

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN SPBE UKURAN 3 KG PADA PT.
CARPOTAMA ANUGERAH SEJATI JAMBI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi

OLEH :

Nama : Lora Yuni Anjelina Panjaitan

Nim 1900861201200

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI**

2023

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini komisi pembimbing skripsi dan ketua Jurusan Manajemen menyatakan bahwa Skripsi yang disusun oleh :

Nama : Lora Yuni Anjelina Panjaitan

No Mahasiswa : 1900861201200

Program Studi : Manajemen

Judul : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan SPBE Ukuran 3KG Pada PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi.

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

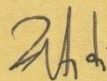
Jambi, Agustus 2023

Pembimbing Skripsi I

Pembimbing Skripsi II

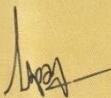


(Dr.M.Zahari MS, S.E.,M.Si.)



(Sakinah, S.E., M.M.)

Ketua Program Studi Manajemen



(Hana Tamara Putri, SE., MM.)

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini komisi pembimbing skripsi dan ketua Jurusan Manajemen menyatakan bahwa Skripsi yang disusun oleh :

Nama : Lora Yuni Anjelina Panjaitan

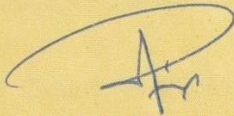
No Mahasiswa : 1900861201200

Program Studi : Manajemen

Judul : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan SPBE Ukuran 3KG Pada PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi.

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

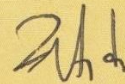
Pembimbing Skripsi I



(Dr.M.Zahari MS, S.E.,M.Si.)

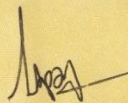
Jambi, Agustus 2023

Pembimbing Skripsi II



(Sakinah, S.E., M.M.)

Ketua Program Studi Manajemen



(Hana Tamara Putri, SE., MM.)

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lora Yuni Anjelina Panjaitan

NIM : 1900861201200

Program Studi : Manajemen

Dosen Pembimbing : Dr.M.Zahari MS, S.E.,M.Si./Sakinah S.E., M.M,

Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin terhadap produktivitas Kerja Karyawan SPBE Ukuran 3Kg pada PT.Carpotama Anugerah Sejati Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan rekayasa. Bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiarisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unbari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, 10 Agustus 2023

Yang membuat pernyataan,



Lora Yuni Anjelina P
NIM. 1900861201200

ABSTRAK

LORA YUNI ANJELINA PANJAITAN/ 1900861201200/ MANAJEMEN/2023/ PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. CARPOTAMA ANUGERAH SEJATI JAMBI/ PEMBIMBING 1 Dr.M.Zahari MS, S.E.,M.Si. PEMBIMBING 2 Sakinah S.E., M.M,

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin terhadap produktivitas Kerja Karyawan SPBE Ukuran 3Kg pada PT.Carpotama Anugerah Sejati Jambi.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang bersifat kuantitatif mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Disiplin dan Produktivitas Kerja. Data dalam penelitian ini diperoleh dari SPBE Ukuran 3KG PT.Carpotama Anugerah Sejati Jambi.

Sampel penelitian ini adalah Karyawan perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan jasa transportasi dan niaga BBM. dengan menggunakan metode samling jenuh/ sampling sensus. Semua karyawan terpilih memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian dengan jumlah 55 karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja , Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Disiplin berpengaruh signifikan Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Disiplin terhadap Produktivitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{Tabel} ($17,697 > 3,18$). Dan secara parsial keselamatan dan kesehatan kerja(X_1) sebesar 0,406, dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($2,736 > 1,674$). Dengan nilai signifikan $0,008 < 0,05$. dan Disiplin(X_2) adalah sebesar 0,485. dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($3,379 > 1,674$) Dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Dan Konstanta sebesar 32,995 maka produktivitas kerja pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi mengalami kenaikan sebesar 32,995. Jadi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

**LORA YUNI ANJELINA PANJAITAN/ 1900861201200/ MANAGEMENT/2023/
THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH AND
DISCIPLINE ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT.CARPOTAMA
ANUGERAH SEJATI JAMBI /SUPERVISOR 1 Dr.M.Zahari MS, S.E.,M.Si.,
SUPERVISOR 2 Sakinah S.E., M.M**

This study aims to determine the effect of Occupational Safety and Health and Discipline on the Work Productivity of SPBE Employees Size 3Kg at PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi

The type of data used in this research is primary data and secondary data that are quantitative in nature regarding Occupational Health and Safety, Discipline and Work Productivity. The data in this study were obtained from SPBE Size 3KG PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi

The sample of this research is employees of companies engaged in the provision of transportation and trading services for fuel. by using the method of sampling saturation / census sampling. All selected employees meet the criteria as a research sample with a total of 55 employees. The analytical tool used in this study is multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that: Occupational Health and Safety has a significant effect on Work Productivity, Discipline has a significant effect on Work Productivity, Occupational Health and Safety, Discipline has a significant effect on Work Productivity.

Based on the results of the study it can be concluded that Occupational Health and Safety, Discipline on Work Productivity simultaneously have a significant effect where F_{count} is greater than F_{table} ($17.697 > 3.18$). And partially occupational safety and health (X_1) of 0.406, where the value of t_{count} is greater than t_{table} ($2.736 > 1.674$). With a significant value of $0.008 < 0.05$. and Discipline (X_2) is 0.485. where the value of t_{count} is greater than t_{table} ($3.379 > 1.674$) with a significant value of $0.001 < 0.05$. And the constant is 32.995, so work productivity at SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi experienced an increase of 32,995. So, Occupational Health and Safety has a significant effect on Work Productivity.

MOTTO

Matius 5 : 16

“Demikianlah hendaknya terangmu bercahaya di depan orang, supaya mereka melihat perbuatanmu yang baik dan memuliakan Bapamu yang di sorga.”

Matius 7 : 7-8

“Mintalah, maka akan diberikan kepadamu. Carilah, maka kamu akan mendapat. Ketoklah, maka pintu akan dibukakan bagimu. Karena setiap Orang yang meminta, menerima dan setiap orang yang mencari, mendapat dan setiap orang yang mengetok baginya pintu dibukakan.”

Filipi 4 : 6

“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam Doa dan Ucapan Syukur.”

Amsal 28 : 13

”Karena masa depan sungguh ada dan harapanmu tidak akan hilang.”

“Mata Guru roha Sisean”

”Biarlah hendaknya mata menjadi petunjuk untuk melihat peluang, akan tetapi Hati Nurani yang Bekerja.”

Jesus Bless ☺

LEMBAR PERSEMBAHAN

Sembah sujud serta syukur kepada Tuhan Yesus Kristus.

Limpahan Kasih dan SayangMu telah memberikanku kekuatan dan membekaliku dengan ilmu. Atas karunia dan kemudahan yang kau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang paling berharga di hidup saya :

Ayah dan Ibu Tercinta

Kedua orang tuaku tercinta dan tersayang Ayahanda Berri Panjaitan Kupersembahkan gelar baru ini kepada ayah tercinta yang senantiasa mendoakan dan mengupayakan segala hal agar aku bisa meraih cita-cita. Terima kasih atas kasih dan sayangmu yang selalu engkau berikan kepada Boru sasadamu dalam setiap tumbuh kembangku.

Dan ibunda Rismawati Gurning. Kupersembahkan juga gelar baru ini kepada ibu tercinta. Terimakasih atas Doa, setiap perjuangan, dan didikanmu. hingga pada saat ini berkat doa dan tangan ibuku yang membawaku keperguruan Tinggi dan menjadikan ku perempuan berilmu dan berkarakter.

Saudara-saudaraku Tercinta

Abangku terkasih (Loi Nardo Libengchu Panjaitan S.P) terimakasih atas Doa, Dukungan dan Segala upaya yang telah diberikan kepada adik perempuanmu satu-satunya.

Dan ke tiga adik laki-laki-ku terkasih (Endriko Agustino Panjaitan, Ardian Panjaitan dan Andre Ferdinan Panjaitan) terimakasih atas Doa dan Dukungan yang telah diberikan kepada kakak perempuanmu satu-satunya.

Sahabatku Tercinta

Terimakasih ku ucapkan juga kepada sahabatku BOLANG FAMILY (Rosda samad, Rizka Meivani, Selvy, Andina Sapitri, dan Rentha) sahabat seperjuangan semasa duduk dibangku perkuliahan dan sahabat pejuang skripsi yang selalu memberikan semangat dan dukungan penuh dalam setiap lika-liku drama perkuliahan dan perskripsian hingga pada saat ini kita bisa sama sama lulus tepat waktu. Semoga kita bisa mewujudkan keinginan kita yang selanjutnya.

Terimakasih saya ucapkan kepada BATAK FAMILY (Redda Sitorus, Ellyana Gultom dan Feby Marboen) Sahabat bertumbuh dalam iman. Terimakasih atas Doa serta dukungan yang senantiasa kalian berikan. Terimakasih atas kasih sayang yang tulus yang kalian berikan. Kiranya kita dapat diberikan masa depan yang indah dikemudian hari.

Terimakasih juga saya ucapkan kepada sahabatku AKKA THE CHILI (Martha, Ike, Angel, Wilson, Marlan, Andre, Andri) sahabat kecilku. Terimakasih atas Doa dan Dukungan yang telah diberikan, semoga kita bisa sukses bersama-sama.

My Best Partner

Special Thanks 1700874201455 untuk partner dalam segala hal yang sudah menjadi mood booster dalam setiap drama perskripsian dan proses pendewasaan, terimakasih karena sudah bersedia ada.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkat dan Kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin terhadap produktivitas Kerja Karyawan SPBE Ukuran 3Kg pada PT.Carpotama Anugerah Sejahtera Jambi”.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini terdapat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman menulis. Meskipun terdapat beberapa kesulitan dan hambatan dalam penulisan skripsi ini, namun Puji Tuhan penulis mendapatkan Berkat dan pertolongan berupa dorongan, petunjuk, bimbingan dan saran dari banyak pihak sehingga kesulitan dan hambatan tersebut dapat teratasi.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

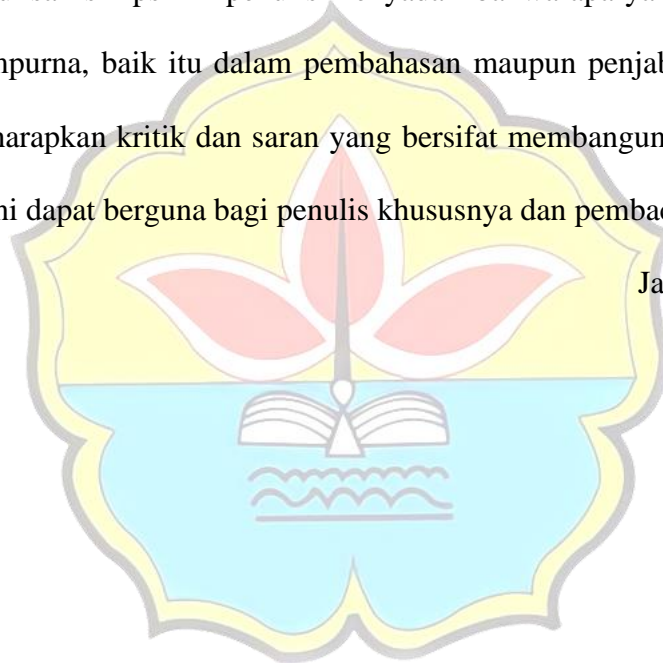
1. Bapak Prof. Dr. Herri, M. B. A, selaku PJ. Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr.Hj. Arna Suryani.,SE.,M.Ak.,Ak., CA.,CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Hana Tamara Putri, SE.,MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Ubaidillah, SE.,MM, selaku Pembimbing Akademik Universitas Batanghari Jambi.
5. Bapak Dr.M.Zahari MS, S.E.,M.Si. dan Ibu Sakinah S.E., M.M, selaku Pembimbing Skripsi I dan II yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikirannya untuk

memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

6. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Seluruh teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah bersama-sama menjalani proses perkuliahan ini.
8. Serta seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa apa yang diuraikan masih jauh dari kata sempurna, baik itu dalam pembahasan maupun penjabaran. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak. Sehingga skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Jambi, Agustus 2023



Penulis



DAFTAR ISI

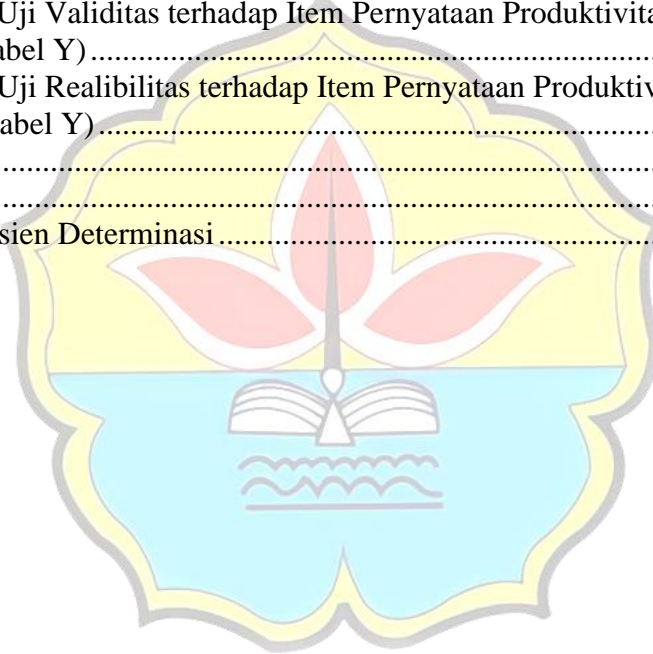
HALAMAN JUDUL.....	
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	
ABSTRAK.....	
ABSTRACT	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL.....	
DAFTAR GAMBAR.....	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	11
1.3. Rumusan Masalah.....	11
1.4. Tujuan Penelitian	12
1.5. Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN.....	
2.1. Tinjauan Pustaka	13
2.1.1. Landasan Teori	13
2.1.1.1. Manajemen.....	13
2.1.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.1.3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	17
2.1.1.4. Konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja	18
2.1.1.5. Dimensi dan Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	27
2.1.1.6. Disiplin.....	28
2.1.1.7. Dimensi Disiplin	33
2.1.1.8. Indikator Disiplin	34
2.1.1.9. Produktivitas Kerja	34
2.1.1.10. Konsep Produktivitas Kerja	35
2.1.1.11. Dimensi Produktivitas Kerja.....	40
2.1.1.12. Indikator Produktivitas Kerja.....	41
2.1.2. Hubungan Antar Variabel.....	42
2.1.2.1. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Produktivitas Kerja	42
2.1.2.2. Hubungan Disiplin dan Produktivitas Kerja	43
2.1.2.3. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin dengan Produktivitas Kerja.....	45
2.1.3. Kerangka Pemikiran	46
2.1.4. Hipotesis Penelitian	47
2.1.5. Penelitian Terdahulu	47
2.2. Metode Penelitian	49
2.2.1. Jenis dan sumber data	49
2.2.1.1. Jenis Data	49
2.2.1.2. Sumber Data.....	49
2.2.2. Metode Pengumpulan Data.....	50
2.2.3. Populasi dan Sampel.....	51
2.1.4. Uji Instrumen.....	51

2.2.4.1. Uji validitas	51
2.2.4.2. Uji realibilitas.....	52
2.2.5. Transformasi Data (Method of Succesive Interval).....	52
2.2.6. Uji Hipotesis	56
2.2.7.1. Uji F (Uji Pengaruh secara Simultan)	56
2.2.7.2. Uji t (Uji Pengaruh secara Parsial)	57
2.1.7. Operasional Variabel	58
BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	
3.1. Sejarah SPBE PT.Carpotama Anugerah Sejati Jambi	61
3.2. Proses Produksi.....	62
3.3. Visi dan Misi	63
3.4. Struktur Organisasi	63
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	
4.1. Hasil Penelitian.....	75
4.1.1. Karakteristik Responden	75
4.1.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
4.1.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	75
4.1.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	76
4.1.2. Deskriptif.....	77
4.1.2.1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi	77
4.1.2.2. Disiplin Kerja SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi	84
4.1.2.3. Produktivitas Kerja SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi	90
4.1.3. Verifikatif.....	97
4.1.3.1. Uji Instrumen.....	97
4.1.3.2. Hasil Uji Hipotesis.....	99
4.2. Analisis dan Pembahasan	103
4.2.1. Analisis Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi	103
4.2.2. Analisis Disiplin pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi	104
4.2.3. Analisis Produktivitas Kerja pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi.....	104
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	106
5.2. Saran	106
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

