 130 | 0.1438 | 0.1710 | 0.2023 | 0.2235 | 0.2832 |
| 131 | 0.1432 | 0.1703 | 0.2015 | 0.2226 | 0.2822 |
| 132 | 0.1427 | 0.1697 | 0.2008 | 0.2218 | 0.2811 |
| 133 | 0.1422 | 0.1690 | 0.2001 | 0.2210 | 0.2801 |
| 134 | 0.1416 | 0.1684 | 0.1993 | 0.2202 | 0.2791 |
| 135 | 0.1411 | 0.1678 | 0.1986 | 0.2194 | 0.2781 |
| 136 | 0.1406 | 0.1672 | 0.1979 | 0.2186 | 0.2771 |
| 137 | 0.1401 | 0.1666 | 0.1972 | 0.2178 | 0.2761 |
| 138 | 0.1396 | 0.1660 | 0.1965 | 0.2170 | 0.2752 |
| 139 | 0.1391 | 0.1654 | 0.1958 | 0.2163 | 0.2742 |
| 140 | 0.1386 | 0.1648 | 0.1951 | 0.2155 | 0.2733 |
| 141 | 0.1381 | 0.1642 | 0.1944 | 0.2148 | 0.2723 |
| 142 | 0.1376 | 0.1637 | 0.1937 | 0.2140 | 0.2714 |
| 143 | 0.1371 | 0.1631 | 0.1930 | 0.2133 | 0.2705 |
| 144 | 0.1367 | 0.1625 | 0.1924 | 0.2126 | 0.2696 |
| 145 | 0.1362 | 0.1620 | 0.1917 | 0.2118 | 0.2687 |
| 146 | 0.1357 | 0.1614 | 0.1911 | 0.2111 | 0.2678 |
| 147 | 0.1353 | 0.1609 | 0.1904 | 0.2104 | 0.2669 |
| 148 | 0.1348 | 0.1603 | 0.1898 | 0.2097 | 0.2660 |
| 149 | 0.1344 | 0.1598 | 0.1892 | 0.2090 | 0.2652 |
| 150 | 0.1339 | 0.1593 | 0.1886 | 0.2083 | 0.2643 |

Table r untuk df = 151-200

| 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 |
| 151 | 0.1335 | 0.1587 | 0.1879 | 0.2077 | 0.2635 |
| 152 | 0.1330 | 0.1582 | 0.1873 | 0.2070 | 0.2626 |
| 153 | 0.1326 | 0.1577 | 0.1867 | 0.2063 | 0.2618 |
| 154 | 0.1322 | 0.1572 | 0.1861 | 0.2057 | 0.2610 |
| 155 | 0.1318 | 0.1567 | 0.1855 | 0.2050 | 0.2602 |
| 156 | 0.1313 | 0.1562 | 0.1849 | 0.2044 | 0.2593 |
| 157 | 0.1309 | 0.1557 | 0.1844 | 0.2037 | 0.2585 |
| 158 | 0.1305 | 0.1552 | 0.1838 | 0.2031 | 0.2578 |
| 159 | 0.1301 | 0.1547 | 0.1832 | 0.2025 | 0.2570 |
| 160 | 0.1297 | 0.1543 | 0.1826 | 0.2019 | 0.2562 |
| 161 | 0.1293 | 0.1538 | 0.1821 | 0.2012 | 0.2554 |
| 162 | 0.1289 | 0.1533 | 0.1815 | 0.2006 | 0.2546 |
| 163 | 0.1285 | 0.1528 | 0.1810 | 0.2000 | 0.2539 |
| 164 | 0.1281 | 0.1524 | 0.1804 | 0.1994 | 0.2531 |
| 165 | 0.1277 | 0.1519 | 0.1799 | 0.1988 | 0.2524 |
| 166 | 0.1273 | 0.1515 | 0.1794 | 0.1982 | 0.2517 |
| 167 | 0.1270 | 0.1510 | 0.1788 | 0.1976 | 0.2509 |
| 168 | 0.1266 | 0.1506 | 0.1783 | 0.1971 | 0.2502 |
| 169 | 0.1262 | 0.1501 | 0.1778 | 0.1965 | 0.2495 |
| 170 | 0.1258 | 0.1497 | 0.1773 | 0.1959 | 0.2488 |
| 171 | 0.1255 | 0.1493 | 0.1768 | 0.1954 | 0.2481 |
| 172 | 0.1251 | 0.1488 | 0.1762 | 0.1948 | 0.2473 |
| 173 | 0.1247 | 0.1484 | 0.1757 | 0.1942 | 0.2467 |
| 174 | 0.1244 | 0.1480 | 0.1752 | 0.1937 | 0.2460 |
| 175 | 0.1240 | 0.1476 | 0.1747 | 0.1932 | 0.2453 |
| 176 | 0.1237 | 0.1471 | 0.1743 | 0.1926 | 0.2446 |
| 177 | 0.1233 | 0.1467 | 0.1738 | 0.1921 | 0.2439 |
| 178 | 0.1230 | 0.1463 | 0.1733 | 0.1915 | 0.2433 |
| 179 | 0.1226 | 0.1459 | 0.1728 | 0.1910 | 0.2426 |
| 180 | 0.1223 | 0.1455 | 0.1723 | 0.1905 | 0.2419 |
| 181 | 0.1220 | 0.1451 | 0.1719 | 0.1900 | 0.2413 |
| 182 | 0.1216 | 0.1447 | 0.1714 | 0.1895 | 0.2406 |
| 183 | 0.1213 | 0.1443 | 0.1709 | 0.1890 | 0.2400 |
| 184 | 0.1210 | 0.1439 | 0.1705 | 0.1884 | 0.2394 |
| 185 | 0.1207 | 0.1435 | 0.1700 | 0.1879 | 0.2387 |
| 186 | 0.1203 | 0.1432 | 0.1696 | 0.1874 | 0.2381 |

