



---

**Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**Nuryani<sup>1)</sup>, Widodo Ismanto<sup>2)</sup>Email: [widodo@yahoo.com](mailto:widodo@yahoo.com) (correspondent author)<sup>2)</sup>Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia<sup>1,2)</sup>

---

**Info Artikel**Diserahkan Nop 2020  
Diterima Des 2020  
Diterbitkan Juni 2021Kata Kunci:  
Disiplin kerja, diklat,  
keselamatan dan  
kesehatan kerja,  
Kinerja KaryawanKeywords:  
Work Discipline,  
Training,  
Occupational Safety  
and Health,  
Employee  
Performance

---

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera IV Wilayah Batam yang berjumlah 66 pegawai. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 66 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian ini diperoleh koefisien regresi yaitu  $Y = 1,960 + 0,381X_1 + 0,303 X_2 - 0,276 X_3$ . Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. secara bersama-sama disiplin, pendidikan dan pelatihan serta kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk variabel kinerja dipengaruhi oleh 54,80% oleh Disiplin, Pelatihan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 45,20% dipengaruhi oleh faktor kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sumatera IV Batam yang tidak diteliti.

---

**Abstract**

*This study aims to analyze the effect of work discipline, training and occupational safety and health partially and simultaneously on employee performance. The population in this study were employees The population in this study was the Employees of the Balai Wilayah Sungai Sumatera IV Batam Region with a total of 66 employees. The sample in this study were 66 people. The data used in this study are primary and secondary data, while data collection techniques are using questionnaires. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression, using SPSS software. The results of this study obtained a regression coefficient that is  $Y = 1,960 + 0,381X_1 + 0,303 X_2 - 0,276 X_3$ . The analysis shows that work discipline has a significant effect on employee performance, education and training has a significant effect on employee performance and occupational safety and health has a significant effect on performance. jointly discipline, education and training and occupational health and safety have a significant effect on employee performance. For performance variables influenced by 54.80% by Discipline, Training and Occupational Safety and Health, while the remaining 45.20% is influenced by employee performance factors at the Balai Wilayah Sungai Sumatera IV Batam that are not examined.*

---

Alamat Korespondensi:  
Gedung Program Pascasarjana  
Universitas Riau Kepulauan  
E-mail: [jurnal.mob@gmail.com](mailto:jurnal.mob@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan komponen yang amat penting jika dibanding dengan asset lain karena Sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak utama organisasi. Sebagai penggerak jalannya organisasi tentu SDM merupakan faktor penentuan dan pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan atau organisasi harus memiliki pegawai yang kinerjanya tinggi. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sehingga semua kalangan harus menyadari bahwa sumber daya manusia itu adalah unsur manusia dalam perusahaan yang dapat memberikan keunggulan dalam organisasi. Sumber daya manusia yang mampu membuat tujuan, sasaran strategi dan inovasi yang bisa diunggulkan dalam organisasi.

Dengan kata lain, tercapainya tujuan organisasi karena faktor orang dalam organisasi yang telah bekerja keras. Pegawai didalam organisasi memberikan dampak pada kinerja organisasi, karena itu untuk mengukur kinerja organisasi biasanya diukur dari kinerja pegawainya. Sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi.

Untuk dalam menjalankan tugasnya, Balai Wilayah Sungai Sumatera IV Batam sangat memerlukan sumber daya manusia sebagai roda penggerak organisasi, karena sebagai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah disiplin kerja dan diklat. Lebih lanjut Kasmir (2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja.

Disiplin merupakan salah satu unsur pokok dalam upaya mencapai kemampuan atau keberhasilan. Salah satu aspek kekuatan sumber daya manusia itu tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin dapat memberi dampak kuat terhadap kemampuan mengejar sesuatu yang direncanakan.

Tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak. Beberapa tujuan tindakan disiplin diantaranya adalah menciptakan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditentukan, menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara pimpinan dan bawahan, membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif.

Tingkat ketidakhadiran pegawai dalam lima tahun terakhir, tepatnya dari tahun 2014 sampai dengan 2018 semakin meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera IV, kurang disiplin dalam bekerja. Selain alpha, datang terlambat dan pulang lebih cepat, pada saat mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh Balai Wilayah Sungai Sumatera IV Batam. Banyak Pegawai yang tidak disiplin untuk mentaati peraturan yang telah dibuat, sehingga banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak selesai tepat pada waktu yang telah ditentukan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Amir (2015) 'kinerja pegawai adalah perilaku atau

kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri”. Menurut Machasin (2017) “kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu”.

