

## PERAN DISIPLIN KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT JEMPUT ANTAR KOTA PALOPO

Nilam Fadillah<sup>1</sup>, Salju<sup>2</sup>, Hadrah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Muhammadiyah Palopo  
Jl. Jend. Sudirman Km. 03 Binturu, Kota Palopo, Sulawesi Selatan  
Email Correspondence: nilamf7@gmail.com

### INFO ARTIKEL

**Riwayat Artikel:**

Received: March 4, 2024

Revised: April 26, 2024

Accepted: April 30, 2024

**Kata Kunci:** disiplin kerja, keselamatan, kesehatan kerja

**Keywords:** work discipline, occupational safety, health

### ABSTRAK

*Jika sebuah organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang baik, akan sulit untuk melakukannya dengan baik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Peran Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Jemput Antar Kota Palopo. Metode penelitian bersifat kuantitatif dengan pendekatan asosiasi. Populasi dan sampel berasal dari karyawan/pegawai UPT Jemput antar kota palopo dan analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.*

### ABSTRACT

*If an organization does not have good human resources, it will be difficult to do well. The purpose of this study was to determine the role of work discipline, occupational safety and health on the performance of Palopo Intercity Shuttle UPT employees. The research method is quantitative with an association approach. The population and sample came from employees / employees of the UPT Jemput antar Kota Palopo and data analysis using the help of the SPSS application. The results showed that work discipline, occupational safety and health had an effect on employee performance.*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia penting karena mereka membantu organisasi untuk mendapatkan yang terbaik dari karyawan mereka. Beberapa hal yang membantu organisasi mencapai tujuannya adalah keterampilan dan kemampuan orang-orangnya, dan seberapa baik mereka bekerja sama. Jika sebuah organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang baik, akan sulit untuk melakukannya dengan baik. Kinerja pegawai (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai, tergantung seberapa baik mereka melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Hal ini dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kedisiplinan karyawan, keselamatan kerja, dan kesehatan karyawan (Mangkunegara,2014)

Disiplin Kerja mempengaruhi produktivitas kerja pegawainya, yang dimaksud dengan Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesedihan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma; norma social yang berlaku, (Hasibuan,2017). Kecelakaan kerja dapat terjadi jika karyawan tidak mengikuti aturan yang berlaku di tempat kerjanya. Oleh karena itu, Keselamatan di tempat kerja penting untuk memastikan bahwa pekerja terlindungi dari kecelakaan saat mereka sedang bekerja (Ronatanjung & Nuryati, 2019).

Keselamatan kerja adalah keselamatan pekerja selama mereka bekerja dengan alat, bahan, dan prosedur manajemen di tempat kerja. Tujuannya adalah untuk membuat semua tempat kerja aman, terlepas dari lokasi, ukuran, atau jenis pekerjaan, (Suwardi,Daryanto 2018). Keselamatan dan Kesehatan Kerja di tempat kerja adalah keadaan sehat dan aman baik bagi karyawan, perusahaan maupun masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja., (Shiantosia 2000,p.6). Menurut (Wiraatmaja, 2014), Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan hal yang penting bagi setiap orang proses melindungi karyawan dari potensi bahaya lingkungan kerja.Untuk mencapai hal ini diperlukan pelatihan yang efektif dan disiplin yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku karyawan. Untuk mencapai Kinerja Pegawai yang maksimal diperlukan Disiplin yang sesuai dengan kinerja pegawai, khususnya bagi pegawai UPT Jemput Antar Kota Palopo.

## **LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin adalah tindakan yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilakunya dan meningkatkan kesadaran dan kemauan karyawan untuk mengikuti semua aturan dan norma sosial yang berlaku. Adanya keteraturan dan kelancaran dalam perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal, terutama memperhatikan disiplin kerja. Disiplin kerja pegawai mempengaruhi suasana kerja yaitu menjadi suasana kerja yang nyaman.

Hal ini pasti akan membuat lebih semangat dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Disiplin adalah sikap/perilaku yang pasti diharapkan dalam setiap pendidikan agar kegiatan pembelajaran berjalan sesuai dengan yang diharapkan baik di dalam maupun di luar kelas. (Thomas Gordon,1996:3). Disiplin adalah perilaku sesuai aturan dan peraturan dan disiplin atau

perilaku yang dicapai melalui latihan terus-menerus. Disiplin adalah ketaatan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena dituntun oleh kesadaran di dalam hatinya tanpa ada paksaan dari pihak luar (Suharsimi Arikunto,1980:114).