No Tabel	Keterangan	Halaman
1.1.	Perkembangan Jumlah Karyawan Pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi 2018-2022	3
1.2.	Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan Pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi 2018-2022.....	6
1.3.	Daftar Kehadiran Karyawan Pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi 2018-2022	8
1.4.	Hasil Penyaluran Gas Ukuran 3KG Pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi 2018-2022.....	10
2.1.	Skala Likert Pendapat Responden.....	51
2.2.	Kriteria Penelitian	55
4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	76
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	76
4.4.	Jawaban Responden terhadap Indikator Bersifat Materil Terhadap Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	77
4.5.	Rekap Jawaban Responden Terhadap 6 Pertanyaan Indikator Materil	79
4.6.	Jawaban Responden Terhadap Indikator Bersifat Non Materil Terhadap Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja	80
4.7.	Rekap Jawaban Responden Terhadap 6 Pertanyaan Indikator Non Materil Terhadap Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja	82
4.8.	Rekap Jawaban Responden Terhadap 12 Pernyataan Indikator Pada Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja	83
4.9.	Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	84
4.10.	Jawaban Responden Terhadap Indikator Preventif Pada Variabel Disiplin.....	85
4.11.	Rekap Jawaban Responden Terhadap 4 Pernyataan Indikator Preventif pada Variabel Disiplin	86
4.12.	Jawaban Responden Terhadap Indikator Korektif Pada Variabel Disiplin.....	86
4.13.	Rekap Jawaban Responden Terhadap 4 Pernyataan Indikator Korektif pada Variabel Disiplin	87
4.14.	Jawaban Responden Terhadap Indikator Progresif	88
4.15.	Rekap Jawaban Responden Terhadap 1 Pernyataan Progresif pada Variabel Disiplin.....	88
4.16.	Rekap Jawaban Responden Terhadap 9 Pernyataan Indikator pada Variabel Disiplin.....	89
4.17.	Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Disiplin.....	90
4.18.	Jawaban Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja Pada Variabel Produktivitas Kerja	91
4.19.	Rekap Jawaban Responden Terhadap 2 Pernyataan Indikator Kualitas Kerja pada Variabel Produktivitas Kerja.....	92
4.20.	Jawaban Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja pada Variabel Produktivitas Kerja	92

4.21. Rekap Jawaban Responden Terhadap 2 Pernyataan Indikator Kuantitas Kerja pada Variabel Produktivitas Kerja.....	93
4.22. Jawaban Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu pada Variabel Produktivitas Kerja	94
4.23. Rekap Jawaban Responden Terhadap 2 Pernyataan Indikator Ketepatan Waktu pada Variabel Produktivitas Kerja	94
4.24. Rekap Jawaban Responden Terhadap 6 Pernyataan Indikator Variabel Produktivitas Kerja	95
4.25. Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel Produktivitas Kerja	96
4.26. Kondisi Variabel	96
4.27. Hasil Uji Validitas terhadap Item Pernyataan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Variabel X_1).....	97
4.28. Hasil Uji Realibilitas terhadap Item Pernyataan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Variabel X_1)	97
4.29. Hasil Uji Validitas terhadap Item Pernyataan Disiplin (Variabel X_2)	98
4.30. Hasil Uji Realibilitas terhadap Item Pernyataan Disiplin (Variabel X_2).....	98
4.31. Hasil Uji Validitas terhadap Item Pernyataan Produktivitas Kerja (Variabel Y)	98
4.32. Hasil Uji Realibilitas terhadap Item Pernyataan Produktivitas Kerja (Variabel Y).....	99
4.33. Uji F	99
4.35. Uji t.....	100
4.36. Koefesien Determinasi	102



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Bagan Kerangka Pemikiran.....	46
Gambar 3.1. Struktur Organisasi.....	65
Gambar 3.2. Gambar Organisasi OKD	66
Gambar 3.3. Gambar Hasil Penelitian	67



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian.....	111
Lampiran 2.	Gambar hasil penelitian.....	115
Lampiran 2.	Jawaban Responden Variabel.....	116
Lampiran 3.	Konversi Data Skala Ordinal ke Skala Interval dengan Metode MSI (Method Succesive Interval).....	122
Lampiran 4.	Tabel Distribusi	128
Lampiran 5.	Hasil Olah Data SPSS 22	134



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang penelitian

Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan berperan penting untuk mempelajari hubungan dan peranan manusia. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi manajemen sumber daya manusia juga merupakan suatu proses yang dilakukan atasannya mengembangkan tenaga kerja dengan baik dari segi kualitas dan kuantitas. Agar dapat didayagunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Maka pengelolaan sumber daya manusia perlu diperhatikan karena kunci sukses organisasi bukan hanya terbentuk pada ketersediaan modal yang cukup dan berkualitas saja, tetapi lebih tergantung pada sumber daya manusia. Hal ini senada tentang manajemen yang telah dikemukakan Malayu S.P. Hasibuan dalam buku R. Supomo Eti Nurhayati (2018:2) yang menyatakan bahwa "manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lain secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

Sedarmayanti (2017:2) "menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknis atau manajerial)". sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi.

Maka perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang benar agar aktivitas perusahaan berjalan sebagaimana mestinya sehingga menghasilkan laba dan tujuan yang telah ditargetkan dan di rencanakan. Karena Dalam suatu bisnis dan organisasi sukses atau tidaknya organisasi tergantung pada sumber daya manusianya maka dari itu penting mengelola sumber daya manusia agar dapat mendukung produktivitas kerja yang menghasilkan tujuan tertentu secara efektif dan efisien.

Dalam buku (R.Supomo Eti Nurhayati 2018:7) Herman Sofyandi “menyatakan bahwa suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari planning, organizing, leading, dan controlling dalam setiap aktivitas/fungsi operasional Sumber Daya Manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari Sumber Daya Manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

Maka dari itu secara sederhana manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam proses pengelolaan manusia melalui fungsi manajemen dan mensejahterakan karyawan dengan memberikan kompensasi, pengembangan karir, jaminan karyawan guna meningkatkan dan tercapainya produktivitas kerja dan tujuan yang akan dicapai secara efektif dan efisien.

“Stasiun Pengisian Bulk Elpiji (SPBE) merupakan sarana khusus sebagai perpanjangan dari Pertamina (persero) yang berfungsi untuk menyalurkan LPG

(*Liquid Petroleum Gass*) kepada masyarakat. SPBE mempunyai instalasi khusus pengisian dan penanganan LPG yang terdiri dari penimbunan, pengisian dan penyaluran LPG” (LPG, nilai pasar, pendekatan, pendapatan SPBE). SPBE ukuran 3KG Pada PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi merupakan salah satu agen distributor LPG ukuran 3KG Yang memiliki tempat berproduksi di PAAL X Lingkar Barat di Kota Jambi yang berdiri sejak 2009.

Adapun jumlah karyawan berdasarkan penelitian pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Karyawan Pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Perkembangan (%)
2018	62	-
2019	64	3,22
2020	61	(4,68)
2021	59	(3,27)
2022	55	(6,77)

Sumber : SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi, 2022.

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah pegawai pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi dalam lima tahun terakhir terus mengalami penurunan hingga pada tahun 2022 dengan jumlah karyawan sebanyak 55 karyawan. Dan Rata-rata perkembangan Sebanyak 89,7%.

Dalam penurunan persentase jumlah karyawan diatas dapat di simpulkan bahwa dalam SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi ini sangat memperhitungkan dalam penurunan jumlah karyawan. Salah satu aspek penting dalam sumber daya manusia adalah masalah keselamatan dan kesehatan kerja. Disini keselamatan dan kesehatan kerja dapat didefinisikan sebagai kesejahteraan

karyawan, memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan dalam bekerja dan mengurangi resiko dalam bekerja

Dalam suatu organisasi maupun perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja juga tidak kalah penting karena dalam Setiap pekerjaan pasti memiliki resiko, untuk besar kecilnya resiko tergantung pada jenis pekerjaan dan tenaga pelaksananya. di Indonesia masih tergolong memiliki angka kecelakaan kerja yang tinggi, kecelakaan saat bekerja bisa menyebabkan karyawan meninggal dunia atau cacat, sehingga tidak mampu lagi untuk bekerja atau hal tersebut dapat membuat kinerja yang menurun. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja khususnya pada karyawan yang bekerja pada bagian produksi. Salah satunya adalah adanya jaminan tingkat keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja adalah salah satu upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga mengurangi atau bebas dari kecelakaan kerja atau penyakit kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. Adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan kepada karyawan, maka setiap karyawan akan merasa aman dan nyaman saat bekerja, tidak was-was dan fokus dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dan hasil produktivitas kerja akan meningkat.

Begitu pula dengan Pemberian Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan yang bekerja pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi menjadi sangat penting Karena sebagian besar karyawan yang bekerja dibagian

produksi sangat beresiko mengalami kecelakaan kerja baik dalam kondisi kerja maupun kelalaian dalam bekerja. Maka dari itu, Dengan adanya jaminan pada karyawan tingkat kecelakaan kerja, sakit maupun meninggal dunia dapat diminimalisir maka karyawan akan merasa aman dalam bekerja dan produktivitas kerja pun semakin meningkat.

Dalam hasil prasurvey dengan melakukan wawancara dengan pimpinan SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi menyatakan bahawa jenis kecelakaan yang terjadi dalam lima tahun terakhir adalah jenis kecelakaan dalam kategori ringan, perlu diketahui Kecelakaan ringan adalah kecelakaan yang masih dapat ditindaklanjuti oleh pertolongan pertama, karyawan bisa kembali melakukan pekerjaan kembali dan istirahat maksimal 2 hari, kategori jenis kecelakaan ringan seperti luka goresan,terkilir,terkena pecahan beling, terpeleset,luka bakar ringan.

Kasus yang terjadi pada karyawan SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati seperti luka goresan dan terkilir saat mengangkat tabung dari tempat produksi ke mobil pengangkut, dan melepuh pada kulit yang menimbulkan kemerahan saat mengisi tabung, hal tersebut masih dapat ditindaklanjuti oleh perusahaan dengan persediaan obat pertolongan pertama yang telah tersedia pada perusahaan tersebut.

Untuk melihat jumlah kasus kecelakaan kerja ringan yang terjadi selama lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2
Jumlah kecelakaan Kerja Karyawan Pada SPBE PT. Carpotama Anugerah
Sejati Jambi Tahun 2018-2022

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Kecelakaan Kerja ringan (Kasus)	Perkembangan (%)
1.	2018	62	7	-
2.	2019	64	5	(0,28)
3.	2020	61	6	0,2
4.	2021	59	4	(0,4)
5.	2022	55	3	(0,25)
Rata-rata				0,226

Sumber : SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati jambi,2022.

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa dalam lima tahun terakhir mengalami penurunan. kasus kecelakaan kerja paling tinggi adalah pada tahun 2018 sebanyak 7 kali, dengan jumlah karyawan sebanyak 62 orang dan Pada tahun 2022 adalah kasus kecelakaan kerja ringan paling rendah yaitu sebanyak 3 kali dengan jumlah karyawan sebesar 55 orang dengan rata-rata perkembangan sebesar 0,226%.

Penurunan kasus kecelakaan kerja tersebut dikarenakan perusahaan tersebut semakin memperhatikan tingkat kesehatan dan keselamatan pada karyawannya melalui pelatihan keselamatan kerja, penyediaan alat pelindung diri dan palang peringatan keselamatan kerja dan prosedur kerja, dan pengawasan kerja yang ketat. Penurunan angka kasus kecelakaan kerja terjadi jika adanya tingkat disiplin yang tinggi seperti kesadaran karyawan untuk mematuhi aturan yang berlaku dalam perusahaan.

Didalam sebuah perusahaan, perlu adanya pembinaan terhadap karyawan untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap suatu aturan yang telah ditetapkan dan disepakati bersama yang mana karyawan diharapkan dapat

meningkatkan produktivitas kerjanya. Karena disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja adalah tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi maupun perusahaan, disahkan pemilik dan telah disepakati oleh serikat pekerja yang diketahui oleh Dinas Tenaga kerja, maka dari itu orang-orang yang bergabung didalamnya harus tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati sehingga tercipta dan terbentuk nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban sama halnya dengan pendapat Latainer dalam buku (Edy Sutrisno 2009:87) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.”

Secara umum, peraturan yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja berlaku pada setiap perusahaan termasuk pada SPBE PT.Carpotama Anugerah Sejati Jambi. Dapat dilihat pada Daftar kehadiran karyawan terbagi menjadi dua yaitu tidak hadir ada keterangan yang memiliki tiga jenis yaitu sakit, izin dan cuti dan indiscipliner yaitu mangkir dimana karyawan tidak hadir dalam bekerja dan tidak memberikan keterangan terhadap pimpinan. Untuk melihat daftar Kehadiran seluruh karyawan selama lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.3
Daftar Kehadiran Karyawan Pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati
Jambi Tahun 2018-2022

Tahun	Keadaan			Tidak hadir ada keterangan (kali)			Indisipliner (kali)	Indisipliner terhadap mesti hadir (%)
	Jumlah pegawai (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Kehadiran pertahun (kali)	S	I	C	M	
2018	62	316	19.592	48	147	-	15	0,76
2019	64	320	20.480	35	170	-	29	0,14
2020	61	319	19.459	29	136	-	49	0,25
2021	59	311	18.349	45	62	-	67	0,36
2022	55	312	17.160	73	61	-	38	0,22
Rata-rata								0,346

Sumber : SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati jambi,2022.

Keterangan :

S = Sakit

I = Izin

C = Cuti

M = Mangkir

Dari tabel 1.3 di ketahui bahwa pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi dalam lima tahun terakhir ini mengalami fluktuasi dengan rata-rata perkembangan 0,346% , pada tahun 2021 terjadi angka peningkatan indisipliner sebesar 67 kali atau berkisar 0,36% dengan jumlah karyawan sebesar 59 orang., Maka dari itu untuk mencapai produktivitas yang tinggi maka karyawan senantiasa dituntut untuk memiliki disiplin dalam bekerja. Salah satu hal yang dapat menimbulkan rendahnya produktivitas karyawan adalah kurangnya disiplin dan kesadaran karyawan itu sendiri.

Dalam bekerja karyawan dituntut untuk selalu produktif agar pekerjaannya dapat selesai tepat waktu dan dapat mengerjakan pekerjaan yang lainnya.

Perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja yang memiliki produktivitas kerja tinggi, yang mana tenaga kerja yang professional, yang memiliki kemampuan sesuai standar kualifikasi pendidikan, pengetahuan dan keterampilan yang di butuhkan.

Dalam satu posisi jabatan atau pekerjaan diperusahaan dan organisasi telah terpenuhi dengan baik maka proses pelaksanaan kerja akan berjalan efektif dan efisien, oleh sebabnya perlu diperhatikan proses seleksi dan rekrutmen karyawan yang profesional yang bisa menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

Dengan produktivitas kerja yang baik akan menghasilkan produktivitas yang baik juga, oleh sebabnya untuk menghasilkan output(hasil yang dicapai) maka perlu adanya input yang perlu diperhatikan melalui kesejahteraan karyawan. Dalam buku sedarmayanti (2017:241) departemen pegawai RI menjelaskan bahwa : Dari filosofis produktivitas : sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini.

Dari ukuran tingkat efisiensi dan efektivitas (dari sumber yang digunakan selama produksi berlangsung). Produktivitas : perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (output) dengan efisiensi penggunaan sumber masukan (input). Agar tercapainya produktivitas kerja yang maksimal dan baik maka suatu organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan kualitas dan kesejahteraan karyawannya juga, dapat dilihat pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi karyawan nya menghasilkan produktivitas kerja dalam bentuk satuan kilogram.

Adapun hasil produktivitas kerja karyawan pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.4
Hasil Penyaluran GAS Ukuran 3kg SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah penyaluran Tabung gas/3KG (Tabung)	Hasil Produktivitas /Karyawan	Perkembangan (%)
2018	62	5.019.030	80.952,09	-
2019	64	5.393.482	84.273,15	4,1
2020	61	5.860.060	96.066,55	13,99
2021	59	5.161.240	87.478,64	(8,93)
2022	55	4.843.664	88.066,61	0,67
Jumlah Rata-rata				27,69
				5,538

Sumber : SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati jambi,2022.

Berdasarkan tabel 1.4 diatas bahwa penyaluran tabung gas ukuran 3KG pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi dalam lima tahun terakhir mengalami penurunan dengan jumlah rata-rata perkembangan sebesar 5,538%. Adapun Jumlah penyaluran gas tertinggi adalah Pada tahun 2020 adalah jumlah 5.860.060 tabung gas ukuran 3KG dan pada tahun 2022 adalah jumlah penyaluran gas terendah dalam lima tahun terakhir dengan jumlah 4.843.664 tabung gas ukuran 3kg.