### **Disiplin Kerja**

Sutrisno (2014) menyatakan “disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan organisasi”.

### **Diklat**

Pendidikan/pelatihan (Diklat) memegang peranan penting dalam memajukan suatu organisasi. Menurut Yusuf (2015) “diklat merupakan bagian dari pendidikan. Diklat bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti diklat berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya diklat dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu relatif singkat”.

### **Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Sayuti (2017) “kesehatan kerja adalah kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Sedangkan keselamatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material, dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar supaya pekerja tidak mengalami cedera”.

### **Metode Penelitian**

#### **Rancangan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan-kedudukan variabel –variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Penelitian ini termasuk pada penelitian *asosiatif*/ hubungan yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala penelitian, (Sugiyono, 2006). Penelitian ini bersifat *eksplanatory*, yaitu tipe penelitian yang menjelaskan antara variabel-variabel yang ada yaitu variabel Kinerja Pegawai, variabel Disiplin Kerja, variabel Diklat, variabel Keselamatan dan variabel Kesehatan Kerja (K3). Teknik pengumpulan awal yaitu observasi awal, penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan dengan menyebarkan instrument penelitian berupa angket dengan berskala Likert kepada sampel dari populasi penelitian sebanyak 66 orang karyawan pada Balai Wilayah Sungai Sumatera IV Batam. Metode analisis data yang digunakan merupakan analisis data kuantitatif.

#### **Populasi, Sampel, dan Penarikan Sampel**

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Balai Wilayah Sungai Sumatera IV Batam yang berjumlah 66 orang. Sampel penelitian ini adalah seluruh populasi sebanyak 66 karyawan dengan menggunakan teknik sampling sensus.

#### **Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yakni Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Diklat ( $X_2$ ), Keselamatan dan variabel Kesehatan Kerja (K3) ( $X_3$ ) dan Variabel terikat (dependen) dalam hal ini variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y) .

#### **Prosedur Pengumpulan Data**

Data penelitian adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner. Bersama kuisisioner dilampirkan surat yang menjelaskan maksud dan tujuan pengisian kuisisioner. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara: observasi awal, penelitian kepustakaan, kemudian penelitian lapangan. Penyebaran kuisisioner dilakukan pada saat penelitian lapangan, teknik penyerahan kuisisioner yaitu peneliti terjun langsung untuk menyebarkan kuisisioner dan mengambilnya langsung. Teknik ini lebih baik dibandingkan dengan melalui perantara karena dapat memperkecil perbedaan interpretasi antara responden dengan peneliti.

#### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS *statistics 20 (Statistical Package for the Social Sciences)*.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Balai Wilayah Sungai Sumatera IV merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang melaksanakan pengelolaan sumber daya air di wilayah sungai yang meliputi perencanaan, pelaksanaan konstruksi, operasi dan pemeliharaan dalam rangka konservasi dan pendayagunaan sumber daya air dan pengendalian daya rusak air pada sungai, pantai, bendungan, danau, situ, embung, dan tampungan air lainnya, irigasi, rawa, tambak, air tanah, dan air baku serta pengelolaan drainase utama perkotaan.

#### **Hasil Pengujian Hipotesis**

Seluruh uji hipotesis penelitian ini menggunakan regresi berganda untuk melihat seberapa besar Pengaruh Disiplin kerja, diklat, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera IV Batam.

##### **1. Hipotesis 1**

$H_{01}$  = Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

$H_{a1}$  = Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai .

Dalam pengujian hipotesis pertama ini digunakan statistik uji t. Uji t digunakan untuk menguji atau membandingkan rata-rata nilai suatu sampel dengan nilai yang lainnya. Pengujian dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan tingkat pengaruh alfa ( $\alpha$ ) ditentukan sebesar 5% dan *degree of freedom* (df) = n-k.

Sedangkan kriteria uji t adalah:

- Jika t hitung > t tabel maka  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak.
- Jika t hitung < t tabel maka  $H_{a1}$ ditolak dan  $H_{01}$  diterima.