| | | | | | |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 187 | 0.1200 | 0.1428 | 0.1691 | 0.1869 | 0.2375 |
| 188 | 0.1197 | 0.1424 | 0.1687 | 0.1865 | 0.2369 |
| 189 | 0.1194 | 0.1420 | 0.1682 | 0.1860 | 0.2363 |
| 190 | 0.1191 | 0.1417 | 0.1678 | 0.1855 | 0.2357 |
| 191 | 0.1188 | 0.1413 | 0.1674 | 0.1850 | 0.2351 |
| 192 | 0.1184 | 0.1409 | 0.1669 | 0.1845 | 0.2345 |
| 193 | 0.1181 | 0.1406 | 0.1665 | 0.1841 | 0.2339 |
| 194 | 0.1178 | 0.1402 | 0.1661 | 0.1836 | 0.2333 |
| 195 | 0.1175 | 0.1398 | 0.1657 | 0.1831 | 0.2327 |
| 196 | 0.1172 | 0.1395 | 0.1652 | 0.1827 | 0.2321 |
| 197 | 0.1169 | 0.1391 | 0.1648 | 0.1822 | 0.2315 |
| 198 | 0.1166 | 0.1388 | 0.1644 | 0.1818 | 0.2310 |
| 199 | 0.1164 | 0.1384 | 0.1640 | 0.1813 | 0.2304 |
| 200 | 0.1161 | 0.1381 | 0.1636 | 0.1809 | 0.2298 |

Titik Persentase Distribusi t (df = 1-40)

| Pr df | 0.25 0.50 | 0.10 0.20 | 0.05 0.10 | 0.025 0.050 | 0.01 0.02 | 0.005 0.010 | 0.001 0.002 |
|------------------|----------------------|----------------------|----------------------|------------------------|----------------------|------------------------|------------------------|
| 1 | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 |
| 2 | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265 | 6.96456 | 9.92484 | 22.32712 |
| 3 | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245 | 4.54070 | 5.84091 | 10.21453 |
| 4 | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645 | 3.74695 | 4.60409 | 7.17318 |
| 5 | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058 | 3.36493 | 4.03214 | 5.89343 |
| 6 | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691 | 3.14267 | 3.70743 | 5.20763 |
| 7 | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462 | 2.99795 | 3.49948 | 4.78529 |
| 8 | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600 | 2.89646 | 3.35539 | 4.50079 |
| 9 | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216 | 2.82144 | 3.24984 | 4.29681 |
| 10 | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814 | 2.76377 | 3.16927 | 4.14370 |
| 11 | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099 | 2.71808 | 3.10581 | 4.02470 |
| 12 | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881 | 2.68100 | 3.05454 | 3.92963 |
| 13 | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037 | 2.65031 | 3.01228 | 3.85198 |
| 14 | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479 | 2.62449 | 2.97684 | 3.78739 |
| 15 | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145 | 2.60248 | 2.94671 | 3.73283 |
| 16 | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991 | 2.58349 | 2.92078 | 3.68615 |
| 17 | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982 | 2.56693 | 2.89823 | 3.64577 |
| 18 | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092 | 2.55238 | 2.87844 | 3.61048 |
| 19 | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302 | 2.53948 | 2.86093 | 3.57940 |
| 20 | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596 | 2.52798 | 2.84534 | 3.55181 |
| 21 | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961 | 2.51765 | 2.83136 | 3.52715 |
| 22 | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387 | 2.50832 | 2.81876 | 3.50499 |
| 23 | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866 | 2.49987 | 2.80734 | 3.48496 |
| 24 | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390 | 2.49216 | 2.79694 | 3.46678 |
| 25 | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954 | 2.48511 | 2.78744 | 3.45019 |
| 26 | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553 | 2.47863 | 2.77871 | 3.43500 |
| 27 | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183 | 2.47266 | 2.77068 | 3.42103 |
| 28 | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841 | 2.46714 | 2.76326 | 3.40816 |
| 29 | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523 | 2.46202 | 2.75639 | 3.39624 |
| 30 | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227 | 2.45726 | 2.75000 | 3.38518 |
| 31 | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951 | 2.45282 | 2.74404 | 3.37490 |
| 32 | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693 | 2.44868 | 2.73848 | 3.36531 |
| 33 | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452 | 2.44479 | 2.73328 | 3.35634 |
| 34 | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224 | 2.44115 | 2.72839 | 3.34793 |
| 35 | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011 | 2.43772 | 2.72381 | 3.34005 |
| 36 | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809 | 2.43449 | 2.71948 | 3.33262 |
| 37 | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619 | 2.43145 | 2.71541 | 3.32563 |
| 38 | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439 | 2.42857 | 2.71156 | 3.31903 |
| 39 | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269 | 2.42584 | 2.70791 | 3.31279 |
| 40 | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108 | 2.42326 | 2.70446 | 3.30688 |