Dari uraian diatas penulis tertarik meneliti masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan dituangkan dalam tulisan dengan judul **"PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS**

KERJA KARYAWAN SPBE PADA PT. CARPOTAMA ANUGERAH SEJATI JAMBI Tahun 2018-2022.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Jumlah karyawan dari tahun 2018-2022 mengalami penurunan, hal ini dikarenakan produktivitas sebelumnya mengalami penurunan.
2. Meskipun Pada tahun 2018-2022 kasus kecelakaan karyawan mengalami penurunan namun masih ada terjadi kasus kecelakaan.
3. Ketidaksiplinan karyawan dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi.
4. Produktivitas pada tahun 2018-2022 dengan nilai rata-rata 5,538%.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis perlu melakukan penelitian dengan rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana gambaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin dan Produktivitas Kerja?
2. Bagaimana pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja?
3. Bagaimana Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja?
4. Bagaimana pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas,maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan kondisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin dan Produktivitas Kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yang lebih bagi penulis, perusahaan maupun pihak lain yang berkepentingan yaitu :

1. Menambah Pengetahuan penulis dan pembaca berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja.
2. Sebagai bahan masukan kepada peneliti lain yang tertarik untuk meneliti dengan permasalahan yang sama pada objek yang berbeda.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Landasan Teori

2.1.1.1 Manajemen

Menurut Hasibuan (2019:2) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Andrew (dalam buku Hasibuan 2019:2) manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengorganisasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk dan jasa secara efisien.

Dalam buku (R.Supomo Eti Nurhayati,2018) M.Manullang “menyatakan manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.”

Menurut Hikmat Dalam buku (Badrudin,2015) “menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif yang didukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Handoko (2005:5) manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha anggota organisasi dan sumber daya manusia dalam menetapkan suatu tujuan.

Dari kelima pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu atau seni yang dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan guna mengatur atau mengkoordinasikan sumber daya manusia secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Siagian (2009:75) fungsi-fungsi manajemen adalah :

a. Perencanaan (Planning)

Yaitu sebagai dasar pemakaian dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.

b. Pengorganisasian (Organizing)

Yaitu sebagai cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahlian dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.

c. Pemberian motivasi (Motivating)

Yaitu dengan adanya pemberian motivasi maka seluruh anggota dapat melaksanakan seluruh kegiatan yang tinggi dalam menyesuaikan seluruh kegiatan.

d. Pengawasan (Controlling)

Yaitu untuk pengawasan apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta pengawasan penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

e. Penilaian (Evaluating)

Yaitu dengan mengadakan evaluasi secara keseluruhan maka seluruh kegiatan-kegiatan dapat terkontrol dengan baik sehingga dapat menjadi acuan untuk kegiatan selanjutnya.

2.1.1.2 Manajemen sumber daya manusia

Lijan poltak menyatakan (2016:7) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun.

Menurut Sihotang dalam buku (Lijan Poltak 2016:8) MSDM adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Gary Dessler dalam buku (Lijan poltak 2016:8) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dari praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau SDM dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian imbalan, dan penilaian.

Menurut Hasibuan (2019:10) menyatakan MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut sedarmayanti (2016:11) menyatakan MSDM adalah proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Dalam buku Lijan poltak (2016:5) Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar.

1. Sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
2. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis.

3. Kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.
4. Manajemen SDM berhubungan dengan integrasi, yakni semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.1.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2003:63) dalam jurnal Iska Fauziah (2018:21) “Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.”

Menurut Veithzal Rivai dalam jurnal Iska Fauziah(2018:21) menyatakan bahwa, “Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.”

Menurut T. Hani Handoko dalam jurnal Iska Fauziah (2018:21) menyatakan bahwa “Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah suatu tindakan yang memberikan kondisi kerja yang aman dan lebih sehat serta menjadi lebih tanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi.”

Menurut Sedarmayanti dalam jurnal Iska Fauziah (2018:22) menyatakan bahwa “Keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengawasan terhadap orang,

mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera”.

Menurut Depnakes:2005 dalam jurnal Iska Fauziah (2018:22) keselamatan dan kesehatan kerja adalah segala daya upaya pemikiran yang dilakukan dalam rangka mencegah ,menanggulangi, dan mengurangi terjadinya kecelakaan dan dampak melalui langkah-langkah identifikasi, analisis dan pengendalian bahaya dengan menerapkan pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan perundang-undangan tentang keselamatan dan kesehatan kerja.

2.1.1.4 Konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tujuan suatu usaha Keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk mengikut sertakan seluruh pihak terkait dalam usaha menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat dan kondusif, melindungi kesehatan tenaga kerja, meningkatkan efesiensi kerja, mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam jurnal Iska Fauziah (2018:23) mengatakan bahwa, tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah :

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja secara baik fisik, sosial dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.

6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang di sebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Tujuan program keselamatan dan kesehatan kerja, menurut Suma'mur dalam jurnal Iska Fauziah (2018:24) mengatakan bahwa:

1. Melindungi tenaga kerja atas hak dan keselamatannya dalam melakukan pekerjaannya untuk meningkatkan kinerja
2. Menjamin keselamatan orang lain yang berada di tempat kerja.
3. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Menurut Sri Widodo dalam jurnal Iska Fauziah universitas Komputer Indonesia (2018:24) mengatakan Tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya untuk memperbaiki masalah keselamatan dan kesehatan kerja, mendapatkan sertifikat, melaksanakan perundang-undangan atau menciptakan budaya atau kultur lingkungan dengan suasana yang aman dan sehat dalam hubungannya dengan pemeliharaan tenaga kerja.

Fungsi pemeliharaan ini dapat memacu tenaga kerja untuk bekerja tekun, giat, menguntungkan perusahaan, dan loyalitas terhadap perusahaan terbina dengan baik. Tidak hanya karyawan saja, tetapi para tamu yang berkunjung, kontraktor, para undangan dan masyarakat sekitar harus diperhatikan karena memungkinkan terkena dampak dari kegiatan produksi perusahaan. Tempat kerja yang baik adalah tempat kerja yang aman, lingkungan kerja yang menyenangkan dan serasi serta bebas dari gangguan kesehatan.

Dalam memelihara keselamatan dan kesehatan kerja, perlu diperhatikan faktor-faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja, karena kecelakaan kerja tidak harus dilihat sebagai takdir dan kecelakaan tidak terjadi begitu saja. Ada berbagai faktor yang menjadi penyebab terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan dalam bekerja. Berikut adalah faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan menurut Kasmir (2019: 274) :

1. Kelengkapan peralatan kerja

Maksudnya adalah bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja semakin baik. Demikian pula sebaliknya jika perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja juga ikut terjamin.

2. Kualitas peralatan kerja

Artinya disamping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri. Makin tidak berkualitas perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerja karyawan makin tidak terjamin. Guna meningkatkan kualitas perlengkapan kerja, maka diperlukan pemeliharaan perlengkapan secara terus-menerus.

3. Kedisiplinan Karyawan

Maksudnya hal berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatannya

makin tak terjamin. Artinya timbul resiko kecelakaan kerja makin besar dan sering terjadi. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang disiplin, akan keselamatan kerjanya makin terjamin. Penggunaan perlengkapan kerja sebaiknya dilakukan pengawasan untuk menghindari, lupa dan kelalaian karyawan.

4. Ketegasan pimpinan

Maksudnya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan kesempatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan. Karena pimpinan yang tegas akan mempengaruhi karyawan untuk menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, demikian pula sebaliknya jika pimpinannya tidak tegas, maka karyawan banyak yang bertindak masa bodoh, akibatnya keselamatan kerjanya menjadi tidak terjamin.

5. Semangat kerja

Artinya dengan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka semangat kerja karyawan juga akan turun.

6. Motivasi kerja

Maksudnya sama dengan semangat kerja, motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja yang

kurang lengkap, baik dan sempurna maka motivasi kerja karyawan juga akan lemah.

7. Pengawasan

Artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar. Hal ini tentu akan mempengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi secara baik. Pengawasan dapat dilakukan oleh pimpinan atau menggunakan peralatan seperti CCTV di tempat-tempat tertentu.

8. Umur alat kerja

Maksudnya umur dari peralatan kerja juga akan mempengaruhi keselamatan kerja karyawan. Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Oleh karena sebaiknya peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus diganti dengan yang baru, sekalipun masih kelihatan baik.

Ada pula faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja menurut Kasmir (2019:277) adalah sebagai berikut :

1. Udara

Maksudnya adalah kondisi udara diruangan tempat bekerja harus membuat karyawan tenang dan nyaman. Misalnya didalam ruangan tertutup tentu perlu diberikan pendingin ruangan yang cukup. Demikian pula diruangan yang terbuka seperti pabrik juga kualitas udara harus dikelola secara baik. Kualitas udara diruangan sangat memengaruhi kesehatan karyawan seperti panas atau berdebu. Solusi yang perlu diberikan kepada karyawan adalah misalnya penutup

mulut untuk kondisi udara yang berdebu. Demikian pula untuk udara yang terlalu panas harus diberikan pendingin yang cukup. Dengan kualitas udara yang baik maka karyawan akan selalu sehat, demikian pula sebaliknya jika kualitas udara kurang baik mengakibatkan kesehatan karyawan menjadi terganggu.

2. Cahaya

Kualitas cahaya diruangan juga akan sangat memengaruhi kesehatan karyawan. Pada ruangan yang terlalu gelap atau cahayanya kurang tentu akan merusak kesehatan karyawan, terutama kesehatan mata. Demikian pula jika terlalu banyak cahaya (membuat silau) yang membahayakan kesehatan harus segera diatasi. Oleh Karena faktor pencahayaan perlu diperhatikan agar kesehatan karyawan juga terjamin, terutama mata.

3. Kebisingan

Artinya suara yang ada didalam suatu ruangan atau lokasi bekerja. Ruangan yang terlalu berisik atau bising tentu akan memengaruhi kualitas pendengaran. Untuk itu perlu dibuatkan ruangan yang kedap suara, atau disediakan penutup telinga sehingga pendengaran karyawan tidak terganggu.

4. Aroma berbau

Maksudnya untuk ruangan yang memiliki aroma yang kurang sedap maka kesehatan akan sangat terganggu. Aroma yang dikeluarkan dari zat-zat tertentu yang membahayakan, misalnya zat kimia, akan mempengaruhi kesehatan karyawan. Oleh karena itu, perlu dipersiapkan masker agar terhindar dari bau yang kurang sedap atau membahayakan tersebut

5. *Layout* Ruangan

Tata letak ruangan sangat memengaruhi kesehatan karyawan, misalnya tata letak kursi, meja, serta peralatan lainnya. Oleh karena itu, agar karyawan tetap sehat faktor layout ruangan perlu diperhatikan, misalnya penempatan tempat pembuangan limbah atau sampah.

Dalam jurnal Iska Fauziah (2018:28) Alat Pelindung Diri (APD) untuk Keselamatan dan kesehatan kerja Alat Pelindung Diri (APD) atau Personal Protective Equipment adalah alat-alat atau perlengkapan yang wajib digunakan untuk melindungi dan menjaga keselamatan pekerja saat melakukan pekerjaan yang memiliki potensi bahaya atau resiko kecelakaan kerja. Alat-alat Pelindung Diri (APD) yang digunakan harus sesuai dengan potensi bahaya dan resiko pekerjaannya sehingga efektif melindungi pekerja sebagai penggunanya.

Alat pelindung didefinisikan dalam permenaker No.8 Tahun 2011 Pasal 1, "Suatu alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja." Atau, bisa juga disebut alat kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai bahaya dan risiko kerja untuk menjaga keselamatan pekerja.

Alat-alat pelindung diri beraneka ragam macamnya. Jika digolongkan berdasarkan bagian-bagian tubuh yang dilindunginya, maka jenis-jenis alat pelindung diri adalah :

1. Helm Keselamatan

Helm keselamatan atau safety helmet ini berfungsi untuk melindungi kepala dari benturan, pukulan, atau kejatuhan benda tajam dan berat yang melayang atau

meluncur di udara. Helm ini juga bisa melindungi kepala dari radiasi panas, api, percikan bahan kimia ataupun suhu yang ekstrim. Untuk beberapa pekerjaan dengan risiko yang relatif lebih rendah bisa menggunakan topi ataupun penutup kepala sebagai pelindung.

2. Sabuk dan tali Keselamatan

Sabuk keselamatan atau safety belt ini berfungsi untuk membatasi gerak pekerja agar tidak terjatuh atau terlepas dari posisi yang diinginkan. Beberapa pekerjaan mengharuskan pekerja untuk berada pada posisi yang cukup berbahaya seperti pada posisi miring, tergantung atau memasuki rongga sempit. Sabuk keselamatan ini terdiri dari harness, lanyard, safety rope, dan sabuk lainnya yang digunakan bersamaan dengan beberapa alat lainnya seperti karabiner, rope clamp, decender, dan lain-lain.

3. Sepatu Boot

Sepatu boot ini berfungsi untuk melindungi kaki dari benturan atau tertimpabenda berat, tertusuk benda tajam, terkena cairan panas atau dingin, uap panas, bahan kimia berbahaya ataupun permukaan licin. Bedanya dengan safety shoes umumnya adalah perlindungan yang lebih maksimal karena modelnya yang tinggi dan melindungi hingga ke betis dan tulang kering.

4. Masker

Masker pernafasan ini berfungsi untuk melindungi organ pernafasan dengan cara menyaring vevaman bahan kimia, mikro-organisme, partikel debu, aerosol, uap, asap, ataupun gas. Sehingga udara yang dihirup masuk ke dalam tubuh adalah udara yang bersih dan sehat. Masker ini terdiri dari berbagai jenis, seperti

respirator, katrit, kanister, tangki selam dan regulator, dan alat pembantu pernafasan.

5. Penutup telinga

Penutup telinga ini bisa terdiri dari sumbat telinga (ear plug) atau penutup telinga (ear muff), yang berfungsi untuk melindungi telinga dari kebisingan ataupun tekanan.

6. Kacamata Pengaman

Kacamata pengaman ini digunakan sebagai alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi mata dari paparan partikel yang melayang di udara ataupun di air, percikan benda kecil, benda panas, ataupun uap panas. Selain itu kacamata pengaman juga berfungsi untuk menghalangi pancaran cahaya yang langsung ke mata, benturan serta pukulan benda keras dan tajam. Jenis kacamata pengaman ini bisa berupa spectacles atau goggles.

7. Sarung Tangan

Sarung tangan ini berfungsi untuk melindungi jari-jari tangan dari api, suhu panas, suhu dingin, radiasi, arus listrik, bahan kimia, benturan, pukulan, tergores benda tajam ataupun infeksi dari zat patogen seperti virus dan bakteri. Sarung tangan ini terbuat dari material yang beraneka macam, tergantung dari kebutuhan. Ada yang terbuat dari logam, kulit, kanvas, kain, karet dan sarung tangan yang tahan terhadap bahan kimia.

8. Pelindung wajah

Pelindung wajah atau face shield ini merupakan alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi wajah dari paparan bahan kimia berbahaya, partikel

yang melayang di udara atau air, percikan benda kecil, panas ataupun uap panas, benturan atau pukulan benda keras atau tajam, serta pancaran cahaya. Terdiri dari tameng muka atau face shield, masker selam, atau full face masker.

2.1.1.5 Dimensi dan Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dimensi dan Indikator Keselamatan dan kesehatan kerja mengacu pada budaya keselamatan dan kesehatan kerja (Yuliani 2014:2) dapat terbentuk dari beberapa unsur / indikator, yaitu sebagai berikut:

a. Bersifat materil:

1. Baju kerja

Adalah perlengkapan keamanan kerja yang memiliki fungsi untuk menutup bagian tubuh karyawan.

2. Helm

Adalah perlengkapan keamanan kerja yang memiliki fungsi melindungi bagian kepala yang dapat mengurangi resiko cidera dibagian kepala.