Disiplin adalah tatanan yang dapat mengatur tatanan kehidupan pribadi dan kelompok. Disiplin merupakan istilah yang populer di banyak instansi pemerintah maupun swasta. Dikenal dengan Disiplin Kerja, Disiplin Lalu Lintas, Disiplin Belajar, Disiplin Diri dan bentuk ekspresi lainnya (Syaiful Bahril Djamarah,2008:17).

Disiplin adalah kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin merupakan tugas penting dalam suatu organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi efisiensi kerja yang dapat dicapai. Untungnya, tanpa disiplin, organisasi bisnis sulit mencapai hasil yang optimal. Disiplin harus berlaku di perusahaan karena mempengaruhi efisiensi karyawan dan dengan demikian keberhasilan perusahaan (Hasibuan, 2015)

#### Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat terbang, alat kerja, material dan proses kerja, dasar-dasar tempat kerja dan lingkungan, serta teknik kerja. Keselamatan kerja berarti mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Penyebab tersering keselamatan kerja adalah 88% perilaku tidak aman dan 10% kondisi lingkungan berbahaya atau keduanya sekaligus, (H.W Heinrich Notoadmodjo,2007). Menurut (Mangkunegara (2003: 159), keamanan adalah keadaan aman seseorang sedang bekerja Kondisi aman ini bisa diturunkan internal atau eksternal. Lingkungan internal adalah kapasitas manusia melindungi diri sendiri dan lingkungan luar merupakan ancaman dari luar.

(Simanjuntak, 1994) mengatakan bahwa keselamatan kerja adalah suatu situasi keselamatan kerja yang tidak mengandung resiko kecelakaan dan berlaku untuk semua situasi yang menerapkan keselamatan. Tasliman (1993:1) menyatakan bahwa “untuk menciptakan rasa aman di tempat kerja diperlukan dukungan dari semua unsur lingkungan, alat kerja dan orang itu sendiri”. Simanjuntak (1994) menyatakan bahwa “keselamatan kerja adalah situasi keselamatan kerja yang tidak mengandung resiko kecelakaan dan yang berlaku untuk semua situasi dalam penerapan keselamatan”.

## **Pengertian Kesehatan Kerja**

(Suma'mur,1996), menyatakan bahwa kesehatan kerja merupakan spesialisasi ilmu kesehatan beserta prakteknya yang bertujuan memperoleh tingkat keselamatan yang tinggi bagi seluruh pekerja dan masarakat sekitarnya, serta mencegah dan mengevaluasi gangguan kesehatan dan penyakit akibat kerja". Kesehatan kerja adalah kegiatan yang dirancang untuk melindungi dan meningkatkan kesehatan dan keselamatan pekerja di tempat kerja, termasuk meminimalkan paparan zat berbahaya, mengevaluasi praktik kerja dan lingkungan untuk mengurangi kecelakaan, dan mengurangi atau menghilangkan bahayakesehatan lainnya. Menurut Widodo (2015: 244).

“Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi- tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Menurut Sedarmayanti (2011: 120), “Kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Kesehatan pegawai dapat terganggu karena penyakit, stress (ketegangan) maupun karena kecelakaan. Kesehatan pegawai yang rendah atau buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produktivitas rendah.

## **Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Bastian,2001:329) Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2014) kinerja pegawai (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wilson (2012) kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai beberapa persyaratan tertentu untuk dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan (job standard).

Sutrisno (2010) menyatakan bahwa Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan bias menjalankan fungsinya dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

### **Pengembangan Hipotesis**

Penanganan disiplin kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja menyebabkan terpenuhinya kinerja pegawai. Sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja, kinerja pegawai itu sendiri. Disiplin kerja dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur akan patuh karena mereka berfikir adanya norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Sehingga disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, dengan kata lain disiplin kerja sebagai alat pencegah agar disiplin kerja tidak melanggar norma-norma sosial. Selain disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja juga dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Faktor keselamatan dan kesehatan kerja yaitu suatu upaya dalam mengurangi resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang pada hakikatnya tidak bisa dipisahkan antara keselamatan dengan kesehatan (suwardi, daryanto 2018).