Titik Persentase Distribusi t (df = 41-80)

| Pr | 0.25 | 0.10 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.001 |
|-----------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|--------------|
| df | 0.50 | 0.20 | 0.10 | 0.050 | 0.02 | 0.010 | 0.002 |
| 41 | 0.68052 | 1.30254 | 1.68288 | 2.01954 | 2.42080 | 2.70118 | 3.30127 |
| 42 | 0.68038 | 1.30204 | 1.68195 | 2.01808 | 2.41847 | 2.69807 | 3.29595 |
| 43 | 0.68024 | 1.30155 | 1.68107 | 2.01669 | 2.41625 | 2.69510 | 3.29089 |
| 44 | 0.68011 | 1.30109 | 1.68023 | 2.01537 | 2.41413 | 2.69228 | 3.28607 |
| 45 | 0.67998 | 1.30065 | 1.67943 | 2.01410 | 2.41212 | 2.68959 | 3.28148 |
| 46 | 0.67986 | 1.30023 | 1.67866 | 2.01290 | 2.41019 | 2.68701 | 3.27710 |
| 47 | 0.67975 | 1.29982 | 1.67793 | 2.01174 | 2.40835 | 2.68456 | 3.27291 |
| 48 | 0.67964 | 1.29944 | 1.67722 | 2.01063 | 2.40658 | 2.68220 | 3.26891 |
| 49 | 0.67953 | 1.29907 | 1.67655 | 2.00958 | 2.40489 | 2.67995 | 3.26508 |
| 50 | 0.67943 | 1.29871 | 1.67591 | 2.00856 | 2.40327 | 2.67779 | 3.26141 |
| 51 | 0.67933 | 1.29837 | 1.67528 | 2.00758 | 2.40172 | 2.67572 | 3.25789 |
| 52 | 0.67924 | 1.29805 | 1.67469 | 2.00665 | 2.40022 | 2.67373 | 3.25451 |
| 53 | 0.67915 | 1.29773 | 1.67412 | 2.00575 | 2.39879 | 2.67182 | 3.25127 |
| 54 | 0.67906 | 1.29743 | 1.67356 | 2.00488 | 2.39741 | 2.66998 | 3.24815 |
| 55 | 0.67898 | 1.29713 | 1.67303 | 2.00404 | 2.39608 | 2.66822 | 3.24515 |
| 56 | 0.67890 | 1.29685 | 1.67252 | 2.00324 | 2.39480 | 2.66651 | 3.24226 |
| 57 | 0.67882 | 1.29658 | 1.67203 | 2.00247 | 2.39357 | 2.66487 | 3.23948 |
| 58 | 0.67874 | 1.29632 | 1.67155 | 2.00172 | 2.39238 | 2.66329 | 3.23680 |
| 59 | 0.67867 | 1.29607 | 1.67109 | 2.00100 | 2.39123 | 2.66176 | 3.23421 |
| 60 | 0.67860 | 1.29582 | 1.67065 | 2.00030 | 2.39012 | 2.66028 | 3.23171 |
| 61 | 0.67853 | 1.29558 | 1.67022 | 1.99962 | 2.38905 | 2.65886 | 3.22930 |
| 62 | 0.67847 | 1.29536 | 1.66980 | 1.99897 | 2.38801 | 2.65748 | 3.22696 |
| 63 | 0.67840 | 1.29513 | 1.66940 | 1.99834 | 2.38701 | 2.65615 | 3.22471 |
| 64 | 0.67834 | 1.29492 | 1.66901 | 1.99773 | 2.38604 | 2.65485 | 3.22253 |
| 65 | 0.67828 | 1.29471 | 1.66864 | 1.99714 | 2.38510 | 2.65360 | 3.22041 |
| 66 | 0.67823 | 1.29451 | 1.66827 | 1.99656 | 2.38419 | 2.65239 | 3.21837 |
| 67 | 0.67817 | 1.29432 | 1.66792 | 1.99601 | 2.38330 | 2.65122 | 3.21639 |
| 68 | 0.67811 | 1.29413 | 1.66757 | 1.99547 | 2.38245 | 2.65008 | 3.21446 |
| 69 | 0.67806 | 1.29394 | 1.66724 | 1.99495 | 2.38161 | 2.64898 | 3.21260 |
| 70 | 0.67801 | 1.29376 | 1.66691 | 1.99444 | 2.38081 | 2.64790 | 3.21079 |
| 71 | 0.67796 | 1.29359 | 1.66660 | 1.99394 | 2.38002 | 2.64686 | 3.20903 |
| 72 | 0.67791 | 1.29342 | 1.66629 | 1.99346 | 2.37926 | 2.64585 | 3.20733 |
| 73 | 0.67787 | 1.29326 | 1.66600 | 1.99300 | 2.37852 | 2.64487 | 3.20567 |
| 74 | 0.67782 | 1.29310 | 1.66571 | 1.99254 | 2.37780 | 2.64391 | 3.20406 |
| 75 | 0.67778 | 1.29294 | 1.66543 | 1.99210 | 2.37710 | 2.64298 | 3.20249 |
| 76 | 0.67773 | 1.29279 | 1.66515 | 1.99167 | 2.37642 | 2.64208 | 3.20096 |
| 77 | 0.67769 | 1.29264 | 1.66488 | 1.99125 | 2.37576 | 2.64120 | 3.19948 |
| 78 | 0.67765 | 1.29250 | 1.66462 | 1.99085 | 2.37511 | 2.64034 | 3.19804 |
| 79 | 0.67761 | 1.29236 | 1.66437 | 1.99045 | 2.37448 | 2.63950 | 3.19663 |
| 80 | 0.67757 | 1.29222 | 1.66412 | 1.99006 | 2.37387 | 2.63869 | 3.19526 |