3. Kaca mata

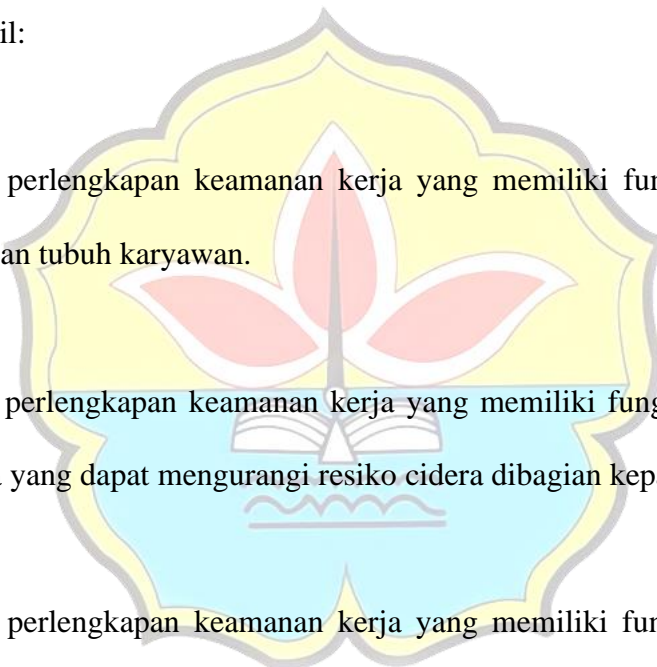
Adalah perlengkapan keamanan kerja yang memiliki fungsi untuk melindungi bagian mata akibat pencahayaan yang berlebihan.

4. Sarung tangan

Adalah perlengkapan keamanan kerja yang memiliki fungsi untuk menutup bagian tangan yang dapat mengurangi resiko luka ditangan.

5. Sepatu

Adalah perlengkapan keamanan kerja yang memiliki fungsi untuk menutup bagian kaki.



b. Bersifat non materil :

1. Petunjuk penggunaan alat

Adalah buku petunjuk dan kelengkapannya yang dapat memberikan penjelasan tentang tata cara menggunakan peralatan maupun perlengkapan kerja.

2. Rambu-rambu bahaya

Adalah petunjuk akan bahaya yang ditempatkan bagian-bagian tertentu yang beresiko terjadinya kecelakaan kerja.

3. Hibauan

Adalah arahan dan peringatan baik secara lisan maupun tertulis agar pekerja selalu ingat akan aturan perusahaan yang sudah ditetapkan.

4. Petugas keamanan

Adalah petugas khusus yang bertugas untuk melakukan pengamanan di perusahaan.

2.1.1.6 Disiplin

Menurut Singodimedjo dalam buku Sutrisno (2009 : 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut hasibuan (2015), disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Demikian sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal.

Singodimedjo dalam sutrisno (2016:94) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka untuk mengikuti

aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin pegawai/karyawan yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. (Sinambela 2016:335)

Menurut Menurut Heidrachman dan Husnan (2016:334) disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang di perlukan seandainya tidak ada “perintah”.

Menurut Bejo siswanto dalam buku Lijan poltak (2016:340) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

- a) Tujuan umum disiplin kerja, tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.
- b) Tujuan khusus disiplin kerja. Tujuan khusus antara lain:

1. Untuk para pegawai meliputi segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen;
2. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya;
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya;
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan
5. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Veithzal Rizal dalam buku Lijan Poltak (2016:355) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen :

a. Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b. Ketaatan pada peraturan kerja.

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang dimanahkan kepadanya.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi.

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e. Bekerja Etis.

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Agus Dharma dalam buku Lijan Poltak (2016:354) berpendapat bahwa sanksi pelanggaran kerja akibat tindakan indisipliner dapat dilakukan mulai dari pendekatan yang mendidik hingga pada pemecatan.

a. Pertama, pembicaraan informal.

Dalam aturan pembicaraan informal dapat dilakukan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran kecil dan pelanggaran itu dilakukan pertama kali. Apabila pelanggaran yang dilakukan pegawai hanyalah pelanggaran kecil, seperti terlambat masuk kerja atau istirahat siang lebih lama dari yang ditentukan, atau

pegawai yang bersangkutan juga tidak memiliki catatan pelanggaran peraturan sebelumnya, pembicaraan informal akan memecahkan masalah. Pada saat pembicaraan usahakan menemukan penyebab pelanggaran, dengan mempertimbangkan potensi pegawai yang bersangkutan dan catatan kepegawaiannya.

b. Kedua, peringatan lisan.

Peringatan lisan perlu dipandang sebagai dialog atau diskusi, bukan sebagai ceramah atau kesempatan untuk “mengumpat pegawai”. pegawai perlu didorong untuk mengemukakan alasannya untuk pelanggaran. Selama berlangsungnya pembicaraan, sebagai seorang pimpinan perlu berusaha memperoleh semua fakta yang relevan dan memintanya mengajukan pandangan. Apabila fakta telah diperoleh dan telah dinilai maka perlu dilakukan pengambilan keputusan terhadap pegawai bersangkutan.

c. Ketiga, peringatan tertulis.

Peringatan tertulis diberikan untuk pegawai yang telah melanggar peraturan berulang-ulang. Tindakan ini biasanya didahului dengan pembicaraan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran.

d. Keempat, merumahkan sementara.

Merumahkan sementara adalah tindakan pendisiplinan yang dilakukan terhadap pegawai yang telah berulang kali melakukan pelanggaran. Ini berarti bahwa langkah pendisiplinan sebelumnya tidak berhasil mengubah perilakunya. Merumahkan sementara dapat dilakukan tanpa melalui tahapan yang diuraikan sebelumnya jika pelanggaran yang dilakukan adalah pelanggaran yang cukup

berat. Tindakan ini dapat dilakukan sebagai alternatif dari tindakan pemecatan jika pimpinan perusahaan memandang bahwa karier pegawai itu masih dapat diselamatkan.

e. Kelima, Demosi.

Demosi berarti penurunan pangkat atau upah yang diterima pegawai. akibat yang biasa timbul dari tindakan pendisiplinan ini adalah timbulnya perasaan kecewa, malu, patah semangat atau mungkin marah pada pegawai yang bersangkutan. Oleh sebab itu, demosi tidak dipandang sebagai langkah yang besar manfaatnya dalam pendisiplinan progresif di sejumlah perusahaan.

f. Enam, pemecatan.

Pemecatan merupakan langkah terakhir setelah langkah sebelumnya tidak berjalan dengan baik. Tindakan ini hanya dilakukan untuk jenis pelanggaran yang sangat serius atau pelanggaran yang terlalu sering dilakukan dan tidak dapat diperbaiki dengan langkah pendisiplinan sebelumnya. Keputusan pemecatan biasanya diambil oleh pimpinan pada tingkat yang lebih tinggi.

2.1.1.7 Dimensi Disiplin

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2011:129), mengemukakan bahwa terdapat tiga bentuk dimensi disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin Preventif, artinya tindakan tersebut mempunyai tujuan pokok yaitu mendorong sumber daya manusia agar memiliki disiplin yang tinggi.
2. Disiplin Korektif, artinya tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran tinggi.

3. Disiplin Progresif, artinya tindakan disiplin berupa hukuman berat dengan maksud untuk memperbaiki sebelum hukuman lebih berat dijatuhkan.

2.1.1.8 Indikator Disiplin

Indikator disiplin kerja menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2011:129) :

1. Disiplin Preventif, dengan indikator : absensi, kesadaran, pelaporan rekap data, SOP/tata tertib yang jelas dan dapat dipahami.
2. Disiplin Korektif, dengan Indikator :
 - a) Kesiapan menerima sanksi
 - b) Sanksi yang diterima mengandung makna
 - c) Pemberitahuan atas sanksi yang diterima
 - d) Keputusan yang adil
3. Disiplin Progresif, dengan indikator : teguran Lisan dan Skorsing.

2.1.1.9 Produktivitas kerja

Sedarmayanti (2009:57) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Sedarmayanti (2009:65) produktivitas individu dapat dinilai dan apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain, produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (Job performance).

Menurut Sedarmayanti (2017:341) Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang/jasa yang biasanya dihitung perjam, perbulan, permesin, dan perfaktor produksi lainnya.

Menurut Zahari dan Ubaidillah (2019), untuk mempertahankan dan mencapai produktivitas kerja yang baik, tidak terlepas akan adanya peran serta pegawai atau karyawan. Produktivitas erat kaitannya dengan kualitas karyawan, semakin tinggi produktivitas berarti kualitas karyawan tersebut juga semakin baik. Untuk itu dalam suatu perusahaan yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja melalui peningkatan kualitas karyawan, baik itu dalam bidang sistem organisasi, sistem manajemen, sistem fungsional, dan sistem operasional.

Menurut Sedarmayanti dalam jurnal Zahari dan Ubaidillah (2014) menyatakan produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

2.1.1.10 Konsep produktivitas Kerja

Sedarmayanti (2009:71) ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah :

1. Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervise serta keterampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan antar tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk

meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (quality control circles) dan panitia mengenai kerja unggul.

4. Manajemen produktivitas, yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewirausahaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusahan, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Sumber informasi untuk menilai produktivitas kerja pegawai dalam buku Sedarmayanti (2017:342) :

1. Job satisfaction

Dapat diketahui dengan meneliti sikap pegawai. dari penelitian diketahui tingkat kepuasan/ketidakpuasan pegawai. semakin banyak yang tidak puas berarti ada masalah produktivitas pegawai.

2. Waste&scrap

Tidak adanya pemborosan/yang tidak ada gunanya, seperti: barang sisa tidak bermanfaat selama proses produksi. Semakin banyak barang sisa mengindikasikan adanya masalah produktivitas.

3. Quality record

Catatan kualitas barang yang dihasilkan. Makin baik mutunya, makin tinggi produktivitasnya. Makin rendah mutunya, makin jelek produktivitasnya.

4. *Absenteeism & tardness*

Catatan hari tidak masuk kerja,terlambat, atau pulang lebih awal. Makin tinggi angka tersebut, makin rendah produktivitas pegawai di perusahaan.

5. *Report from counselor.*

Makin sering pegawai ke konselor, makin rendah produktivitas pegawai. makin banyak yang konselor berarti ada masalah produktivitas pegawai di perusahaan.

6. *Grievance*

Keluhan pegawai kepada teman, atasan, atau yang dinyatakan tertulis, sebagai indikator.

7. *Accident report, (catatan kecelakaan).*

Makin sering terjadi kecelakaan kerja berarti banyak pegawai tidak produktif di perusahaan.

8. *Medical report:*

Catatan kunjungan pegawai kedokter perusahaan/ke dokter lain sebagai sarana untuk mengetahui masalah produktivitas di perusahaan. semakin banyak kunjungan tersebut menunjukkan banyak pegawai tidak sehat, dan mengindikasikan ada masalah produktivitas.

9. *Suggestion,*

Makin sering pegawai memberi saran, makin besar sumbangan terhadap produktivitas.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Sedarmayanti (2017:343) adalah :

1. Pendidikan

Pegawai yang berpendidikan, lebih mudah mengerti hal yang diperintahkan untuk mengerjakannya. Cepat tanggap dan cepat menerima pendapat dari pandangan oranglain/pimpinan.

2. Keterampilan

Makin terampil kerja, makin cepat mengerjakan sesuatu karena sudah terlatih sehingga bekerja menjadi sangat proporsional.

3. Disiplin

Pegawai yang disiplin, mudah ditertibkan dan bekerja serius.

4. Sikap mental dan etika kerja

Karena pegawai bersikap mental dan beretika kerja, umumnya mempunyai tanggung jawab dan bekerja sungguh-sungguh pada tugas yang diberikan.

5. Motivasi

Pegawai perlu dirangsang dan didorong agar lebih bergairah dan antusias bekerja.

6. Gizi dan kesehatan

Gizi dan kesehatan sangat penting untuk kekuatan fisik sehingga selalu segar dalam bekerja.

7. Tingkat penghasilan

Pegawai bekerja untuk memperoleh penghasilan guna menghidupi diri dan keluarganya secara layak. Tingkat penghasilan cukup dominan.

8. Jaminan sosial

Jaminan sosial merupakan suatu yang dapat menambah pendapatan pegawai beserta keluarga.

9. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan kerja/iklim kerja cukup berperan agar pegawai bekerja tenang tanpa gangguan dalam bekerja.

10. Hubungan industrial Pancasila

Hubungan kerja sangat manusiawi dalam perlakuan pegawai dapat lebih menjamin ketenagakerjaan.

11. Teknologi

Makin professional dan terampil pegawai, makin cepat proses kerja.

12. Sarana produksi

Sarana produksi sangat penting untuk bekerja dengan sempurna.

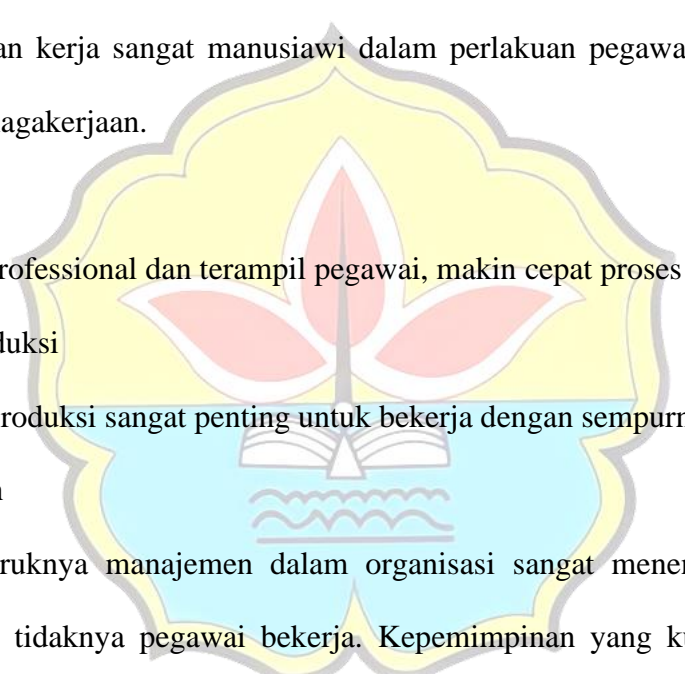
13. Manajemen

Baik buruknya manajemen dalam organisasi sangat menentukan betah tidaknya/tenang tidaknya pegawai bekerja. Kepemimpinan yang kurang terpuji menyebabkan merosotnya semangat kerja pegawai.

14. Kesempatan berprestasi

Pegawai perlu diberi kesempatan berprestasi dalam rangka pengembangan pegawai.

Peningkatan produktivitas membawa banyak keuntungan baik secara makro maupun secara mikro. Secara mikro pada tingkat perusahaan, menurut



sinungan dalam jurnal, kegunaan dari peningkatan produktivitas adalah sebagai berikut :

- a. Pengukuran ongkos per unit.
- b. Peningkatan perusahaan dan daya saingnya.
- c. Penghematan sumber-sumber masukan.
- d. Peningkatan kontribusi pajak pada pemerintah.
- e. Peningkatan daya bayar gaji dan upah.
- f. Peningkatan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan.

Sedangkan pada skala makro, peningkatan produktivitas akan menciptakan keuntungan-keuntungan sebagai berikut :

- a. membuka kesempatan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui peningkatan penghasilan dan penurunan harga-harga dan jasa di pasar.
- b. penghematan sumber daya alam
- c. perbaikan keadaan kerja dan mutu hidup termasuk jam kerja yang terpendek.
- d. pada umumnya mencapai landasan ekonomi yang kuat bagi kesejahteraan manusia.

2.1.1.11 Dimensi Produktivitas Kerja

Menurut (Simamora,2014) bahwa yang menjadi dimensi dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

1. Kualitas Kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai/pekerja, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh Lembaga/perusahaan.
2. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai/pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
3. ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai/pekerja terhadap suatu aktivitas yang telah disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

2.1.1.12 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut (Simamora,2014) menjadi indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

1. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai/pekerja ini merupakan suatu kemampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.

2. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai/pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.

3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan output, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai/pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

2.1.2 Hubungan Antar Variabel

2.1.2.1 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Produktivitas Kerja

Menurut Rachmawati (2008) pada Lijan Poltak (2016:367) ada dua tujuan manajemen Keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu : a). sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja bebas dan b). sebagai upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan dan peningkatan kesehatan kerja, dan gizi tenaga kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan produktivitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja, pelipatganda gairah dan kenikmatan kerja.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi,

perusahaan harus mampu mendapatkan, mengembangkan, mengevaluasi, dan memelihara kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang tepat. Salah satu cara memelihara kualitas dan kuantitas tenaga kerja adalah menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dilingkungan perusahaan. Karyawan yang terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya akan lebih produktif dibandingkan mereka yang tidak terjamin kesehatan dan keselamatannya (Suardi 2007:50)

Dari susunan diatas dapat dilihat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor yang berhubungan langsung dengan produktivitas. Hal ini serupa dengan penjelasan dari Jackson (2005) bahwa apabila perusahaan melaksanakan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan dengan baik, maka perusahaan akan memperoleh banyak manfaatnya, salah satunya adalah meningkatkan produktivitas kerja karena menurunnya jumlah hari yang hilang akibat kecelakaan kerja.