Keselamatan dan kesehatan kerja berfokus pada kinerja pegawai agar karyawan mendapatkan perhatian dan perlindungan yang diberikan perusahaan (mathis dan jackson 2006). Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan sebagai berikut:

- a. Diduga bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, UPT Jemput Antar Kota Palopo.
- b. Diduga bahwa Keselamatan dan Kesehatan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UPT

Jemput Antar Kota Palopo.

- c. Diduga bahwa Disiplin kerja, Keselamatan dan Kesehatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UPT Jemput Antar Kota Palopo.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Rancangan penelitian adalah metode yang digunakan peneliti untuk memajukan penelitiannya dan menunjukkan arah kemajuan penelitian (Dharma, 2011). Rancangan penelitian yang digunakan adalah rancangan kuantitatif. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiasi. Karena tujuan dari studi hukum asosiasi adalah untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel, ada variabel independen (variabel yang dipengaruhi) dan variabel dependen (variable terpengaruh) (Sugishirono,2012).

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di UPT Jemput Antar Kota Palopo di Jl. Manennungan. Kecamatan Amassangan. Wara Kota Palopo, Provinsi Sulawesi Selatan. Studi ini dilakukan tahun 2023.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT Jemput Antar Kota Palopo yang berjumlah tidak kurang dari 50 orang.

### **Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam topik penelitian adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka yang dapat dihitung. Data-data tersebut merupakan angka-angka yang diperoleh dari UPT Jemput Antar Kota Palopo seperti jumlah pegawai dan informasi lainnya.

Dalam penulisan proposal ini maka peneliti menggunakan data berupa :

- a. Data primer adalah data yang peneliti terima langsung dari Lembaga penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada responden.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau arsip survey, termasuk peristiwa masa lalu. Data sekunder dapat diperoleh peneliti dari jurnal, buku atau internet.

## Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi dan data dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data penelitian melalui kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana responden diminta atau menjawab serangkaian pertanyaan tertulis. Validitas atau reliabilitas kuesioner perlu diukur karena kuesioner memberikan informasi yang valid dan reliabel. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert 5 poin. Tanggapan terhadap instrumen yang menggunakan skala Likert memiliki gradien dari sangat positif hingga sangat negatif. Skor minimal (1) menunjukkan peringkat jawaban paling negatif yang dipilih oleh responden. Skor maksimum (5) menunjukkan respons paling positif yang dipilih seseorang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Responden

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia yaitu menguraikan atau menggambarkan usia responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu: usia 24-29 tahun, 30-39 tahun. Adapun karakteristik responden menurut usia dapat disajikan melalui tabel berikut:

**Tabel 1. Karakteristik respond berdasarkan usia**

| No.    | Usia        | Jumlah | Presentase (%) |
|--------|-------------|--------|----------------|
| 1.     | 24-29 tahun | 15     | 28%            |
| 2.     | 30-39 tahun | 37     | 71%            |
| Jumlah |             | 52     | 100%           |

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan data pada table 4.1 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berusia 24 -29 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau sekitar % dari seluruh jumlah responden, responden yang berusia 30-39 tahun yaitu sebanyak 37 orang atau sekitar % dari seluruh jumlah responden.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu: laki-laki dan perempuan. Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel berikut:

**Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase (%) |
|-----|---------------|--------|----------------|
| 1.  | Perempuan     | 36     | 69%            |
| 2.  | Laki-Laki     | 16     | 30%            |
|     | Jumlah        | 52     | 100%           |

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan data pada table 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 36 orang atau sekitar 71% dari seluruh jumlah responden. Sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 15 orang atau sekitar 29% dari seluruh jumlah responden.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan menguraikan atau menggambarkan tingkat Pendidikan terakhir responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu: SMA, S1, dan S2. Adapun karakteristik responden menurut tingkat Pendidikan dapat disajikan melalui tabel berikut:

**Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan**

| No. | Pendidikan | Jumlah | Presentase(%) |
|-----|------------|--------|---------------|
| 1.  | SMA        | 9      | 17%           |
| 2.  | S1         | 43     | 82%           |
| 3.  | S2         | 0      | 0%            |
|     | Jumlah     | 52     | 100%          |