Titik Persentase Distribusi t (df = 81-120)

| Pr | 0.25 | 0.10 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.001 |
|-----------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|--------------|
| df | 0.50 | 0.20 | 0.10 | 0.050 | 0.02 | 0.010 | 0.002 |
| 81 | 0.67753 | 1.29209 | 1.66388 | 1.98969 | 2.37327 | 2.63790 | 3.19392 |
| 82 | 0.67749 | 1.29196 | 1.66365 | 1.98932 | 2.37269 | 2.63712 | 3.19262 |
| 83 | 0.67746 | 1.29183 | 1.66342 | 1.98896 | 2.37212 | 2.63637 | 3.19135 |
| 84 | 0.67742 | 1.29171 | 1.66320 | 1.98861 | 2.37156 | 2.63563 | 3.19011 |
| 85 | 0.67739 | 1.29159 | 1.66298 | 1.98827 | 2.37102 | 2.63491 | 3.18890 |
| 86 | 0.67735 | 1.29147 | 1.66277 | 1.98793 | 2.37049 | 2.63421 | 3.18772 |
| 87 | 0.67732 | 1.29136 | 1.66256 | 1.98761 | 2.36998 | 2.63353 | 3.18657 |
| 88 | 0.67729 | 1.29125 | 1.66235 | 1.98729 | 2.36947 | 2.63286 | 3.18544 |
| 89 | 0.67726 | 1.29114 | 1.66216 | 1.98698 | 2.36898 | 2.63220 | 3.18434 |
| 90 | 0.67723 | 1.29103 | 1.66196 | 1.98667 | 2.36850 | 2.63157 | 3.18327 |
| 91 | 0.67720 | 1.29092 | 1.66177 | 1.98638 | 2.36803 | 2.63094 | 3.18222 |
| 92 | 0.67717 | 1.29082 | 1.66159 | 1.98609 | 2.36757 | 2.63033 | 3.18119 |
| 93 | 0.67714 | 1.29072 | 1.66140 | 1.98580 | 2.36712 | 2.62973 | 3.18019 |
| 94 | 0.67711 | 1.29062 | 1.66123 | 1.98552 | 2.36667 | 2.62915 | 3.17921 |
| 95 | 0.67708 | 1.29053 | 1.66105 | 1.98525 | 2.36624 | 2.62858 | 3.17825 |
| 96 | 0.67705 | 1.29043 | 1.66088 | 1.98498 | 2.36582 | 2.62802 | 3.17731 |
| 97 | 0.67703 | 1.29034 | 1.66071 | 1.98472 | 2.36541 | 2.62747 | 3.17639 |
| 98 | 0.67700 | 1.29025 | 1.66055 | 1.98447 | 2.36500 | 2.62693 | 3.17549 |
| 99 | 0.67698 | 1.29016 | 1.66039 | 1.98422 | 2.36461 | 2.62641 | 3.17460 |
| 100 | 0.67695 | 1.29007 | 1.66023 | 1.98397 | 2.36422 | 2.62589 | 3.17374 |
| 101 | 0.67693 | 1.28999 | 1.66008 | 1.98373 | 2.36384 | 2.62539 | 3.17289 |
| 102 | 0.67690 | 1.28991 | 1.65993 | 1.98350 | 2.36346 | 2.62489 | 3.17206 |
| 103 | 0.67688 | 1.28982 | 1.65978 | 1.98326 | 2.36310 | 2.62441 | 3.17125 |
| 104 | 0.67686 | 1.28974 | 1.65964 | 1.98304 | 2.36274 | 2.62393 | 3.17045 |
| 105 | 0.67683 | 1.28967 | 1.65950 | 1.98282 | 2.36239 | 2.62347 | 3.16967 |
| 106 | 0.67681 | 1.28959 | 1.65936 | 1.98260 | 2.36204 | 2.62301 | 3.16890 |
| 107 | 0.67679 | 1.28951 | 1.65922 | 1.98238 | 2.36170 | 2.62256 | 3.16815 |
| 108 | 0.67677 | 1.28944 | 1.65909 | 1.98217 | 2.36137 | 2.62212 | 3.16741 |
| 109 | 0.67675 | 1.28937 | 1.65895 | 1.98197 | 2.36105 | 2.62169 | 3.16669 |
| 110 | 0.67673 | 1.28930 | 1.65882 | 1.98177 | 2.36073 | 2.62126 | 3.16598 |
| 111 | 0.67671 | 1.28922 | 1.65870 | 1.98157 | 2.36041 | 2.62085 | 3.16528 |
| 112 | 0.67669 | 1.28916 | 1.65857 | 1.98137 | 2.36010 | 2.62044 | 3.16460 |
| 113 | 0.67667 | 1.28909 | 1.65845 | 1.98118 | 2.35980 | 2.62004 | 3.16392 |
| 114 | 0.67665 | 1.28902 | 1.65833 | 1.98099 | 2.35950 | 2.61964 | 3.16326 |
| 115 | 0.67663 | 1.28896 | 1.65821 | 1.98081 | 2.35921 | 2.61926 | 3.16262 |
| 116 | 0.67661 | 1.28889 | 1.65810 | 1.98063 | 2.35892 | 2.61888 | 3.16198 |
| 117 | 0.67659 | 1.28883 | 1.65798 | 1.98045 | 2.35864 | 2.61850 | 3.16135 |
| 118 | 0.67657 | 1.28877 | 1.65787 | 1.98027 | 2.35837 | 2.61814 | 3.16074 |
| 119 | 0.67656 | 1.28871 | 1.65776 | 1.98010 | 2.35809 | 2.61778 | 3.16013 |
| 120 | 0.67654 | 1.28865 | 1.65765 | 1.97993 | 2.35782 | 2.61742 | 3.15954 |