2.1.2.2 Hubungan Disiplin Dan Produktivitas Kerja

Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Disiplin kerja pegawai sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan sehingga membangun kesadaran diri dalam setiap individu untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan pada tugas kewajibannya.

Menurut sutrisno (2009:86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian organisasi, apabila disiplin yang merosot maka akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang berlaku tidak saja dalam perusahaan kecil, tetapi juga pada sebuah organisasi yang mempekerjaka banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan.

Disiplin Kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri karyawan sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata, tetapi harus lebih didasarkan atas kesadaran diri dalam diri karyawan. Tohardi (2002) dalam Sutrisno (2009:96), ketidakdisiplinan individu atau karyawan dapat Mempengaruhi produktivitas kerja organisasi. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengkoreksi tindakan-tindakan individu itikad tidak baiknya terhadap kelompok.

Kegiatan kedisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan penyelewengan dapat dicegah. Sasaran-sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka produktivitas kerja akan meningkat.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, produktivitas karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila diantara

karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan.

2.1.2.3 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan disiplin dengan Produktivitas Kerja

Salah satu faktor yang menjadikan produktivitas kerja adalah kesehatan dan keselamatan kerja dan disiplin kerja menurut hasil penelitian yang dilakukan dalam jurnal (Billy,2019) dapat disimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan dan kesehatan keselamatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan hal tersebut dapat berpengaruh secara positif dan signifikan.

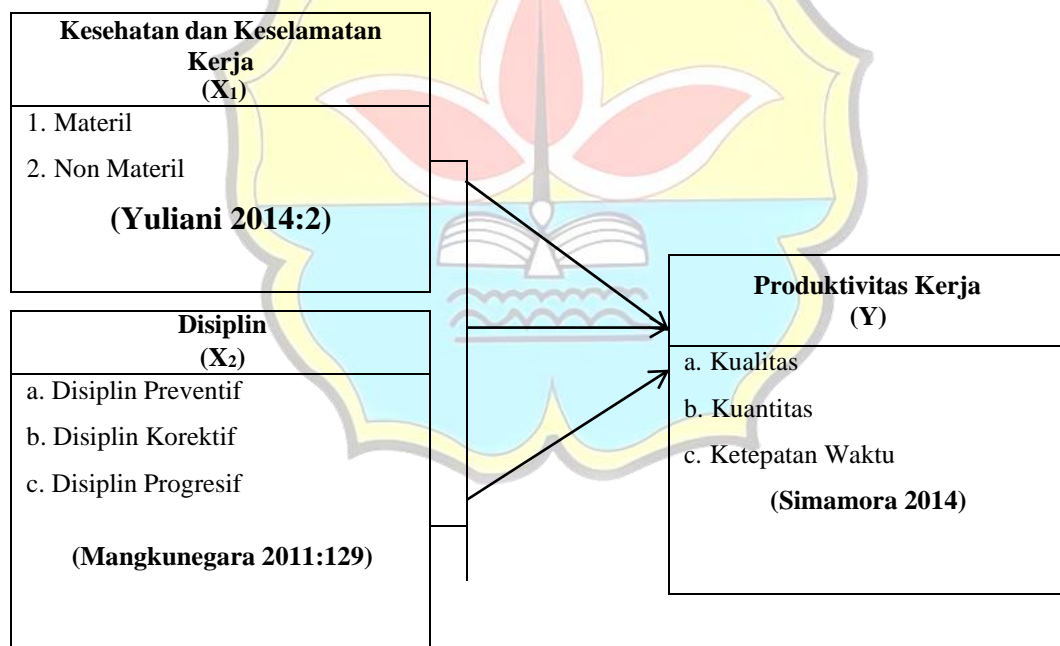
Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Rahmawati,2020) yang mengatakan bahwa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja secara simultan terpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. jadi disiplin yang baik menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong adanya gairah kerja, semangat bekerja dan terwujudnya tujuan perusahaan,karyawan dan masyarakat.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, produktivitas karyawan dalam kesehatan dan keselamatan kerja dan disiplin sangat berpengaruh. Tiga variabel

tersebut sangat berkaitan erat karena kesehatan dan keselamatan kerja karyawan akan baik jika karyawan nya memiliki kesadaran dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, apabila karyawan tidak disiplin dalam bekerja akan menimbulkan kecelakaan dalam bekerja yang menurunkan tingkat kesehatan dan keselamatan kerja hal tersebut dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dalam mengerjakan Tugas nya dengan efisien dan tepat waktu.

2.1.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teoritis dan kajian penelitian terdahulu, maka paradigma digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Bagan kerangka pemikiran

2.1.4 Hipotesis Penelitian

H1 : Diduga Kesehatan dan Keselamatan Kerja dalam kategori baik, sementara disiplin dan Produktivitas kerja berada dalam kategori Sangat Tinggi.

H2 : Kesehatan dan keselamatan kerja dan disiplin berpengaruh signifikan secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi.

H3 : Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan secara Parsial terhadap Produktivitas kerja Karyawan SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi.

H4 : Disiplin berpengaruh signifikan secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Hasil penelitian
1	Irfan Hakim (2016)	Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya efek Koefisien determinasi (R Square) sebesar 59,7% terhadap variabel independen dan sisanya sebesar 40,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
2	Fira Indarwati (2020)	Pengaruh penerapan disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan bahwa semakin baik

			penerapan disiplin kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3	Kevin (2020)	Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja(K3) dan Disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan Ahli daya PT. PLN (PERSERO) UP3 Manado	Secara simultan pengaruh kesehatan dan(K3) dan Disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan Ahli daya PT. PLN (PERSERO) UP3 Manado berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Kerja.
4	M. Zamharir (2012)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Panca Surya Agrindo Kecamatan Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kedisiplinan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan sumbangan pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Dan kedisiplinan kerja terhadap variabel kinerja adalah sebesar 63,8%.
5	Alfa Omega Hutagalung (2018)	Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Cleaning Service PT. X di Jakarta.	Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, uji regresi simultan dengan uji F ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan besarnya efek koefisien determinasi (R Square) menunjukkan variabel independen memberikan pengaruh sebesar 73,4% terhadap variabel independen dan sisanya sebesar 26,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termaksud dalam penelitian ini.
6	Jumanto dan Ade parlaungan Nasution (2017)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SUMITOMO WIRING SYSTEM BATAM INDONESIA	Penelitian ini menunjukkan bahwa uji F sebagai berikut $F_{hitung} > F_{tabel}$ (52,618 > 2,65) dan dengan nilai signifikan (0,000 < 0,05) maka H_0 ditolak H_1 . Diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (1) Kedisiplinan kerja (2) dan pengawasan kerja (3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) di bagian cutting crimping PT. Sumitomo Wiring System Batam Indonesia.

2.2. Metode Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif. Adapun variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu kesehatan dan keselamatan kerja , Disiplin dan produktivitas kerja. Dalam penelitian ini akan diuji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu kesehatan dan keselamatan kerja dan Disiplin. Sementara itu yang menjadi variabel dependen yaitu produktivitas kerja.

2.2.1. Jenis dan Sumber Data

2.1.1.1. Jenis Data

Data merupakan ukuran suatu nilai. Data yang telah diproses disebut sebagai informasi. Syarat data yang baik, antara lain : data harus akurat, data harus relevan, dan data harus *up to date* (Sudirman, Orsita, Zahari,2020). Selanjutnya Sugiyono dalam sudirman,Orsita dan Zahari (2020), pembagian data menurut cara memperolehnya terdiri dari :

1. Data Primer, adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari sumber pertamanya.
2. Data Skunder, adalah data dokumentasi, data yang diterbitkan atau data yang digunakan oleh organisasi.

2.1.1.2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah seluruh karyawan SPBE PT.Carpotama Anugerah Sejati Jambi. Yang menjadi responden penelitian.

2.2.2. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut (Sugiyono,2019) :

1. Observasi (Pengamatan)

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Penggunaan observasi dalam pengumpulan data penelitian sosial dirasakan sangat penting. Dalam penelitian ini observasi dilakukan dengan mengambil data jumlah karyawan di SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi.

2. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pernyataan tertulis untuk diisi responden, bentuk pernyataan yang disertai alternatif jawaban dan responden tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut. Jumlah pertanyaan kuisisioner untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja berjumlah 12 pertanyaan, variabel disiplin berjumlah 9 pertanyaan sedangkan untuk variabel Produktivitas Kerja terdapat 6 pertanyaan.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan angket secara langsung kepada responden (riotic store). Para karyawan diminta untuk menjawab pertanyaan serta pernyataan pada kolom yang sudah tersedia, kemudian angket yang sudah terisi lalu dikumpulkan kepada penulis. Setelah itu penulis menerima angket dan memeriksa kelengkapan

pengisian yang telah dilakukan oleh para responden. Bentuk pertanyaannya menggunakan skala Likert, seperti pada tabel berikut:

Tabel 2.1.
Skala Likert Pendapat Responden

Pendapat Responden	Skor
Sangat tidak setuju/sangat rendah	1
Tidak setuju/rendah	2
Cukup setuju/sedang	3
Setuju/tinggi	4
Sangat setuju/sangat tinggi	5

2.2.3. Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2017:90) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi yang berjumlah 55 orang.

Sampel adalah populasi yang memiliki sifat dan karakteristik yang sama menggambarkan dan dapat mewakili seluruh populasi yang diteliti. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh sampling sensus. menurut Sugiyono(2008:78) sampling jenuh sampling sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus.

2.2.4. Uji Instrumen

2.2.4.1. Uji Validitas

Data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian (Sugiyono 2018:75). Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah

dengan menggunakan metode *moment prouct correlation* (*pearson correlation*). Nilai korelasi yang diperoleh r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} pada taraf kepercayaan tertentu, maka disimpulkan instrumen tersebut memenuhi kriteria validasi sehingga item tersebut layak (valid) digunakan dalam penelitian (Priyanto 2010:69)

2.2.4.2. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validasi, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Tujuan utama uji reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrumen apabila instrumen tersebut digunakan sebagai alat ukur suatu objek atau responden (Sugiyono 2010:78). Hasil uji reliabilitas mencerminkan dapat dipercaya atau tidaknya suatu instrumen atau responden (Sugiyono 2010:78). Hasil uji reliabilitas mencerminkan dapat dipercaya atau tidaknya suatu instrumen penelitian berdasarkan tingkat kemantapan dan ketetapan suatu alat ukur dalam pengertian bahwa hasil pengukuran yang benar dari sesuatu yang diukur. Dalam penelitian ini reliabilitas diukur menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Suatu Konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* $>0,60$

2.2.5. Transformasi Data (*Method of Successive Interval*)

Mengubah data ordinal ke interval . mengingat data variabel yang digunakan dalam penelitian seluruhnya adalah skala ordinal, sementara pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sukurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval. Dengan demikian semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval

dengan menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*. Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut :

1. Menentukan Frekuensi tiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab *score* 1-5 untuk setiap pertanyaan).
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut dengan proporsi
4. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z
6. Menentukan nilai skala *scale value (SV)* dengan rumus :

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

Dimana :

- | | |
|------------------------|------------------------------|
| Scale Value | : Nilai Skala |
| Density at Lower Limit | : Densitas batas bawah |
| Density at Upper Limit | : Densitas batas Atas |
| Area Below Upper Limit | : Daerah dibawah batas Atas |
| Area Below Lower Limit | : Daerah dibawah batas bawah |

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan menggunakan rumus :

$$Y = SV + (k) \quad K = 1 + (Sv_{min})$$

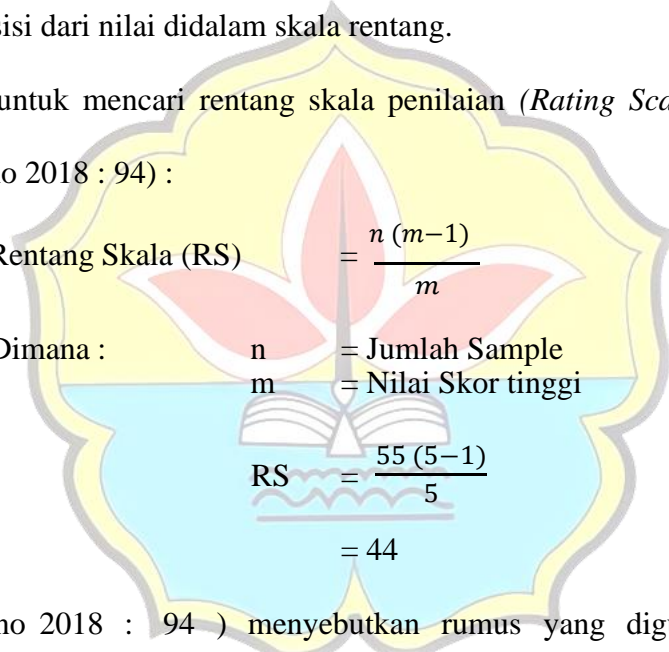
Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka penulis menggunakan media komputersasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*).

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, dapat melalui:

a. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif dilakukan untuk menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti masuk kedalam kategori sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah, atau sangat rendah. Untuk mengkategorikan tiap skor digunakan metode mengklasifikasikan berdasarkan posisi dari nilai didalam skala rentang.

Langkah untuk mencari rentang skala penilaian (*Rating Scale*) digunakan rumus (Sugiyono 2018 : 94) :



$$\text{Rentang Skala (RS)} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana : n = Jumlah Sample
 m = Nilai Skor tinggi

$$\text{RS} = \frac{55(5-1)}{5}$$

$$= 44$$

(Sugiyono 2018 : 94) menyebutkan rumus yang digunakan untuk mengukur skala adalah :

Skor terendah = bobot terendah x Jumlah sample

Skor tertinggi = bobot tertinggi x Jumlah sample

Skor terendah = 1 x 55
 = 55

Skor tertinggi = 5 x 55
 = 275

Setelah diketahui intervalnya, maka penilaian dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 2.2
Kriteria Penilaian

Rentang Skala	Kategori
55 – 98	Sangat Kurang Baik/Sangat Rendah
99 – 142	Kurang Baik/Rendah
143 – 186	Cukup Baik/Sedang
187 – 230	Baik/Tinggi
231 - 275	Sangat Baik/Sangat tinggi

b. Analisis Verifikatif

1. Regresi Linear Berganda

untuk menjawab tujuan digunakan analisis verifikatif dengan menggunakan alat analisis regresi sederhana. Hasil analisa disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian menggunakan alat analisis regresi sederhana SPSS 20 (Sugiyono,2019), berikut merupakan rumus regresi :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas Kerja
- b = Koefisien Regresi
- a = Konstanta
- x₁ = Kesehatan dan keselamatan Kerja
- x₂ = Disiplin
- e = Tingkat kesalahan

2. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel bebas yang diteliti X₁ dan X₂ terhadap variabel terikat Y. Menurut Sugiyono (2019) koefisien determinasi menyatakan proporsi variasi

keseluruhan dalam nilai responden yang dapat diterangkan atau akibat oleh hubungan linear dengan variabel independen. Selain itu diterangkan oleh variabel yang lain. Koefisien determinasi selanjutnya dirumuskan sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

2.2.6. Uji Hipotesis

- Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas faktor Kesehatan dan keselamatan Kerja (K3) (x_1) dan Disiplin (x_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y). Rumus yang digunakan adalah :

1. Rancangan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan (Nyata) Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (x_1) dan disiplin (x_2) terhadap produktivitas Kerja (Y).

Hi : Ada pengaruh signifikan (nyata) Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (x_1) dan disiplin (x_2) terhadap produktivitas Kerja (Y).

2. Tentukan tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\%$

3. Kriteria Keputusan

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (x_1) dan disiplin (x_2) terhadap produktivitas Kerja (Y).

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya H_0 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (x_1) dan disiplin (x_2) terhadap produktivitas Kerja (Y).