##### **2. Hipotesis 2**

$H_{02}$ = Diklat tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

$H_{a2}$ = Diklat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Dalam pengujian hipotesis kedua ini digunakan statistik uji t. Uji t digunakan untuk menguji atau membandingkan rata-rata nilai suatu sampel dengan nilai yang lainnya. Pengujian dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan

tingkat pengaruh alfa ( $\alpha$ ) ditentukan sebesar 5% dan *degree of freedom* (df) = n-k.

Sedangkan kriteria uji t adalah:

- Jika t hitung  $>$  t tabel maka  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o3}$  ditolak.
- Jika t hitung  $<$  t tabel maka  $H_{a2}$  ditolak dan  $H_{o3}$  diterima.

### 3. Hipotesis 3

$H_{o3}$ = kesehatan dan keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

$H_{a3}$ = kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dalam pengujian hipotesis ketiga ini digunakan statistik uji t. Uji t digunakan untuk menguji atau membandingkan rata-rata nilai suatu sampel dengan nilai yang lainnya. Pengujian dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan tingkat pengaruh alfa ( $\alpha$ ) ditentukan sebesar 5% dan *degree of freedom* (df) = n-k.

### Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) (Priyatno, 2018).

$H_{o4}$ = Disiplin kerja, diklat, dan kesehatan dan keselamatan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

$H_{a4}$ = Disiplin kerja, diklat, dan kesehatan dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Pada pengujian hipotesis ketiga ini digunakan statistik uji t. Uji t digunakan untuk menguji atau membandingkan rata-rata nilai suatu sampel dengan nilai yang lainnya. Pengujian dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan tingkat pengaruh alfa ( $\alpha$ ) ditentukan sebesar 5% dan *degree of freedom* (df) = n-k.

Sedangkan kriteria uji t adalah:

Kriteria pengujian :

- a.  $H_o$  diterima bila F hitung  $\leq$  F tabel
- b.  $H_o$  ditolak F hitung  $>$  F tabel

Tingkat pengaruh menggunakan 0,005 ( $\alpha=5\%$ ), menentukan F tabel dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  (df) n-k-1.

### Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang hampir mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011)

### Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan telah terbebas dari adanya gejala autokorelasi, multikolinearitas, dan heterokedastisitas, perlu dilakukan pengujian yang disebut dengan uji asumsi klasik.

### Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji normal atau tidaknya data, dilakukan dengan grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Uji Kolmogorov Smirnov adalah suatu uji nonparametrik untuk perbedaan antara distribusi-distribusi kumulatif, sebuah sampel uji menyangkut persesuaian antara distribusi kumulatif yang teliti dari nilai-nilai sampel dan fungsi distribusi kontinyu yang spesifik, uji K-S adalah sebagai berikut seperti yang dapat dilihat pada Tabel 1 :

Tabel 1 Uji One Kolmogorov Smirnov

**Tabel 1**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,24475224
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,116
	Negative	-,076
Test Statistic		,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,128 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Olahan, 2020

Pada Tabel 1 terlihat bahwa nilai asymp sig lebih besar dari nilai alpha sebesar 0,05, yang berarti data telah berdistribusi normal. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa data penelitian ini telah berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independent atau variabel terikat. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2013). Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2 Hasil Uji Multikolonieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin	,895	1,117
	Diklat	,920	1,087
	K3	,915	1,093

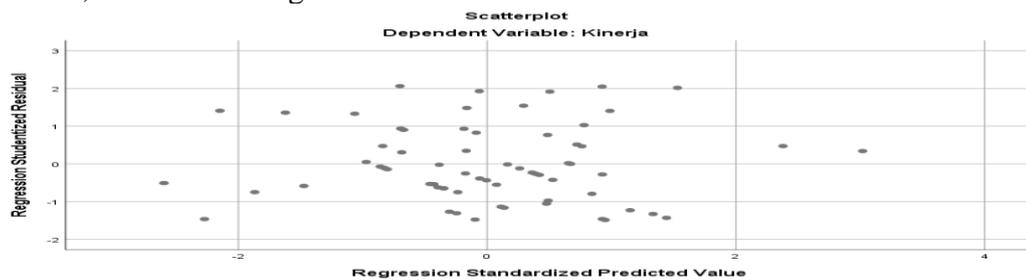
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan, 2020

*Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya *multikolinearitas* adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai  $VIF < 10$  (Ghozali, 2011). Tabel 4.10 menunjukkan bahwa keseluruhan nilai *tolerance* yang dihasilkan dalam penelitian ini nilai *tolerance* > 0,10, dan nilai  $VIF < 10$ . Dengan demikian disimpulkan bahwa keseluruhan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian terbebas dari asumsi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Scatter Plot. Apabila tidak terdapat pola yang teratur, maka model regresi tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas.