Titik Persentase Distribusi t (df = 121-160)

| Pr | 0.25 | 0.10 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.001 |
|-----------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|--------------|
| df | 0.50 | 0.20 | 0.10 | 0.050 | 0.02 | 0.010 | 0.002 |
| 121 | 0.67652 | 1.28859 | 1.65754 | 1.97976 | 2.35756 | 2.61707 | 3.15895 |
| 122 | 0.67651 | 1.28853 | 1.65744 | 1.97960 | 2.35730 | 2.61673 | 3.15838 |
| 123 | 0.67649 | 1.28847 | 1.65734 | 1.97944 | 2.35705 | 2.61639 | 3.15781 |
| 124 | 0.67647 | 1.28842 | 1.65723 | 1.97928 | 2.35680 | 2.61606 | 3.15726 |
| 125 | 0.67646 | 1.28836 | 1.65714 | 1.97912 | 2.35655 | 2.61573 | 3.15671 |
| 126 | 0.67644 | 1.28831 | 1.65704 | 1.97897 | 2.35631 | 2.61541 | 3.15617 |
| 127 | 0.67643 | 1.28825 | 1.65694 | 1.97882 | 2.35607 | 2.61510 | 3.15565 |
| 128 | 0.67641 | 1.28820 | 1.65685 | 1.97867 | 2.35583 | 2.61478 | 3.15512 |
| 129 | 0.67640 | 1.28815 | 1.65675 | 1.97852 | 2.35560 | 2.61448 | 3.15461 |
| 130 | 0.67638 | 1.28810 | 1.65666 | 1.97838 | 2.35537 | 2.61418 | 3.15411 |
| 131 | 0.67637 | 1.28805 | 1.65657 | 1.97824 | 2.35515 | 2.61388 | 3.15361 |
| 132 | 0.67635 | 1.28800 | 1.65648 | 1.97810 | 2.35493 | 2.61359 | 3.15312 |
| 133 | 0.67634 | 1.28795 | 1.65639 | 1.97796 | 2.35471 | 2.61330 | 3.15264 |
| 134 | 0.67633 | 1.28790 | 1.65630 | 1.97783 | 2.35450 | 2.61302 | 3.15217 |
| 135 | 0.67631 | 1.28785 | 1.65622 | 1.97769 | 2.35429 | 2.61274 | 3.15170 |
| 136 | 0.67630 | 1.28781 | 1.65613 | 1.97756 | 2.35408 | 2.61246 | 3.15124 |
| 137 | 0.67628 | 1.28776 | 1.65605 | 1.97743 | 2.35387 | 2.61219 | 3.15079 |
| 138 | 0.67627 | 1.28772 | 1.65597 | 1.97730 | 2.35367 | 2.61193 | 3.15034 |
| 139 | 0.67626 | 1.28767 | 1.65589 | 1.97718 | 2.35347 | 2.61166 | 3.14990 |
| 140 | 0.67625 | 1.28763 | 1.65581 | 1.97705 | 2.35328 | 2.61140 | 3.14947 |
| 141 | 0.67623 | 1.28758 | 1.65573 | 1.97693 | 2.35309 | 2.61115 | 3.14904 |
| 142 | 0.67622 | 1.28754 | 1.65566 | 1.97681 | 2.35289 | 2.61090 | 3.14862 |
| 143 | 0.67621 | 1.28750 | 1.65558 | 1.97669 | 2.35271 | 2.61065 | 3.14820 |
| 144 | 0.67620 | 1.28746 | 1.65550 | 1.97658 | 2.35252 | 2.61040 | 3.14779 |
| 145 | 0.67619 | 1.28742 | 1.65543 | 1.97646 | 2.35234 | 2.61016 | 3.14739 |
| 146 | 0.67617 | 1.28738 | 1.65536 | 1.97635 | 2.35216 | 2.60992 | 3.14699 |
| 147 | 0.67616 | 1.28734 | 1.65529 | 1.97623 | 2.35198 | 2.60969 | 3.14660 |
| 148 | 0.67615 | 1.28730 | 1.65521 | 1.97612 | 2.35181 | 2.60946 | 3.14621 |
| 149 | 0.67614 | 1.28726 | 1.65514 | 1.97601 | 2.35163 | 2.60923 | 3.14583 |
| 150 | 0.67613 | 1.28722 | 1.65508 | 1.97591 | 2.35146 | 2.60900 | 3.14545 |
| 151 | 0.67612 | 1.28718 | 1.65501 | 1.97580 | 2.35130 | 2.60878 | 3.14508 |
| 152 | 0.67611 | 1.28715 | 1.65494 | 1.97569 | 2.35113 | 2.60856 | 3.14471 |
| 153 | 0.67610 | 1.28711 | 1.65487 | 1.97559 | 2.35097 | 2.60834 | 3.14435 |
| 154 | 0.67609 | 1.28707 | 1.65481 | 1.97549 | 2.35081 | 2.60813 | 3.14400 |
| 155 | 0.67608 | 1.28704 | 1.65474 | 1.97539 | 2.35065 | 2.60792 | 3.14364 |
| 156 | 0.67607 | 1.28700 | 1.65468 | 1.97529 | 2.35049 | 2.60771 | 3.14330 |
| 157 | 0.67606 | 1.28697 | 1.65462 | 1.97519 | 2.35033 | 2.60751 | 3.14295 |
| 158 | 0.67605 | 1.28693 | 1.65455 | 1.97509 | 2.35018 | 2.60730 | 3.14261 |
| 159 | 0.67604 | 1.28690 | 1.65449 | 1.97500 | 2.35003 | 2.60710 | 3.14228 |
| 160 | 0.67603 | 1.28687 | 1.65443 | 1.97490 | 2.34988 | 2.60691 | 3.14195 |