- Uji statistik t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas faktor keselamatan dan kesehatan kerja (x_1) dan disiplin (x_2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y), rumus yang di gunakan adalah :

1. Rancangan Hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y).

H_1 : ada pengaruh signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y)

2. Tentukan tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\%$

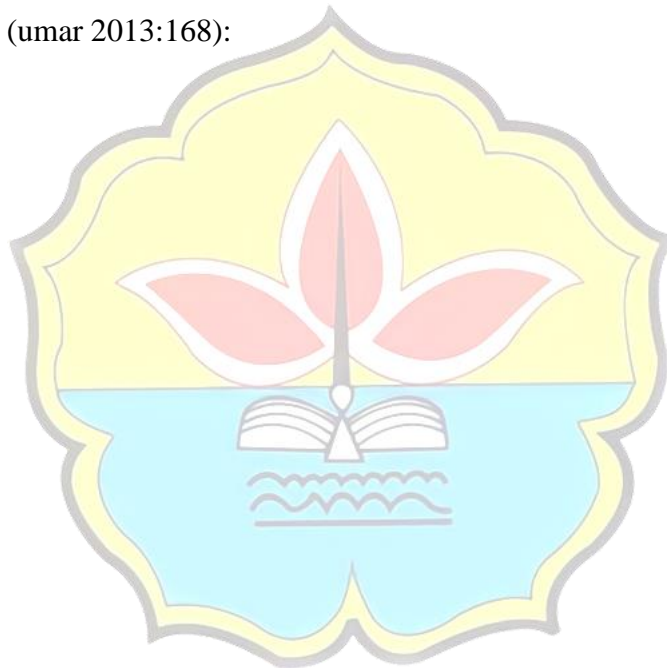
3. Kriteria keputusan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) dan Disiplin (X_2) terhadap produktivitas Kerja (Y)

Jika $t_{Hitung} > t_{tabel}$ artinya H_0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) dan Disiplin (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

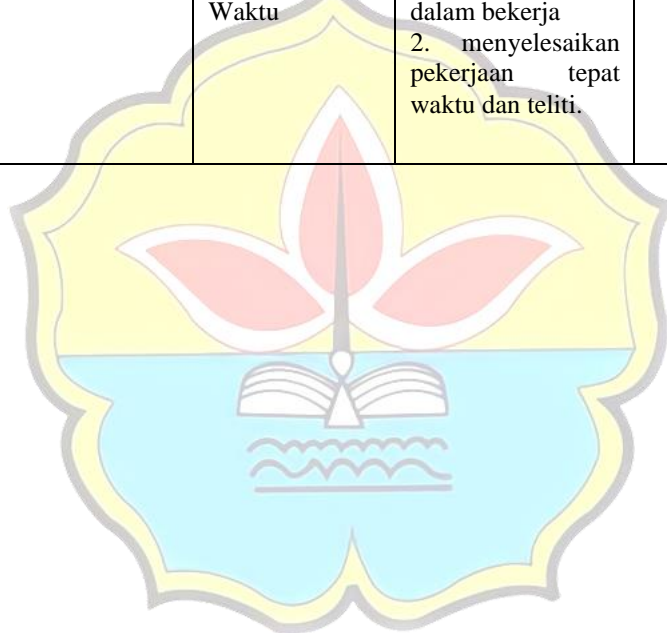
2.2.7. Operasional Variabel

Operasional variabel berisi tabel-tabel tentang uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dan dari dimensi-dimensi menjadi indikator-indikatornya. Setiap indikator ditetapkan satuan pengukuran serta skala pengukurannya. (umar 2013:168):



Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
Kesehatan dan keselamatan kerja (X₁)	”Adalah adalah usaha atau kegiatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, serta mencegah semua bentuk kecelakaan yang mungkin terjadi” (Irzal, 2016:13)	1. Bersifat materil :	a. Baju kerja b. Helm c. Sarung tangan d. Sepatu	Ordinal
		2. Bersifat non material	a. Petunjuk penggunaan alat b. Rambu-rambu bahaya c. Himbauan d. Petugas keamanan masalah keamanan.	
Disiplin (X₂)	“Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.” (Alex S. Nitisemito)	1. Preventif	1. absensi 2. Kesadaran 3. Pelaporan rekap data 4. SOP/ tata tertib yang jelas dan dapat dipahami	Ordinal
		2. Korektif	5. Kesiapan menerima sanksi 6. sanksi yang diterima mengandung makna 7. pemberitahuan atas sanksi yang diterima 8. Keputusan yang adil.	
		c. Progresif	9. Teguran lisan dan skorsing	

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Produktivitas Kerja (Y)	“produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien” (sedarmayanti)	a. Kualitas Kerja	1. Hasil kerja sesuai dengan yang diperintahkan 2. volume kerja sesuai yang diharapkan perusahaan	Ordinal
		b. Kuantitas kerja	1. menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat 2. menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan	
		c. Ketepatan Waktu	1. ketepatan waktu dalam bekerja 2. menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan teliti.	



BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1. Sejarah SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi

SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi merupakan salah satu Stasiun Pengisian Bulk Elpiji yang merupakan rekanan utama Pertamina (Persero) yang berfungsi untuk menyalurkan LPG (Liquid Petroleum Gas) kepada masyarakat. SPBE merupakan instalansi khusus untuk pengisian dan penanganan LPG khusus ukuran 3KG yang berdiri sejak 2009 dan tempat produksinya beralamat di Jalan Lingkar Barat paal X kota Jambi kegiatan SPBE perusahaan ini merupakan kegiatan penerimaan, penimbunan, pengisian, dan penyaluran.

SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi banyak meraih prestasi dengan pencapaian seperti Agen Pertamina Marketing Operation Region II sumbangsel terbaik pada tahun 2011, best of best sales volume region I pada tahun 2012, Agen BBM Pertamina Marketing Operation Region II sumbangsel terbaik tahun 2013, agen BBM industri terbaik Marketing Operation Region II pada tahun 2013, award 100 agen terbaik 2014, award agen BBM PT. Pertamina (Persero) IFM region II best sales volume 2014, Best Pertamina Sinergy 2015, best Customer Expansion 2015, Agen BBM terbaik 2015 Marketing Operation Region II. Mid year 2015 Best Customer Expansion. Dan banyak lagi penghargaan lainnya yang telah dicapai perusahaan tersebut. Perusahaan ini juga telah mendapatkan sertifikat Safety sesuai standard ConocoPhillips Indonesia Inc. Ltd. Dan Worldwide Quality Assurance.

3.2. Proses Produksi

a. Tata cara Pembongkaran LPG

I. Sebelum Penerimaan

1. Ukuran isi skid tank.
2. Matikan mesin kendaraan, pasang rem tangan serta pasang ganjal pada roda.
3. Aktifkan safety swifch.
4. Turunkan APAR dari skid tank dan letakan di samping skid tank.
5. Pasang Bounding Cable.
6. Siapkan buku “ Log Sheet”.
7. Periksa kelengkapan dokumen.
8. Periksa segel pada value skid tank.
9. Hubungan Conector Coupling (liquid dan vapour) ke skid tank.
10. Buka keterangan (liquid valve dan vapour valve) yang berkaitan.
11. Hidupkan kompresor.

b. Tata cara penyusunan Tabung Di Area

1. Tabung tidak boleh di banting atau dilempar.
2. Hindari benturan/gesekan antar tabung.
3. Tabung tidak boleh digunakan untuk ganjal atau tempat duduk
4. Tabung dikelompokkan sesuai dengan tabung kosong
5. Tabung isi harus di susun terpisah dengan tabung kosong
6. Tabung isi diletakkan di area yang tidak terkena matahari secara langsung.

7. Pisahkan dan beri tanda tabung yang rusak, cacat, dan atau bocor,
8. Tabung harus disusun tegak dengan diperhatikan.
9. Tabung 50kg tidak boleh ditumpuk.
10. Tabung 12 kg ditumpuk maksimum 2 susun.
11. Tabung 3kg ditumpuk maksimum 5 susun.
12. Jarak antara dinding dengan tabung LPG minimum 1 meter.
13. Tabung harus disusun dalam bentuk blok, khusus untuk tabung 3kg dibuat kelompok per 500 tabung.
14. Safety pulg untuk tabung 50kg isi harus selalu erpsang pada valve.
15. Tabung perlu diikat dengan tali baja dan dikunci.

3.3. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi Mitra terpercaya dalam mendukung pendistribusian BBM dan produk turunan lainnya di wilayah jambi dan sekitarnya.

b. Misi

Memberikan Pelayanan yang maksimal kepada konsumen berupa ketepatan waktu, volume angkut dan keamanan.

3.4. Struktur Organisasi

Organisasi merupakan seekumpulan manusia yang ingin mencapai tujuan yang dicita-citakan secara bersama-sama, jika dalam suatu organisasi terdapat orang-orang yang bekerja sama dengan melakukan tugas untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kerja sama terbagi menjadi dua yaitu, kerja sama formal dan informal, formal akan menunjukkan secara jelas tugas dan tanggung

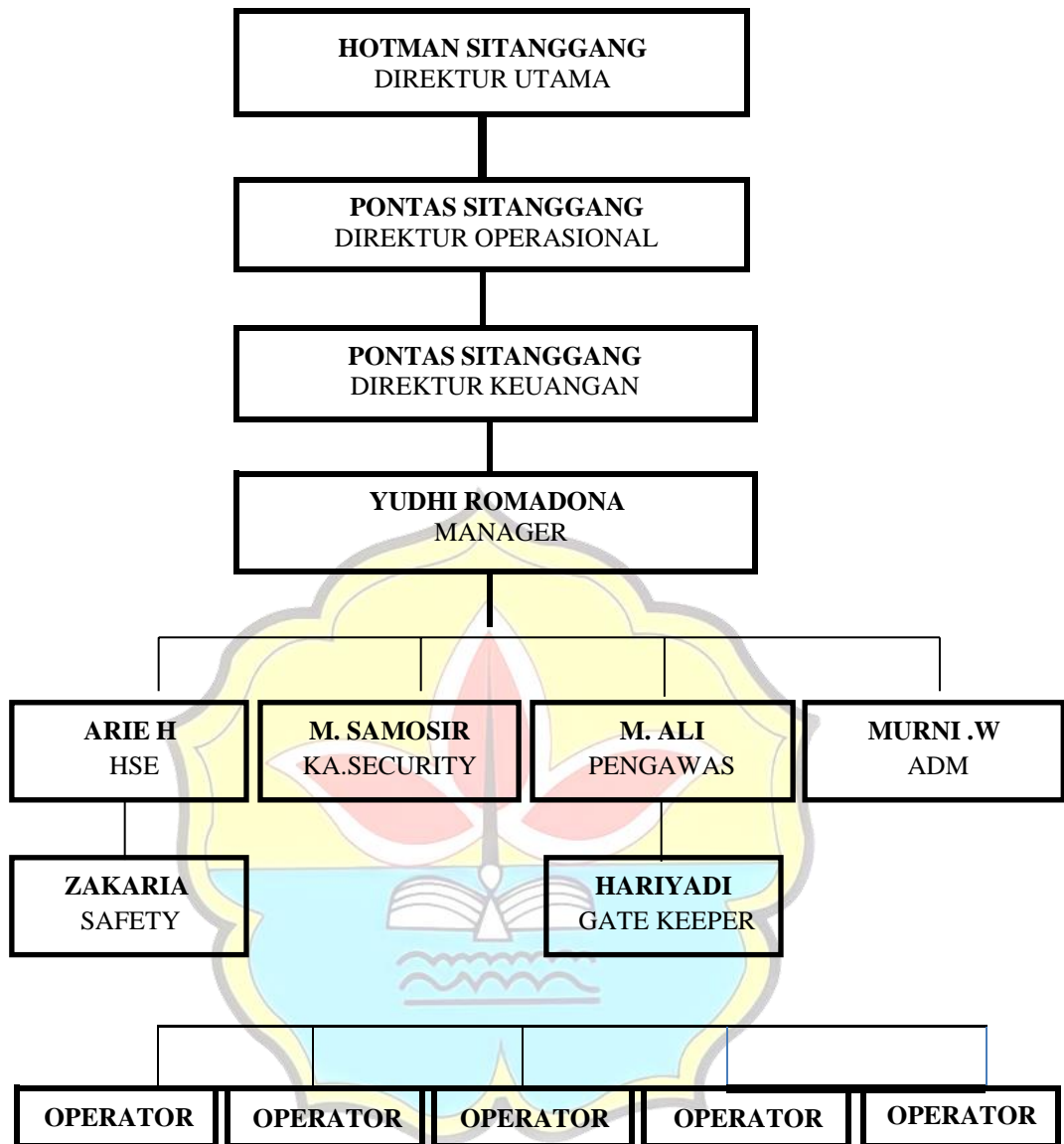
jawab dan kedudukan masing-masing orang yang bekerjasama, sedangkan dalam bentuk informal lebih cenderung bersifat kekeluargaan maupun kelompok.

Dalam suatu organisasi perlu adanya tatanan tertentu untuk memudahkan pimpinan dalam melaksanakan tugas-tugas, dengan adanya struktur organisasi pimpinan lebih mudah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam memimpin perusahaan maupun instansi. Oleh karena itu setiap perusahaan hendaknya menyusun suatu struktur organisasi agar tugas dan fungsi masing-masing dapat terlaksana dengan baik sehingga tercapai lah suatu tujuan dengan baik.

Pengaturan tata kerja dituangkan dalam satu bagan yang disebut dengan struktur organisasi, dimana struktur organisasi tergambar semua tugas, hubungan antar tugas, batas wewenang dan tanggungjawab masing-masing jabatan. Pada umumnya perusahaan memiliki struktur organisasi untuk mempermudah jalannya tugas yang akan dilaksanakan sesuai dengan bidang kerja perusahaan dan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Adanya pembagian tugas dalam suatu kerjasama akan membuat semakin jelasnya suatu tugas yang akan menjadi tanggung jawab setiap orang, kedudukan dan wewenang sehingga kesimpangsiuran pekerjaan dapat dihindarkan dan usaha mencapai tujuan menjadi lancar. Dengan adanya struktur organisasi yang terarah akan terlihat bagaimana tugas dan wewenang masing-masing orang dalam organisasi tersebut.

Adapun bentuk struktur organisasi pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 3.1
Struktur Organisasi



Gambar 3.2
Struktur Organisasi OKD



Gambar 3.3. Hasil Penelitian

Selanjutnya penulis akan uraikan gambaran tentang tugas dan wewenang masing-masing seutuhnya sesuai dengan fungsinya. Struktur organisasi tersebut diatas dari pada masing-masing bagan ada 2 gambar organisasi yang terdiri dari dua jenis yaitu struktur organisasi dan struktur organisasi OKD (Organisasi Keadaan Darurat).

1. Direktur Utama

Tugas dari pada Direktur Utama antara lain :

- a. Mengkoordinasikan, mengawasi serta memimpin manajemen perseroan dan memastikan semua kegiatan usaha perseroan dijalankan sesuai dengan visi, misi dan nilai perseroan
- b. Mengawasi dan menelaah manajemen resiko
- c. Sistem pengendalian internal perseroan
- d. Tata kelola perusahaan untuk kepentingan pemegang saham minoritas dan pemangku kepentingan lainnya
- e. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
- f. Serta memimpin Direksi, sumber daya manusia, teknik, komunikasi perusahaan, audit internal, teknologi informasi dan komunikasi,
- g. Proses bisnis dan departemen pengembangan bisnis.

2. Direktur Operasional

Tugas dari pada Direktur Operasional antara lain :

- a. Merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan, mengendalikan, menerapkan dan mengevaluasi aspek-aspek agronomi dan keseluruhan proses operasi agribisnis perseroan.

- b. Membantu mengawasi setiap kegiatan operasional yang dilakukan perusahaan, termasuk proses perencanaan hingga pelaksanaan
- c. Sebagai penghubung antara direktur utama dan seluruh karyawan.

3. Direktur Keuangan

Tugas dari pada Direktur Keuangan antara lain :

- a. Memimpin departemen keuangan untuk memastikan perseroan memenuhi seluruh kewajiban pelaporan.
- b. Menetapkan rencana pendapatan dan pengeluaran jangka panjang juga jangka pendek berdasarkan anggaran yang telah disetujui dalam rapat direktur utama
- c. Mengawasi semua masalah yang menyangkut kelancaran penyediaan keuangan dan semua dana perusahaan.
- d. Mengawasi pengalokasian dana-dana yang tersedia agar sesuai dengan taksiran kebutuhan, serta mengambil keputusan dalam pemindahan dana-dana yang diperlukan.

4. Manager

Tugas dari pada Manager antara lain :

- a. Mengatur dan mengawasi manajemen
- b. Merencanakan setiap strategi untuk mencapai target perusahaan
- c. Menentukan standar kualitas kerja karyawan
- d. Mengawasi dan mengevaluasi kinerja karyawan
- e. Memberikan motivasi pada anggota tim

5. HSE (Health,Safety, and Environment)

Tugas dari pada HSE antara lain :

- a. Melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap pencemaran lingkungan yang terjadi.
- b. Membuat laporan atas setiap pencemaran lingkungan yang terjadi
- c. Melakukan pemeriksaan, inspeksi dan evaluasi secara berkala terhadap semua sarana lindungan lingkungan.
- d. Melakukan pelatihan penanggulangan pencemaran lingkungan.