**Gambar 1 Grafik Scatterplot**

Berdasarkan Gambar 1, terlihat hasil pengujian heteroskedastisitas, tidak ada pola yang jelas, serta titik titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hasil penelitian dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan uji Durbin-Watson. Batas tidak terjadinya autokorelasi adalah angka Durbin-Watson berada antara  $-2$  sampai dengan  $+2$ . Berikut ini dapat dilihat hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini:

**Tabel 3 Uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Durbin-Watson
1	1,972

a. Predictors: (Constant), K3, Diklat, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olahan Data 2020

Berdasarkan Tabel 3 nilai Durbin Watson sebesar 1,972. Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai  $d_{hitung}$  (Durbin Watson) terletak antara  $-2$  dan  $+2 = -2 <$

1,972 < + 2, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya autokorelasi dalam model regresi.

### Analisis Uji Regresi Berganda

Metode analisis yang digunakan untuk menilai variabilitas luas pengungkapan risiko dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh Disiplin dan Diklat terhadap kinerja Pegawai Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera IV Batam. Setelah dilakukan tabulasi terhadap hasil penghitungan masing-masing variabel maka data-data tersebut dimasukkan/diproses ke dalam Program SPSS *For Windows* versi 25.00 untuk pengaruh masing-masing variabel.

### Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dengan Program SPSS *for Windows* versi 25.0 diperoleh koefisien-koefisien pada persamaan Regresi Linear Berganda sebagaimana Tabel 4 berikut:

**Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,960	,292		6,718	,000
	Disiplin	,381	,064	,539	5,972	,000
	Diklat	,303	,072	,374	4,196	,000
	K3	-,276	,053	-,464	-5,195	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Perhitungan dengan SPSS *For Windows* versi 25.0

Berdasarkan Tabel 2 maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah

$$Y = 1,960 + 0,381X_1 + 0,303 X_2 - 0,276 X_3$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah:

- Nilai a = 1,960 menunjukkan bahwa apabila Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Diklat ( $X_2$ ) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( $X_3$ ) konstan atau tetap maka kinerja Pegawai Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera IV Batam akan mengalami peningkatan sebesar 1,960.
- Nilai  $b_1 = 0,381$  menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) naik 1 satuan maka kinerja Pegawai Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera IV Batam akan mengalami peningkatan sebesar 0,381 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
- Nilai  $b_2 = 0,303$  menunjukkan bahwa apabila nilai Diklat ( $X_2$ ) naik 1 satuan maka kinerja Pegawai Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera IV Batam akan mengalami peningkatan sebesar 0,303 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
- Nilai  $b_3 = - 0,276$  menunjukkan bahwa apabila nilai Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( $X_3$ ) naik 1 satuan maka kinerja Pegawai Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera IV Batam akan mengalami penurunan sebesar 0,276 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

## Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam pengujian ini menggunakan uji-t dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Ketentuan uji t adalah  $H_0$  dapat diterima jika t-hitung lebih kecil atau sama dengan t-tabel dan  $H_1$  diterima apabila t-hitung lebih besar daripada t-tabel. Berdasarkan tabel distribusi t-tabel dapat dilihat rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} &= \alpha/2 && : n-2 \\ &= 0,05/2 && : 66-2 \\ &= 0,025 && : 64 \\ &&& : 1.999 \end{aligned}$$

Berikut ini dapat diuraikan mengenai hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini:

### Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Pada variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) nilai t-hitung yaitu 5,972 dengan taraf signifikansi 0.000 lebih kecil daripada tingkat keyakinan 5 %. Nilai ini t-hitung (5,972) ini lebih besar daripada t-tabel (1.999). Hal ini menyebabkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja Pegawai Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera IV Batam.

### Diklat ( $X_2$ )

Pada variabel Diklat ( $X_2$ ) nilai t-hitung yaitu 4,196 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil daripada tingkat keyakinan 5 %. Nilai ini t-hitung (4,196) ini lebih besar daripada t-tabel (1.999). Hal ini menyebabkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga ada pengaruh yang signifikan antara Diklat ( $X_2$ ) terhadap kinerja Pegawai Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera IV Batam .

### Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( $X_3$ )

Pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( $X_3$ ) nilai t-hitung yaitu -5,195 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil daripada tingkat keyakinan 5 %. Nilai ini t-hitung (-5,195) ini lebih besar daripada t-tabel (1.999). Hal ini menyebabkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga ada pengaruh negatif yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja Pegawai Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera IV Batam .

### Uji Simultan (Uji F)

Uji secara bersama-sama (simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Disiplin ( $X_1$ ), Diklat ( $X_2$ ) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja ( $Y$ ). Hasil analisa statistik uji F dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

**Tabel 5 Hasil Uji Simultan ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.978	2	3.489	36.398	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5.847	61	.096		
	Total	12.825	63			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Diklat Kerja, Disiplin

Sumber: Data Olahan, 2020

Sebelum dilakukan penelitian, maka untuk membandingkan nilai F hitung dengan F table, maka nilai  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% diperoleh dengan persamaan  $F_{tabel} = n - k - 1$ ; k, yang mana didapat angka sebesar 2.76. Hasil uji signifikansi secara bersama-sama pada Tabel 4.16 menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 36,398 > F_{tabel} = 2,76$  dan nilai  $sig = 0,000 < 0,05$ , artinya variabel Disiplin (X1) Diklat (X2) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

#### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien korelasi berganda disimbolkan dengan R yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terikat dengan semua variabel bebas secara bersama-sama. Sedangkan koefisien determinasi berganda, disimbolkan  $R^2$  merupakan ukuran kesesuaian garis linear berganda terhadap suatu data. Nilai R atau  $R^2$  dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

**Tabel 6 Hasil Uji Simultan**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,740 <sup>a</sup>	,548	,526	,25060

a. Predictors: (Constant), K3, Diklat, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa semua variabel bebas yaitu Disiplin ( $X_1$ ), dan Diklat ( $X_2$ ) mempunyai hubungan dengan variabel terikat, yaitu kinerja Pegawai Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera IV Batam (Y) hal ini dapat dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,740 dan hubungannya kuat. Pada tabel tersebut juga dapat diketahui bahwa besarnya *R square* adalah 0,548 yang artinya 54,80 % variabel bebas tersebut (Disiplin, Diklat dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat menjelaskan variabel independen yakni kinerja Pegawai Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera IV Batam, sedangkan sisanya 45,20% dipengaruhi oleh faktor-faktor kinerja Pegawai Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera IV Batam lainnya yang tidak diteliti.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin dapat menentukan tingkat kinerja pegawai, semakin baik Disiplin maka kinerja akan meningkat.
2. Diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya Diklat pegawai dapat menentukan kinerja, sehingga semakin baik Diklat, maka kinerja akan semakin tinggi.
3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya K3 pegawai dapat menentukan kinerja, sehingga semakin tinggi K3, maka kinerja akan semakin menurun, sebaliknya semakin rendah K3 maka kinerja akan meningkat.
4. Secara bersama-sama Disiplin, diklat dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin, diklat dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat menentukan tingkat kinerja pegawai. Semakin baik Disiplin, diklat dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja maka kinerja akan semakin meningkat.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Berkaitan dengan kinerja, masih ada sebagian pegawai yang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, untuk itu perlunya pengawasan serta sidak terhadap pegawai tersebut. (2) Berkaitan dengan Disiplin, pihak instansi hendaknya memperhatikan serta mengawasi pegawai keluar kerja sesuai dengan ketentuan masuk kerja yang telah ditetapkan, seperti dengan memberikan melakukan inspeksi mendadak pada saat jam kerja selanjutnya pegawai yang tidak ada ditempat pada saat jam kerja diberikan teguran dan sanksi. (3) Berkaitan dengan Diklat, instansi hendaknya juga memperhatikan bagaimana pegawai bisa berkomunikasi dengan baik antara sesama rekan kerja setelah mendapatkan diklat, sehingga pegawai tersebut bisa membagi pengetahuan dengan rekan kerjanya, hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan *morning breafing* yang bertujuan untuk mempererat sirahaturahmi. (4) Berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, hendaknya instansi memperhatikan pegawai untuk selalu menaati aturan yang telah ditetapkan, meskipun pegawai sudah memakai APD akan tetapi bekerja tidak sesuai aturan tentu akan membahayakan keselamatan mereka, untuk itu diharapkan pengawasan yang diberikan lebih diperketat. (5) Untuk penelitian selanjutnya, agar memperluas cakupan penelitian serta menambahkan variabel yang mampu mempengaruhi kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amir, Mohammad Faisal, 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- [2] Bintoro dan Daryanto. 2018. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media
- [3] Buntarto. 2015. *Panduan Praktis Keselamatan & Kesehatan Kerja untuk Industri*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- [4] Davis, Gordon B. 2013. *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Palembang: Maxikom
- [5] Dharma, S. 2015 . *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- [6] Edison, Emron. 2016. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- [7] Edison, Anwar dan Komariyah 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- [8] Edy, La. 2018. Pengaruh Diklat, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Ambon. *Jurnal SOSOQ* Volume 6 Nomor 1, Februari 2018
- [9] Fathoni, Abdurrahmat. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- [10] Firmanzah, Afrizal. 2017. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 42 No.2 Januari 2017