Titik Persentase Distribusi t (df = 161-200)

| Pr | 0.25 | 0.10 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.001 |
|------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|--------------|
| df | 0.50 | 0.20 | 0.10 | 0.050 | 0.02 | 0.010 | 0.002 |
| 161 | 0.67602 | 1.28683 | 1.65437 | 1.97481 | 2.34973 | 2.60671 | 3.14162 |
| 162 | 0.67601 | 1.28680 | 1.65431 | 1.97472 | 2.34959 | 2.60652 | 3.14130 |
| 163 | 0.67600 | 1.28677 | 1.65426 | 1.97462 | 2.34944 | 2.60633 | 3.14098 |
| 164 | 0.67599 | 1.28673 | 1.65420 | 1.97453 | 2.34930 | 2.60614 | 3.14067 |
| 165 | 0.67598 | 1.28670 | 1.65414 | 1.97445 | 2.34916 | 2.60595 | 3.14036 |
| 166 | 0.67597 | 1.28667 | 1.65408 | 1.97436 | 2.34902 | 2.60577 | 3.14005 |
| 167 | 0.67596 | 1.28664 | 1.65403 | 1.97427 | 2.34888 | 2.60559 | 3.13975 |
| 168 | 0.67595 | 1.28661 | 1.65397 | 1.97419 | 2.34875 | 2.60541 | 3.13945 |
| 169 | 0.67594 | 1.28658 | 1.65392 | 1.97410 | 2.34862 | 2.60523 | 3.13915 |
| 170 | 0.67594 | 1.28655 | 1.65387 | 1.97402 | 2.34848 | 2.60506 | 3.13886 |
| 171 | 0.67593 | 1.28652 | 1.65381 | 1.97393 | 2.34835 | 2.60489 | 3.13857 |
| 172 | 0.67592 | 1.28649 | 1.65376 | 1.97385 | 2.34822 | 2.60471 | 3.13829 |
| 173 | 0.67591 | 1.28646 | 1.65371 | 1.97377 | 2.34810 | 2.60455 | 3.13801 |
| 174 | 0.67590 | 1.28644 | 1.65366 | 1.97369 | 2.34797 | 2.60438 | 3.13773 |
| 175 | 0.67589 | 1.28641 | 1.65361 | 1.97361 | 2.34784 | 2.60421 | 3.13745 |
| 176 | 0.67589 | 1.28638 | 1.65356 | 1.97353 | 2.34772 | 2.60405 | 3.13718 |
| 177 | 0.67588 | 1.28635 | 1.65351 | 1.97346 | 2.34760 | 2.60389 | 3.13691 |
| 178 | 0.67587 | 1.28633 | 1.65346 | 1.97338 | 2.34748 | 2.60373 | 3.13665 |
| 179 | 0.67586 | 1.28630 | 1.65341 | 1.97331 | 2.34736 | 2.60357 | 3.13638 |
| 180 | 0.67586 | 1.28627 | 1.65336 | 1.97323 | 2.34724 | 2.60342 | 3.13612 |
| 181 | 0.67585 | 1.28625 | 1.65332 | 1.97316 | 2.34713 | 2.60326 | 3.13587 |
| 182 | 0.67584 | 1.28622 | 1.65327 | 1.97308 | 2.34701 | 2.60311 | 3.13561 |
| 183 | 0.67583 | 1.28619 | 1.65322 | 1.97301 | 2.34690 | 2.60296 | 3.13536 |
| 184 | 0.67583 | 1.28617 | 1.65318 | 1.97294 | 2.34678 | 2.60281 | 3.13511 |
| 185 | 0.67582 | 1.28614 | 1.65313 | 1.97287 | 2.34667 | 2.60267 | 3.13487 |
| 186 | 0.67581 | 1.28612 | 1.65309 | 1.97280 | 2.34656 | 2.60252 | 3.13463 |
| 187 | 0.67580 | 1.28610 | 1.65304 | 1.97273 | 2.34645 | 2.60238 | 3.13438 |
| 188 | 0.67580 | 1.28607 | 1.65300 | 1.97266 | 2.34635 | 2.60223 | 3.13415 |
| 189 | 0.67579 | 1.28605 | 1.65296 | 1.97260 | 2.34624 | 2.60209 | 3.13391 |
| 190 | 0.67578 | 1.28602 | 1.65291 | 1.97253 | 2.34613 | 2.60195 | 3.13368 |
| 191 | 0.67578 | 1.28600 | 1.65287 | 1.97246 | 2.34603 | 2.60181 | 3.13345 |
| 192 | 0.67577 | 1.28598 | 1.65283 | 1.97240 | 2.34593 | 2.60168 | 3.13322 |
| 193 | 0.67576 | 1.28595 | 1.65279 | 1.97233 | 2.34582 | 2.60154 | 3.13299 |
| 194 | 0.67576 | 1.28593 | 1.65275 | 1.97227 | 2.34572 | 2.60141 | 3.13277 |
| 195 | 0.67575 | 1.28591 | 1.65271 | 1.97220 | 2.34562 | 2.60128 | 3.13255 |
| 196 | 0.67574 | 1.28589 | 1.65267 | 1.97214 | 2.34552 | 2.60115 | 3.13233 |
| 197 | 0.67574 | 1.28586 | 1.65263 | 1.97208 | 2.34543 | 2.60102 | 3.13212 |
| 198 | 0.67573 | 1.28584 | 1.65259 | 1.97202 | 2.34533 | 2.60089 | 3.13190 |
| 199 | 0.67572 | 1.28582 | 1.65255 | 1.97196 | 2.34523 | 2.60076 | 3.13169 |
| 200 | 0.67572 | 1.28580 | 1.65251 | 1.97190 | 2.34514 | 2.60063 | 3.13148 |