6. KA.Security

Tugas dari pada KA.Security antara lain :

- a. Bertanggung jawab terhadap keamanan asset perusahaan dan ketertiban di lingkungan perusahaan dan ketertiban di lingkungan perusahaan untuk memastikan kegiatan operasional perusahaan berjalan dengan lancar
- b. Mengontrol kinerja security dalam menjalankan SOP security serta melakukan tindakan perbaikan untuk meningkatkan sistem pengamanan
- c. Memberikan pelatihan anggota security untuk mendukung security dalam menjaga stamina saat bekerja
- d. Melaksanakan pembinaan anggota security yang melakukan pelanggaran secara administrasi baik teguran tertulis maupun SP dengan koordinasi dengan HR.
- e. Menjalin hubungan baik dan koordinasi dengan kepolisian dalam upaya untuk mengoptimalkan pengamanan di perusahaan maupun pengawasan baik uang maupun asset perusahaan lainnya

7. Pengawas

Tugas dari pada Pengawas antara lain :

- a. Memimpin dan mengendalikan semua kegiatan SPBE
- b. Mengelola kekayaan SPBE
- c. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pengadaan peralatan dan perlengkapan
- d. Mengatur, mengawasi dan mengarahkan sistem kerja karyawan sesuai dengan aturan dan SOP yang berlaku dalam perusahaan.

8. ADM

Tugas dari pada ADM antara lain :

- a. Melaksanakan rencana kegiatan bagian administrasi umum sebagai pedoman pelaksanaan tugas
- b. Menyusun anggaran yang diperlukan bagian administrasi umum
- c. Mengontrol target pelaksanaan tugas sesuai dengan program yang telah ditetapkan pimpinan
- d. Melaksanakan pembinaan dan penilaian kinerja para karyawan
- e. Melaksanakan koordinasi kegiatan, pelayanan dan pengendalian administrasi umum dan kerumahtanggaan.
- f. Menyusun dan melaporkan semua kegiatan kepada kepala biro administrasi umum dan kerumahtanggaan.

9. SAFETY

Tugas dari pada Safety antara lain :

- a. Memastikan seluruh pekerja yang berada dilingkungan kerja bekerja dengan kondisi yang terjamin keamanan dan kesehatannya.
- b. Mengidentifikasi dan meminimalisir resiko bahaya yang mungkin muncul di lingkungan pekerjaan.
- c. Menyusun program K3 baik bersifat promotive, preventif maupun korektif dalam meminimalkan angka kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
- d. Memonitoring kondisi kesehatan lingkungan kerja dan keamanan peralatan kerja.
- e. Menyusun, Memonitoring, dan memelihara dokumen yang berkaitan dengan K3.
- f. Mengevaluasi insiden kecelakaan agar kecelakaan dengan penyebab yang sama dapat dikendalikan.

10. GATE KEEPER

Tugas dari pada Gate Keeper antara lain :

- a. Memantau dan Mengatur arus informasi untuk disebarluaskan pada karyawan.
- b. Mengatur proses pasca produksi dengan melakukan evaluasi.
- c. Mengatur dan menyaring informasi apakah berita di perusahaan layak atau tidaknya untuk disebarluaskan kepada pihak luar perusahaan.

11. OPERATOR

Tugas dari pada Operator antara lain :

- a. Mengoperasikan mesin produksi
- b. mempersiapkan material apa yang dibutuhkan dalam proses produksi.

- c. Setting mesin dan mengecek kelayakan mesin untuk berproduksi.
- d. Menjaga produktivitas hasil produksi.
- e. Menjaga kualitas dari hasil produksi.
- f. Memastikan produk sampai ke proses selanjutnya.

12. KOORDINATOR OKD

Tugas dari pada Koordinator OKD antara lain :

- a. Menentukan dan memutuskan kebijakan tanggap darurat perusahaan.
- b. Mengajukan anggaran dana yang berkaitan dengan sarana dan prasarana tanggap darurat perusahaan.
- c. Mengundang partisipasi seluruh karyawan untuk melangsungkan latihan tanggap darurat dilingkungan perusahaan
- d. Menjadwalkan pertemuan rutin maupun non-rutin unit tanggap darurat.
- e. Menyusun rencana pemulihan keadaan darurat perusahaan.

13. KOORDINATOR REGU PEMADAMAN

Tugas dari pada Koordinator Regu Pemadaman antara lain :

- a. Melangsungkan pemadaman kebakaran menggunakan semua sarana pemadam api dilingkungan perusahaan secara aman,selamat, dan efektif.
- b. Melaporkan segala kekurangan/kerusakan sarana prasarana pemadam api di lingkungan perusahaan kepada coordinator,wakil maupun ketua unit tanggap darurat.

14. REGU PENYELAMATAN

Tugas dari pada Koordinator Regu Penyelamatan antara lain :

- a. Melaksanakan tindakan P3K

- b. Melaporkan segala kekurangan/kerusakan sarana dan prasarana P3K di lingkungan perusahaan kepada coordinator,wakil maupun ketua unit tanggap darurat.
- c. Melaporkan kepada koordinator OKD bila terdapat korban yang memerlukan tindakan medis lanjut pihak ketiga di luar perusahaan

15. REGU EVAKUASI

Tugas dari pada Koordinator Regu Evakuasi antara lain :

- a. Memimpin prosedur evakuasi secara aman,selamat dan cepat.
- b. Melaporkan segala kekurangan/kerusakan sarana dan prasarana evakuasi di lingkungan perusahaan kepada koordinator, wakil maupun ketua unit tanggap darurat.
- c. Melaporkan adanya korban tertinggal,terjebak maupun teruka kepada coordinator organisasi keadaan darurat.

16. REGU PENYELAMATAN PRODUKSI

Tugas dari pada Regu Penyelamatan produksi antara lain :

- a. Memimpin prosedur evakuasi barang produksi yang masih dapat diselamatkan dalam keadaan darurat
- b. Melaporkan segala kekurangan/ kerusakan segala sarana dan prasarana produksi di lingkungan perusahaan kepada koordinaor organisasi keadaan darurat.
- c. Melaporkan barang produksi yang masih layak dan masih bisa terselamatkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 55 responden. Kuesioner ini disebar langsung kepada seluruh karyawan SPBE PT.Carpotama Anugerah Sejati Jambi.

4.1.1. Karakteristik Responden

Responden yang digunakan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SPBE PT.Carpotama Anugerah Sejati Jambi. Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut :

4.1.2.1 Karakteristik responden Berdasarkan jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Laki-Laki	54	98,18
Perempuan	1	1,81
Jumlah	55	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner).

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi laki-laki dengan komposisi yaitu sebanyak 98,18% sedangkan yang perempuan sebanyak 1,81%.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden menurut umur karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah (orang)	Presentase (%)
19-24	0	-
25-29	8	14,54
30-35	11	20
>35	36	65,45
Jumlah	55	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner).

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa umur yang menjadi responden penelitian yang mendominasi adalah umur >35 yaitu sebesar 65,45%, lalu 30-35 tahun sebesar 20% dan pada umur 25- 29 adalah sebesar 14,54%.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan lama Bekerja

Karakteristik responden menurut umur karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan lama Bekerja

Umur	Jumlah (orang)	Presentase (%)
< 1 tahun	0	-
2-3 tahun	0	-
4-5 tahun	2	3,63
> 6 tahun	53	96,36
Jumlah	55	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner).

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa berdasarkan lama bekerja yang menjadi responden penelitian ini didominasi dengan lama bekerja sekitar >6 tahun yaitu sebanyak 96,36% sedangkan yang bekerja sekitar 4-5 tahun adalah sebesar 3,63%.

4.1.2. Deskriptif

4.1.2.1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi

Dari hasil jawaban responden diketahui Keselamatan dan Kesehatan Kerja seluruh Karyawan SPBE PT.Carpotama Anugerah Sejati Jambi untuk tiap-tiap indikator adalah sebagai berikut :

1. Bersifat Materil

Tabel 4.4
Jawaban Responden Terhadap Indikator Bersifat Materil terhadap Variabel keselamatan dan kesehatan kerja

Indikator	Skor					Skor	Kesimpulan	
	STS	TS	CS	S	SS			
	1	2	3	4	5			
1	Perusahaan memberikan baju kerja sesuai dengan standar keamanan dalam bekerja.			1	16	38	257	Sangat Baik
2	Perusahaan memberikan helm yang layak sebagai alat keamanan dalam bekerja untuk mengurangi resiko cidera pada kepala.		1	1	16	37	254	Sangat Baik

Indikator	Skor					Skor	Kesimpulan	
	STS	TS	CS	S	SS			
	1	2	3	4	5			
3	Perusahaan Memberikan Kaca mata untuk melindungi mata saat bekerja dan pencahayaan yang berlebihan.		22	20	6	7	163	Cukup Baik
4	Karyawan diberikan sarung tangan yang baru setiap memulai bekerja.			1	6	48	267	Sangat Baik
5	Perusahaan memberikan masker karyawan sebelum masuk bekerja.			1	9	45	264	Sangat Baik
6	Karyawan diberikan Sepatu sesuai standar keamanan perusahaan secara berkala.			1	9	45	254	Sangat Baik
Total Skor							1.459	
Rata-rata							243,2	Sangat Baik

Sumber : Data Primer (Kuesioner).

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 257, dapat disimpulkan bahwa baju kerja sesuai dengan standar dalam bekerja dinilai sangat baik oleh karyawan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 254, dapat disimpulkan bahwa helm yang layak dalam bekerja dinilai sangat baik oleh karyawan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 163 adalah pernyataan terendah, dapat disimpulkan bahwa memberikan kaca mata untuk melindungi mata saat bekerja dinilai cukup baik oleh karyawan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 267, dapat disimpulkan bahwa karyawan diberikan sarung tangan saat memulai bekerja dinilai sangat baik oleh karyawan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 264, dapat disimpulkan bahwa perusahaan memberikan masker sebelum memulai bekerja dinilai sangat baik oleh karyawan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 254, dapat disimpulkan bahwa sepatu sesuai dengan standar dalam bekerja dinilai sangat baik oleh karyawan.

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan indikator Materil pada Variabel keselamatan dan kesehatan kerja pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Rekap Jawaban Responden Terhadap 6 Pernyataan Indikator Materil

No	Indikator	Skor	Keterangan
1.	Perusahaan memberikan baju kerja sesuai dengan standar keamanan dalam bekerja.	257	Sangat Baik
2	Perusahaan memberikan helm yang layak sebagai alat keamanan dalam bekerja untuk mengurangi resiko cidera pada kepala.	254	Sangat Baik
3	Perusahaan memberikan kaca mata untuk melindungi mata saat bekerja dan pencahayaan yang berlebihan.	163	Cukup Baik
4	Karyawan diberikan sarung tangan yang baru setiap memulai bekerja.	267	Sangat Baik
5	Perusahaan memberikan masker kepada karyawan sebelum mulai bekerja.	264	Sangat Baik
6	Karyawan diberikan sepatu sesuai standar keamanan perusahaan secara berkala.	254	Sangat Baik
Total		1.459	
Rata-rata		243,2	Sangat Baik

Sumber : Data Primer (Kuesioner).

Berdasarkan hasil rekap jawaban indikator materil pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilihat pada setiap pernyataan kecuali pernyataan nomor 3 masuk dalam kategori sangat baik. pada pernyataan 3 dengan skor terendah 163 masuk pada kategori cukup baik. akan tetapi hasil rekap dengan total 1.459 dengan rata-rata 243,2 masuk dalam kategori sangat baik.

2. Bersifat non material

Tabel 4.6
Jawaban Responden Terhadap Indikator Bersifat Non Materil pada Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

	Indikator	Skor					Skor	Kesimpulan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
7	Perusahaan memberikan tranning kepada karyawan baru.			1	15	39	258	Sangat Baik
8	Perusahaan memberikan rambu-rambu tata cara kerja dan pelatihan kerja secara berkala.			6	7	42	256	Sangat Baik
9	Perusahaan memiliki program pelatihan pertolongan pertama saat terjadinya kecelakaan dalam bekerja kepada karyawan.			4	6	45	261	Sangat Baik
10	Perusahaan memberikan tanda dan himbauan bahaya di tempat-tempat tertentu.			2	11	42	260	Sangat Baik

Indikator	Skor					Skor	Kesimpulan	
	STS	TS	CS	S	SS			
	1	2	3	4	5			
7	Perusahaan memberikan training kepada karyawan baru.			1	15	39	258	Sangat Baik
8	Perusahaan memberikan rambu-rambu tata cara kerja dan pelatihan kerja secara berkala.			6	7	42	256	Sangat Baik
Total Skor						1.525		
Rata-rata						254,1	Sangat Baik	

Sumber : Data Primer (Kuesioner).

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 258, dapat disimpulkan bahwa perusahaan memberikan training kepada karyawan baru dinilai sangat baik oleh karyawan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 256, dapat disimpulkan bahwa perusahaan memberikan rambu-rambu tata cara kerja dan pelatihan kerja secara berkala dinilai sangat baik oleh karyawan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 261, dapat disimpulkan bahwa perusahaan memiliki program pelatihan pertolongan pertama saat terjadinya kecelakaan dalam bekerja kepada karyawan dinilai sangat baik oleh karyawan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 260, dapat disimpulkan bahwa perusahaan memberikan tanda dan himbauan bahaya di tempat-tempat tertentu dinilai sangat baik oleh karyawan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 227, dapat disimpulkan bahwa perusahaan menyediakan obat dan alat-alat pertolongan

pertama dengan baik dan lengkap sesuai dengan aturan yang berlaku dinilai baik oleh karyawan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 263, dapat disimpulkan bahwa perusahaan mengawasi karyawan dengan ketat untuk bekerja sesuai dengan aturan kerja dan standar keselamatan dan kesehatan kerja dinilai sangat baik oleh karyawan.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 254,1 Dapat diartikan bahwa indikator keselamatan dan kesehatan kerja dinilai tinggi oleh karyawan pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi.

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan indikator Non Materil pada Variabel keselamatan dan kesehatan kerja pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Rekap Jawaban Responden Terhadap 6 Pernyataan Indikator Non Materil Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	Indikator	Skor	Keterangan
7	Perusahaan memberikan training kepada karyawan baru.	258	Sangat Baik
8	Perusahaan memberikan rambu-rambu tata cara kerja dan pelatihan kerja secara berkala.	256	Sangat Baik
9	Perusahaan memiliki program pelatihan pertolongan pertama saat terjadinya kecelakaan dalam bekerja kepada karyawan.	261	Sangat Baik
10	Perusahaan memberikan tanda dan himbauan bahaya di tempat-tempat tertentu.	260	Sangat Baik
11	Perusahaan menyediakan obat dan alat-alat pertolongan pertama dengan baik dan lengkap sesuai aturan yang berlaku.	227	Baik
12	Perusahaan mengawasi karyawan dengan ketat untuk bekerja sesuai dengan aturan kerja dan standar keselamatan dan kesehatan kerja.	263	Sangat Baik
Total		1.525	
Rata-rata		254,1	Sangat Baik

Berdasarkan hasil rekap jawaban indikator Non materil pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilihat pada setiap pernyataan kecuali pernyataan nomor 11 masuk dalam kategori sangat baik. pada pernyataan 11 dengan skor 227 masuk pada kategori baik. akan tetapi hasil rekap total skor dengan total 1.525 dengan rata-rata 254,1 masuk dalam kategori sangat baik.