- [11] Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [12] Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] Hartini. 2018. Pengaruh *Person Organization Fit (P-O Fit)*, *Quality Of Work Life*, Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bumn Di Sulawesi Selatan. *Disertasi*. Universitas Hasanudin Makasar.
- [14] Haryeti, Agustina. 2018. Hubungan Antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) K3 dan Pemberian kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Devisi Regional III Palembang. *Jurnal Ekonomi Global Masa Kini Mandiri Volume 9 No.1 JULI 2018*
- [15] Herman, Sofyandi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta ; Graha Ilmu.
- [16] Jumanto, 2017. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), kedisiplinan dan pengawasan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian seksi cutting crimping di PT. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia. *Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*. Volume 4 No. 2 Tahun 2017.
- [17] Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [18] Kaswan. 2016. *Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan*. Penerbit Alfabeta
- [19] Krisyanto, Edy. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Inkabiz Indonesia. *Jurnal Semarak*, Vol. 2, No. 3, Oktober 2019, Hal (31- 45)
- [20] Kurniawan, Harry. 2019. Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District. *Archives of Business Research – Vol.7, No.7 Publication Date: July. 25, 2019*
- [21] Machasin, 2017. *Perilaku Organisasi*. Pekanbaru: UNRI Press.
- [22] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- [23] Mangkuprawira, Sjafri dan Aida Vitayala Hubeis. 2017. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [24] Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2016. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- [25] Nasution, S. 2017. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: PT Bumi. Aksara
- [26] Pakpahan, Edi Saputra. 2017. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 2, No. 1, Hal. 116-121.

- [27] Panjaitan, Ferry. 2017. Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kualitas Pelayanan (Survei pada Aparatur Sipil Negara di Instansi Pemerintah Kota Medan). *Disertasi*. Universitas Padjadjaran, Bandung.
- [28] Paoki, Esther Patricia. 2017. The Effect Of Work Discipline And Team Work On Employee Performance (Case Study At PT. Bahasa Technology Solutions). *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal.2385-2393
- [29] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 167 Indikator kinerja Aparatur Sipil Negara.
- [30] Pesik, Kamang, K. 2018. Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2928 – 2937.
- [31] Putri, D.O. 2018. The Effect Of Occupational Health And Safety, Work Environment And Discipline On Employee Performance. *OP Conf. Series: Materials Science and Engineering* 337 (2018).
- [32] Priansa, Donni Juni, dkk. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- [33] Priyatno, Duwi. 2018. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*, Yogyakarta: Mediakom.
- [34] Ramli S. 2017. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Dian Rakyat.
- [35] Ratnasari, Sri Langgeng. 2017. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Unggul Pangestu Nirmana, Surabaya
- [38] Ratnasari, Sri Langgeng. 2013. Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. X Batam. *Buletin Studi Ekonomi*, Volume 18, No. 1, Februari 2013
- [39] Ratnasari, Sri L. Dan Putri Noviyanti R. 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol. 7 No. 1, July 2019, 48-55.
- [40] Riana, Artha. 2017. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Remunerasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dit Reskrimsus Polda Riau. *Jurnal Psikologi*, Volume 13 Nomor 2, Desember 2017
- [44] Rozy, Muhammad Fachru. 2017. Pengaruh Motivasi, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan (Studi Pada PT. Amanah Anugerah Adi Mulia). *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 1, Nomor 3, Oktober 2017