Daftar Riwayat Hidup

DATA PRIBADI

Nama : AAN FANDREAN UTAMA
Tempat, Tanggal Lahir : Labuhan Deli, 21 Februari 2000
Umur : 22 Tahun
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Bangsa : Indonesia
Alamat : Jl. Baru Lk 15 Gg. Mangga, Terjun, Medan Marelan
No. Telpon/HP : 0822 8417 8498

PENDIDIKAN FORMAL

1. Tahun 2006 – 2012 : SD Negeri 066429 Medan
2. Tahun 2012 – 2015 : SMP Negeri 20 Medan
3. Tahun 2015 – 2018 : SMKS Yapim Taruna Marelan

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya dan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 01 September 2022

Hormat saya,

AAN FANDREAN UTAMA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2410/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/25/5/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 25/5/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Aan Fandrean Utama
NPM : 1805160425
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Identifikasi Masalah
1. Penerapan dan Kesadaran K3 masih belum tinggi.
2. Rendahnya Pengetahuan tenaga kerja akan keselamatan kerja.
3. Penurunan kepuasan kerja yang ditandai dengan bertambahnya beban kerja, berimbas pada hasil yang tidak optimal.
4. Masih ada pegawai yang kurang kompeten dalam bekerja dan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
3. Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Terminal Peti Kemas Belawan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Aan Fandrean Utama)




MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 1 Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2410/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/25/5/2022


Nama Mahasiswa : Aan Fandean Utama
NPM : 1805160425
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 25/5/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Nadia Ika Purnama, SE., M.Si  21/6/2022
Judul Disetujui**) : Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Terminal
Petikemas Belawan (Pelindo)

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 22 Juni 2022

Dosen Pembimbing


(Nadia Ika Purnama, SE., M.Si.)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah tembusan ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bisa mengabdikan ilmu di agar berkeadilan
kepada diri berprestasi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [f/umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [i/umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [u/umsu.medan](https://www.youtube.com/channel/UC...) [t/umsu.medan](https://www.tiktok.com/@umsu.medan)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 1652 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 22 Juni 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Aan Fandreaan Utama
N P M : 1805160425
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo)

Dosen Pembimbing : Nadia Ika Purnama, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 22 Juni 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 22 Dzulqaidah 1443 H
22 Juni 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertiagal





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1652 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 22 Dzulqaidah 1443 H
22 Juni 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo)
Jln.Raya Pelabuhan Gabion No.1 Belawan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Aan Fandrea Utama**
Npm : **1805160425**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VIII (Delapan)**
Judul : **Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo)**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1.Pertinggal



Belawan, 28 Juni 2022

Nomor : HM.03.05/28/6/1/BLSU/BLDS/TPBL-22

Lampiran : -

Perihal : Penerimaan Mahasiswa Riset

Kepada Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menunjuk Surat Saudara Nomor : 1652/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 22 Juni 2022 perihal Izin Riset Pendahuluan.