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan data pada table 4.3 tentang karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 8 orang atau sekitar % dari seluruh jumlah responden, jumlah responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 43 orang atau sekitar % dari seluruh jumlah responden, dan jumlah responden yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 0 atau sekitar 0% dari seluruh jumlah responden.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Uji Validitas

Adapun uji validitas mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variabel yaitu Disiplin Kerja (X1), Kesehatan dan

Keselamatan Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Uji validitas variabel kedisiplinan kerja**

| No | Variabel dan Item<br>Pernyataan Disiplin Kerja | R-hitung | R-Tabel | Keterangan |
|----|--|----------|---------|------------|
| 1. | P1   | 0,433    | 0,230   | Valid      |
| 2. | P2   | 0,794    | 0,230   | Valid      |
| 3. | P3   | 0,659    | 0,230   | Valid      |
| 4. | P4   | 0,615    | 0,230   | Valid      |
| 5. | P5   | 0,516    | 0,230   | Valid      |

Sumber: Data Diolah 2023

Untuk mengukur nilai validitas Disiplin kerja (X1) ditentukan dengan melihat nilai  $r = 0,230$ . Jika hasil validitas berada diatas  $0,230$  maka dianggap butir pernyataan atau instrument sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua instrument pada variabel kedisiplinan kerja (X1) pada tabel diatas, hasil analisisnya diatas  $r = 0,230$  sehingga dapat disimpulkan bahwa 5 skor pernyataan atau instrument pada variabel Disiplin kerja (X1) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

**Tabel 5. Uji validitas variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja**

| No. | Keselamatan dan Kesehatan Kerja | R-Hitung | R-Tabel | Keterangan |
|-----|---------------------------------|----------|---------|------------|
| 1.  | P1                              | 0,466    | 0,230   | Valid      |
| 2.  | P2                              | 0,634    | 0,230   | Valid      |
| 3.  | P3                              | 0,584    | 0,230   | Valid      |
| 4.  | P4                              | 0,613    | 0,230   | Valid      |
| 5.  | P5                              | 0,722    | 0,230   | Valid      |

Sumber: Data Diolah 2023

Untuk mengukur nilai validitas Keselamatan dan Kesehatan kerja (X2) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 52 sehingga nilai pada tabel dan dapat dilihat nilai  $r = 0,230$ . Jika hasil validitas berada diatas  $0,230$  maka dianggap butir pernyataan atau instrument sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua instrument pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2) pada tabel, hasil analisisnya diatas  $r = 0,230$  sehingga dapat disimpulkan bahwa 5 skor pernyataan atau instrument pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

**Tabel 6. Uji validitas variabel kinerja pegawai**

| No. | Kinerja Pegawai | R-Hitung | R-Tabel | keterangan |
|-----|-----------------|----------|---------|------------|
| 1.  | P1              | 0,569    | 0,230   | Valid      |
| 2.  | P2              | 0,371    | 0,230   | Valid      |
| 3.  | P3              | 0,429    | 0,230   | Valid      |
| 4.  | P4              | 0,598    | 0,230   | Valid      |
| 5.  | P5              | 0,566    | 0,230   | Valid      |

Sumber: Data Diolah 2023

Untuk mengukur nilai validitas Kinerja Pegawai (Y) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden 52 responden sehingga nilai pada tabel dan didapat nilai  $r = 0,230$ . Ika hasil validitas berada di atas 0,230 maka dianggap butir pernyataan atau instrument atau sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua intrumen pada variabel kinerja pegawai (Y) pada tabel, hasil analisisnya diatas  $r = 0,230$  sehingga dapat disimpulkan bahwa 5 skor pernyataan atau instrument pada variabel kinerja pegawai (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi reponden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan berbentuk kuesioner.