Sehubungan hal tersebut diatas, disampaikan bahwa pada prinsipnya kami menyetujui permohonan untuk melaksanakan permohonan Riset Pendahuluan Saudara dalam rangka menyelesaikan Program Strata Satu (S1) atas nama :

Nama : Aan Fandreaan Utama

NPM : 1805160425

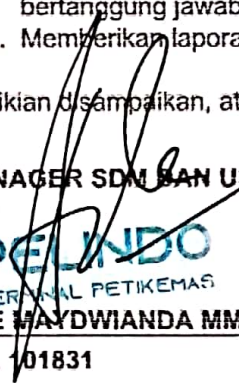

Jurusan : Manajemen

Selanjutnya untuk pelaksanaannya kepada Mahasiswa agar memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Sebelum memulai melaksanakan Riset Pendahuluan wajib melapor kepada Superintendent SDM dan Hukum pada Bidang SDM dan Umum TPK Belawan;
2. Mentaati semua aturan yang berlaku di perusahaan dan Wajib memahaminya;
3. Membuat surat pernyataan dari Universitas, apabila terjadi kecelakaan kerja maka perusahaan tidak bertanggung jawab;
4. Memberikan laporan hasil Riset Pendahuluan kepada TPK Belawan;

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

MANAGER SDM DAN UMUM



ADE MAYDWIANDA MM
NIP. 101831



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila memisahkan surat ini agar dibubuhkan nomor dan tanggalnya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

Nomor : 2093/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 23 Dzulhijjah 1443 H
22 Juli 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo)
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV- V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Aan Fandreaan Utama**
N P M : **1805160425**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo)**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertiinggal



Belawan, 26 Agustus 2022

Nomor : HM.03.05/26/8/2/BLSU/BLDS/TPBL-22

Lampiran : -

Perihal : Penerimaan Mahasiswa Riset

Kepada Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menunjuk Surat Saudara Nomor : 2093/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 22 Juli 2022 perihal Menyelesaikan Riset

Sehubungan hal tersebut diatas, disampaikan bahwa pada prinsipnya kami menyetujui permohonan untuk melaksanakan permohonan Menyelesaikan Riset Saudara dalam rangka menyelesaikan Program Strata Satu (S1) atas nama :

Nama : Aan Fandrean Utama

NPM : 1805160425

Jurusan : Manajemen

Selanjutnya untuk pelaksanaannya kepada Mahasiswa agar memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Sebelum memulai melaksanakan Riset wajib melapor kepada Superintendent SDM dan Hukum pada Bidang SDM dan Umum TPK Belawan;
2. Mentaati semua aturan yang berlaku di perusahaan dan Wajib memahaminya;
3. Membuat surat pernyataan dari Universitas, apabila terjadi kecelakaan kerja maka perusahaan tidak bertanggung jawab;
4. Memberikan laporan hasil Riset kepada TPK Belawan;

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

MANAGER SDM DAN UMUM



ADE MAYDWIANDA MM
NIP. 101831

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jumat, 15 Juli 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Aan Fandreaan Utama
N .P.M. : 1805160425
Tempat / Tgl.Lahir : Labuhan Deli, 21 Februari 2000
Alamat Rumah : Jl. Baru Lk 15 Gg. Mangga, Terjun
JudulProposal : Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo)


Disetujui / tidak disetujui *)

| Item | Komentar |
|------------|--|
| Judul | Sudah baik |
| Bab I | Hal 9 manfaatnya dijelaskan. (Manfaat Penelitian) |
| Bab II | Menghilangkan kata "menurut" pada kutipan peneliti, Buku Dessler terbaru, Gambar Kerangka konseptual |
| Bab III | Sudah baik |
| Lainnya | Daftar Pustaka nya; Pake jurnal yg wibowo E. utomo tahun buku yg baru (Dessler) |
| Kesimpulan | <input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus |

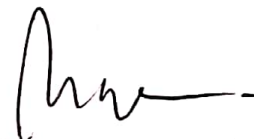
Medan, Jumat, 15 Juli 2022

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing


Nadia Ika Purnama, S.E., M.Si

Sekretaris


Assoc.Prof.Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding


Assoc.Prof.Dr. Jufrizen, SE., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jumat, 15 Juli 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Aan Fandean Utama
N .P.M. : 1805160425
Tempat / Tgl.Lahir : Labuhan Deli, 21 Februari 2000
Alamat Rumah : Jl. Baru Lk 15 Gg. Mangga, Terjun
JudulProposal : Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Terminal Peti Kemas Belawan (Pelindo)

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Nadia Ika Purnama, S.E., M.Si**

Medan, Jumat, 15 Juli 2022

TIM SEMINAR

Ketua



Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing



Nadia Ika Purnama, S.E., M.Si

Sekretaris



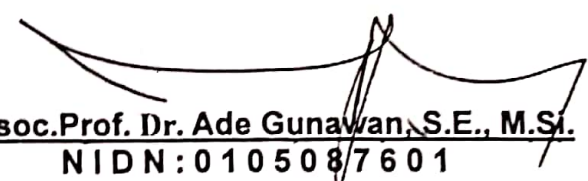
Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding



Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I



Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601