**Tabel 7. Uji Reliabilitas**

| Variabel                        | r Alpha | Nilai reliabilitas | Keterangan |
|---------------------------------|---------|--------------------|------------|
| Disiplin Kerja                  | 0,737   | 0,60               | Reliabel   |
| Keselamatan dan Kesehatan Kerja | 0,736   | 0,60               | Reliabel   |
| Kinerja Pegawai                 | 0,634   | 0,60               | Reliabel   |

Sumber: Data Diolah 2023

Cara Pengambilan Keputusan:

- a. Jika  $r \text{ Alpha} > 0,60$  maka reliabel
- b. Jika  $r \text{ Alpha} < 0,60$  maka tidak reliabel

Analisis: tabel menunjukkan hasil pengujian reliabilitas pada kuesioner dengan nilai Cronbach's Alpha atau r Alpha sebesar 0,737; 0,736; dan 0,634. Hal ini membuktikan kuesioner adalah reliabel karena r Alpha yang bernilai lebih besar dari 0,60.

## Pengujian Hipotesis

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara ketiga sub variabel, dalam hal ini variabel Disiplin kerja, Keselamatan dan Kesehatan kerja, dengan Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS V.22 for windows, maka hasilnya secara lengkap disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

| Model                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)                | 10.402                      | 1.917      |                           | 5.427 | .000 |
| Disiplin Kerja              | .173                        | .071       | .292                      | 2.421 | .019 |
| Keselamatan Kesehatan Kerja | .315                        | .088       | .434                      | 3.589 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data olahan spss 22

Berdasarkan table 4.8 hasil persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa

:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 10,402 + 0,173X_1 + 0,315X_2 + e$$

- Nilai a (konstanta) sebesar 10,402 artinya apabila tidak ada variabel Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau sama dengan nol maka Kinerja Pegawai sebesar 10,402.
- Nilai koefisien Disiplin Kerja ( $b_1$ ) sebesar 0,173. Artinya setiap ada kenaikan variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,173.
- Nilai koefisien Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( $b_2$ ) sebesar 0,315. Artinya, setiap ada kenaikan variabel keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,315.

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

Uji Determinasi adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable independent terhadap variable dependen. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil dan telah diolah ke dalam model perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 23 dapat dilihat tabel sebagai berikut:

**Tabel 9. Koefisien determinasi**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .591 <sup>a</sup> | .350     | .323              | 1.61866                    |

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

Sumber: data olahan spss 22

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat Adjusted r-Square adalah 0,323 atau 32,3% yang berarti variabel Disiplin Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja mampu menjelaskan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 32,3%, sedangkan sisanya sebesar 0,6775% (100% - 32,3%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### Uji T-Statistik (Uji Parsial)

Berdasarkan hasil persamaan model estimasi dapat diketahui pengaruh variabel independent terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui pengaruh nyata variabel secara parsial dapat dilakukan dengan uji t

**Tabel 10. Uji T**

| Model                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)                | 10.402                      | 1.917      |                           | 5.427 | .000 |
| Disiplin Kerja              | .173                        | .071       | .292                      | 2.421 | .019 |
| Keselamatan Kesehatan Kerja | .315                        | .088       | .434                      | 3.589 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data olahan spss 22

Berdasarkan tabel 4.10 diatas hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan Uji t diperoleh hasil  $t$  hitung sebesar  $2,421 >$  dari nilai  $t$  tabel  $0,2306$  maka secara persial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
2. Keselamatan dan Kesehatan kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan Uji t diperoleh hasil bahwa  $t$  hitung sebesar  $3,589 >$  dari nilai  $t$  tabel  $0,2306$  maka secara persial Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

### Uji F-Statistik (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil persamaan model estimasi dapat diketahui pengaruh variabel independent terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui pengaruh nyata variabel secara simultan dapat dilakukan dengan uji F.

**Tabel. 11. Uji F**

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 69.059         | 2  | 34.529      | 13.179 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 128.384        | 49 | 2.620       |        |                   |
| Total        | 197.442        | 51 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: data olahan spss 22

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh hasil bahwa nilai  $F$  hitung sebesar  $13,179$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000\%$  dengan derajat kepercayaan  $95\%$   $F$  hitung ( $13,179$ )  $>$   $F$  tabel ( $3,19$ ) maka secara simultan Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Kesehatan dan Keselamatan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

### Pembahasan

Dalam hal ini penelitian ingin mengetahui bagaimana pengaruh dari Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, terhadap Kinerja Pegawai dengan hipotesis yang diajukan peneliti dari awal penelitian, dengan hipotesis tersebut dapat dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan jenis data kuantitatif, menggunakan data primer yang didapatkan

melalui penyebaran kuesioner dan pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS 22 dengan demikian hasil yang ditemukan bahwa:

1. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Jemput Antar Kota Palopo memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini diartikan bahwa Pegawai yang bekerja di UPT Jemput Antar Kota Palopo Disiplin Kerja dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan bertanggung jawab yang diberikan kepadanya, saling memberi dukungan (support) satu sama lain, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam berorganisasi. Disiplin Kerja adalah kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin merupakan tugas penting dalam suatu organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi efisiensi kerja yang dapat dicapai. Untungnya, tanpa disiplin, organisasi bisnis sulit mencapai hasil yang optimal. Disiplin harus berlaku di perusahaan karena mempengaruhi efisiensi karyawan dan dengan demikian keberhasilan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Meilinda Fitriani Aiko (2018) dan Apriliani Rita (2022), bahwa Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Jemput Antar Kota Palopo berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini diartikan bahwa pegawai yang bekerja di UPT Jemput Antar Kota Palopo berusaha selalu menyelesaikan tugas dengan hasil maksimal sehingga tercapai kinerja yang baik dengan standart mutu yang ditetapkan perusahaan, Keselamatan dan kesehatan Kerja adalah kondisi atau faktor yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan seorang karyawan dan karyawan lainnya (termasuk pekerja sementara dan kontraktor), pengunjung atau orang lain di tempat kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Ryani Dhyam Parashakti (2020) bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai UPT Jemput Antar Kota Palopo.

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai UPT Jemput Antar Kota Palopo.

### Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka disarankan:

1. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan penelitian ini guna mengkaji lebih dalam mengenai faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Hasil penelitian kali ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada semua karyawan yang ada di UPT Jemput Antar Kota Palopo.

### DAFTAR PUSTAKA

- A Rita (2018) “Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV Sari Rayu Jaya Klaten” Jurnal Manajemen Ekonomi
- Diah Pramitasari, Khusnul Khatimah, (2021) “Analisis Kedisiplinan Kerja Terhadap PT. Bont Technologis Nusantara” Jurnal Akuntansi Dan Manajemen
- Flippo E.B (2012) *Personel Management (manajemen personalia)* Erlangga: Jakarta.
- H.W Heinrich Notoadmodjo (2007) *Promosi Kesehatan*. Edisi revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Indra Permana, Primaraga Sumantri, Tika W (2022) "Efiko de Laborkvanto, Laborstreso kaj Efektivigo de Occupational Health and Safety Principles (OHS) sur Public Transport Staff Performance. Kalbe Farm Cikarang" Jurnal Ilmiah Cikarang.
- Kaharudin, Retno Puwarni S, Fitri R (2021) “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan.
- Kevin Rei Samahati (2018) “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Outsourcing di PT. PLN (Persero) UP 3 Manado” Jurnal Emba Vol.8 No. 1 Januari 2020, Hal. 351-360
- M. Fauzi, Suprihono S, Wawan I (2022) “Analisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap hasil kerja pekerja angkutan umum. Waskita Karya (Persero) Proyek interchange terpadu untuk akses ke Kawasan Industri Batam” Jurnal Wawasan Ekonomi
- Mangkunegara (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* PT. Remaja Rosdakarya Bandung.

- Meilinda Fitriani Ariko (2018) “Pengaruh Kerja, Kompetensi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang” Jurnal Ilmu Manajemen
- Pascal Greycius S, Dr. Dra Purbudi Wahyuni, MM, Dr Wisnalmawati, MM (2020) “Analisis disiplin kerja sebagai mediator pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Papua Cremona Sorong di Papua Barat” Jurnal Syntax Transformation
- Ramli (2013:62) Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001. Jakarta: Dian Rakyat.
- Ryani Dhyana Parashakti (2020) “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai” Journal of Applied Management Sciences 1(3), 290-304,2020
- Sistyana Ernawaty, N. Rachman, Alfian Budi P (2020) “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” Jurnal Riset Manajemen
- Suharsimi Arikunto (1980) Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka.
- Sutrisno (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syaiful Bahril Djamarah (2008:17) Rahasia Sukses Belajar Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Thomas Gordon (1996:3) Mengajar Anak Berdisiplin Diri di Rumah dan di Sekolah. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wilson (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Wm Prastyana (2021) “Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. VME Proses” Jurnal Manajemen.