Adapun Hasil rekap jawaban responden terhadap indikator pada Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada SPBE PT.Carpotama Anugerah Sejati Jambi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Rekap Jawaban Responden Terhadap 12 Pernyataan Indikator pada Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	Indikator	Skor	Keterangan
1.	Indikator Materil Perusahaan memberikan baju kerja sesuai dengan standar keamanan dalam bekerja.	257	Sangat Baik
2	Perusahaan memberikan helm yang layak sebagai alat keamanan dalam bekerja untuk mengurangi resiko cedera pada kepala.	254	Sangat Baik
3	Perusahaan memberikan kaca mata untuk melindungi mata saat bekerja dan pencahayaan yang berlebihan.	163	Cukup Baik
4	Karyawan diberikan sarung tangan yang baru setiap memulai bekerja.	267	Sangat Baik
5	Perusahaan memberikan masker kepada karyawan sebelum mulai bekerja.	264	Sangat Baik
6	Karyawan diberikan sepatu sesuai standar keamanan perusahaan secara berkala.	254	Sangat Baik
7	Indikator Non Materil Perusahaan memberikan tranning kepada karyawan baru.	258	Sangat Baik
8	Perusahaan memberikan rambu-rambu tata cara kerja dan pelatihan kerja secara berkala.	256	Sangat Baik
9	Perusahaan memiliki program pelatihan pertolongan pertama saat terjadinya kecelakaan dalam bekerja kepada karyawan.	261	Sangat Baik
10	Perusahaan memberikan tanda dan himbauan bahaya di tempat-tempat tertentu.	260	Sangat Baik

11	Perusahaan menyediakan obat dan alat-alat pertolongan pertama dengan baik dan lengkap sesuai aturan yang berlaku.	227	Baik
12	Perusahaan mengawasi karyawan dengan ketat untuk bekerja sesuai dengan aturan kerja dan standar keselamatan dan kesehatan kerja.	263	Sangat Baik
Total		2.984	
Rata-rata		248,6	Sangat Baik

Sumber : Data Primer (Kuesioner).

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata responden terhadap indikator keselamatan dan kesehatan kerja pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi berada pada skor 248,6 dan dapat dikategorikan Sangat Baik berada pada rentang skala 231-275 . dengan demikian hipotesis keselamatan dan kesehatan kerja pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi berpengaruh sangat baik.

Tabel 4.9
Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator
Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	Indikator	Skor	Keterangan
1	Materil	243,2	Sangat Baik
2	Non Materil	254,1	Sangat Baik

Sumber : Responden (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui indikator yang memberikan kontribusi besar pada perusahaan yaitu indikator material dibuktikan rata-rata skor 243,2 dengan kategori Sangat Baik. Sedangkan indikator Non Materil dibuktikan dengan rata-rata skor 254,1 dengan kategori sangat Baik.

4.1.2.2. Disiplin Kerja SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi

Dari hasil jawaban responden diketahui Disiplin Kerja seluruh Karyawan SPBE PT.Carpotama Anugerah Sejati Jambi untuk tiap-tiap indikator adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Jawaban Responden Terhadap Indikator Preventif
pada Variabel Disiplin

Indikator	Skor					Skor	Kesimpulan	
	STS	TS	CS	S	SS			
	1	2	3	4	5			
1	Absensi karyawan sesuai dengan jadwal.		1	2	16	36	252	Sangat Tinggi
2	Menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas pokok.				13	42	262	Sangat Tinggi
3	Pelaporan rekap data diserahkan dengan tepat waktu .			2	12	41	259	Sangat Tinggi
4	SOP/tata tertib yang jelas dan dapat dipahami.			1	15	39	258	Sangat Tinggi
Total Skor						1.031		
Rata-rata						257,7	Sangat Tinggi	

Sumber : Data Primer (Kuesioner).

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 252, dapat disimpulkan bahwa Absensi karyawan sesuai dengan jadwal dinilai sangat tinggi oleh karyawan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 262, dapat disimpulkan bahwa menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas pokok dinilai sangat tinggi oleh karyawan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 259, dapat disimpulkan bahwa pelaporan rekap data diserahkan dengan tepat waktu dinilai sangat tinggi oleh karyawan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 258, dapat disimpulkan bahwa SOP/ tata tertib yang jelas dan dapat dipahami dinilai sangat tinggi oleh karyawan.

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan indikator Non Preventif pada Variabel Disiplin pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Rekap Jawaban Responden Terhadap 4 Pernyataan Indikator Preventif pada Variabel Disiplin

No	Indikator	Skor	Keterangan
1.	Absensi karyawan sesuai dengan jadwal.	252	Sangat Tinggi
2	Menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas pokok.	262	Sangat Tinggi
3	Pelaporan rekap data diserahkan tepat waktu.	259	Sangat Tinggi
4	SOP/tata tertib yang jelas dan dapat dipahami.	258	Sangat Tinggi
Total		1.031	
Rata-rata		257,7	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer (Kuesioner).

Berdasarkan hasil rekap jawaban indikator preventif pada variabel disiplin dapat dilihat pada setiap pernyataan masuk dalam kategori sangat tinggi. dengan hasil rekap total skor dengan total 1.031 dengan rata-rata 257,7 masuk dalam kategori sangat tinggi.

Tabel 4.12
Jawaban Responden Terhadap Indikator Korektif pada Variabel Disiplin

Indikator	Skor					Skor	Kesimpulan	
	STS	TS	CS	S	SS			
	1	2	3	4	5			
5	Kesiapan menerima sanksi disiplin karyawan.			2	15	38	253	Sangat Tinggi
6	Sanksi yang diterima mengandung makna.		1	1	14	39	256	Sangat Tinggi
7	Pemberitahuan atas sanksi yang diterima.		1		21	33	251	Sangat Tinggi
8	Keputusan yang tegas dan adil sesuai dengan kesalahan.			1	17	37	256	Sangat Tinggi
Total Skor						1.016		
Rata-rata						254	Sangat Tinggi	

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 253, dapat disimpulkan bahwa kesiapan menerima sanksi disiplin karyawan dinilai sangat tinggi oleh karyawan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 256, dapat disimpulkan bahwa sanksi yang diterima mengandung makna dinilai sangat tinggi oleh karyawan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 251, dapat disimpulkan bahwa pemberitahuan atas sanksi yang di terima dinilai sangat tinggi oleh karyawan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 256, dapat disimpulkan bahwa keputusan yang tegas dan adil sesuai dengan kesalahan dinilai sangat tinggi oleh karyawan.

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan indikator Korektif pada Variabel Disiplin pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13
Rekap Jawaban Responden Terhadap 4 Pernyataan
Indikator Korektif pada Variabel Disiplin

No	Indikator	Skor	Keterangan
5	Kesiapan menerima sanksi disiplin karyawan.	253	Sangat Tinggi
6	Sanksi yang diterima mengandung makna.	256	Sangat Tinggi
7	Pemberitahuan atas sanksi yang diterima.	251	Sangat Tinggi
8	Keputusan yang tegas dan adil sesuai dengan kesalahan.	256	Sangat Tinggi
Total		1.016	
Rata-rata		254	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer (Kuesioner).

Berdasarkan hasil rekap jawaban indikator Korektif pada variabel disiplin masuk dalam kategori sangat tinggi. Dengan hasil rekap total skor 1.016 dengan rata-rata 254.

Tabel 4.14
Jawaban Responden Terhadap Indikator Progresif

Indikator	Skor					Skor	Kesimpulan		
	STS	TS	CS	S	SS				
	1	2	3	4	5				
9	Teguran lisan dan skorsing apabila tidak disiplin dalam bekerja.					14	41	261	Sangat Tinggi
Total skor						261			
Rata-rata						261	Sangat Tinggi		

Sumber : Data Primer (Kuesioner).

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 261, dapat disimpulkan bahwa teguran lisan dan skorsing apabila tidak disiplin dalam bekerja dinilai sangat tinggi oleh karyawan.

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan indikator Progresif pada Variabel Disiplin pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.15
Rekap Jawaban Responden Terhadap 1 Pernyataan Indikator Progresif Variabel Disiplin

No	Indikator	Skor	Keterangan
9	Teguran lisan dan skorsing apabila tidak disiplin dalam bekerja.	261	Sangat Tinggi
Total		261	
Rata-rata		261	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer (Kuesioner).

Berdasarkan hasil rekap jawaban indikator Progresif pada variabel disiplin dapat dilihat pada pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat tinggi. hasil

rekap total skor dengan total 261 dengan rata-rata 261 masuk dalam kategori sangat baik.

Adapun Hasil rekap jawaban responden terhadap indikator pada Variabel Disiplin pada SPBE PT.Carpotama Anugerah Sejati Jambi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Rekap Jawaban Responden Terhadap 9 Pernyataan Indikator
Variabel Disiplin

No	Indikator	Skor	Keterangan
1.	Indikator Preventif Absensi karyawan sesuai dengan jadwal.	252	Sangat Tinggi
2	Menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas pokok.	262	Sangat Tinggi
3	Pelaporan rekap data diserahkan tepat waktu.	259	Sangat Tinggi
4	SOP/tata tertib yang jelas dan dapat dipahami.	258	Sangat Tinggi
5	Indikator Korektif Kesiapan menerima sanksi disiplin karyawan.	253	Sangat Tinggi
6	Sanksi yang diterima mengandung makna.	256	Sangat Tinggi
7	Pemberitahuan atas sanksi yang diterima.	251	Sangat Tinggi
8	Keputusan yang tegas dan adil sesuai dengan kesalahan.	256	Sangat Tinggi
9	Indikator Progresif Teguran lisan dan skorsing apabila tidak disiplin dalam bekerja.	261	Sangat Tinggi
Total		2.308	
Rata-rata		256,4	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer (Kuesioner).

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata responden terhadap indikator variabel disiplin pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi berada pada skor 256,4 dan dapat dikategorikan Sangat tinggi berada pada rentang skala 231-275 .dengan demikian hipotesis disiplin pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi berpengaruh sangat baik.

Tabel 4.17
Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Disiplin

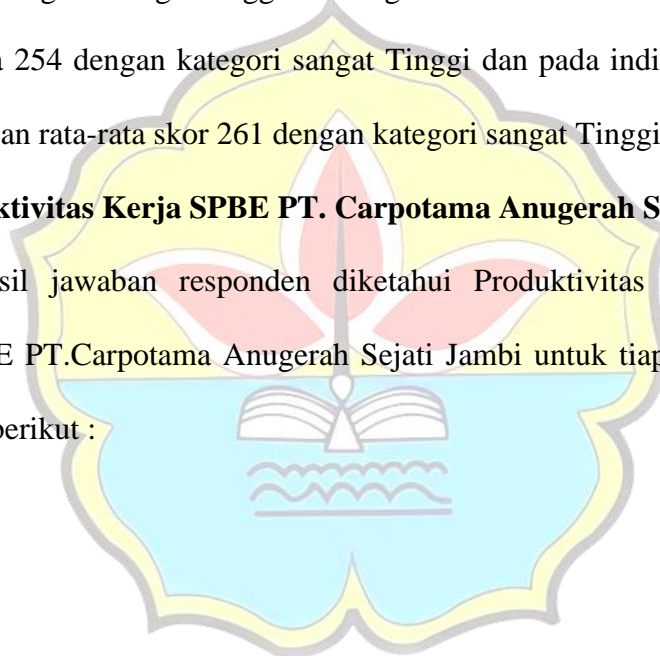
No	Indikator	Skor	Keterangan
1	Preventif	257,7	Sangat Tinggi
2	Korektif	254	Sangat Tinggi
3	Progresif	261	Sangat Tinggi

Sumber : Responden (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui indikator yang memberikan kontribusi besar pada perusahaan yaitu indikator Preventif dibuktikan dengan rata-rata skor 257,7 dengan kategori Sangat tinggi. Sedangkan indikator Korektif dibuktikan dengan rata-rata 254 dengan kategori sangat Tinggi dan pada indikator progresif dibuktikan dengan rata-rata skor 261 dengan kategori sangat Tinggi.

4.1.2.3. Produktivitas Kerja SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi

Dari hasil jawaban responden diketahui Produktivitas Kerja seluruh Karyawan SPBE PT.Carpotama Anugerah Sejati Jambi untuk tiap-tiap indikator adalah sebagai berikut :



Tabel 4.18
Jawaban Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja
pada Variabel Produktivitas Kerja

Indikator	Skor					Skor	Kesimpulan	
	STS	TS	CS	S	SS			
	1	2	3	4	5			
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan.			4	13	38	254	Sangat Tinggi
2	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan.			5	19	31	246	Sangat Tinggi
Total Skor						500		
Rata-rata						250	Sangat Tinggi	

Sumber : Responden (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 254, dapat disimpulkan saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan dinilai sangat tinggi oleh karyawan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 246, dapat disimpulkan bahwa tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan dinilai sangat tinggi oleh karyawan.

Adapun Hasil rekap jawaban responden terhadap indikator pada Variabel Kualitas kerja pada SPBE PT.Carpotama Anugerah Sejati Jambi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19
Rekap Jawaban Responden Terhadap 2 Pernyataan Indikator Kualitas Kerja pada Variabel Produktivitas Kerja

No	Indikator	Skor	Keterangan
1.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan.	254	Sangat Tinggi
2	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan.	246	Sangat Tinggi
Total		500	
Rata-rata		250	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer (Kuesioner).

Berdasarkan hasil rekap jawaban indikator Kualitas kerja pada variabel produktivitas kerja masuk dalam kategori sangat tinggi. Dengan hasil rekap total skor 500 dengan rata-rata 250.

Adapun hasil rekap jawaban responden pada indikator Kuantitas kerja pada Variabel Disiplin pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.20
Jawaban Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja pada Variabel Produktivitas Kerja

Indikator	Skor					Skor	Kesimpulan	
	STS	TS	CS	S	SS			
	1	2	3	4	5			
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat waktu sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.			3	12	40	257	Sangat Tinggi
4	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan deadline yang telah ditentukan perusahaan.			2	18	35	253	Sangat Tinggi
Total skor						510		
Rata-rata						255	Sangat Tinggi	

Sumber : Data Primer (Kuesioner).

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 257, dapat disimpulkan bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat waktu sesuai dengan yang di harapkan perusahaan dinilai sangat tinggi oleh karyawan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 253, dapat disimpulkan bahwa saya mampu menyelesaikan tugas dengan deadline yang telah ditentukan perusahaan dinilai sangat tinggi oleh karyawan.

Adapun hasil rekap jawaban responden berdasarkan indikator Kuantitas Kerja pada Variabel Disiplin pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.21
Rekap Jawaban Responden Terhadap 2 Pernyataan Indikator Kuantitas Kerja pada Variabel Produktivitas Kerja

No	Indikator	Skor	Keterangan
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat waktu sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.	257	Sangat Tinggi
4	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan deadline yang telah ditentukan perusahaan.	253	Sangat Tinggi
Total		510	
Rata-rata		255	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer (Kuesioner).

Berdasarkan hasil rekap jawaban indikator Kuantitas kerja pada variabel produktivitas kerja masuk dalam kategori sangat tinggi. Dengan hasil rekap total skor 510 dengan rata-rata 255.

Tabel 4.22
Jawaban Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu
pada Variabel Produktivitas Kerja

Indikator	Skor					Skor	Kesimpulan	
	STS	TS	CS	S	SS			
	1	2	3	4	5			
5	Saya tepat waktu dalam memulai pekerjaan.			2	17	36	254	Sangat Tinggi
6	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat dan teliti.			1	17	37	256	Sangat Tinggi
Total Skor						510		
Rata-rata						255	Sangat Tinggi	

Sumber : Data Primer (Kuesioner).

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 254, dapat disimpulkan bahwa Saya tepat waktu dalam memulai pekerjaan dinilai sangat tinggi oleh karyawan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 256, dapat disimpulkan bahwa Saya menyelesaikan tugas dengan tepat dan teliti dinilai sangat tinggi oleh karyawan.

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan indikator Ketetapan Waktu pada Variabel Produktivitas Kerja pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.23
Rekap Jawaban Responden Terhadap 2 Pernyataan Indikator Ketetapan Waktu pada Variabel Produktivitas Kerja

No	Indikator	Skor	Keterangan
5	Saya tepat waktu dalam memulai pekerjaan.	254	Sangat Tinggi
6	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan teliti.	256	Sangat Tinggi
Total		510	
Rata-rata		255	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer (Kuesioner).

Berdasarkan hasil rekap jawaban indikator Ketepatan Waktu pada variabel produktivitas kerja masuk dalam kategori sangat tinggi. Dengan hasil rekap total skor 510 dengan rata-rata 255.

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan indikator pada Variabel Produktivitas Kerja pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.24
Rekap Jawaban Responden Terhadap 6 Pernyataan Indikator
Variabel Produktivitas Kerja

No	Indikator	Skor	Keterangan
1.	Indikator Kualitas kerja Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan.	254	Sangat Tinggi
2	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan.	246	Sangat Tinggi
3	Indikator Kuantitas Kerja Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat waktu sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.	257	Sangat Tinggi
4	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan deadline yang telah ditentukan perusahaan.	253	Sangat Tinggi
5	Indikator Ketepatan Waktu Saya tepat waktu dalam memulai pekerjaan.	254	Sangat Tinggi
6	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan teliti.	256	Sangat Tinggi
Total		1.520	
Rata-rata		253,3	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer (Kuesioner).

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata responden terhadap indikator pada variabel produktivitas Kerja SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi. berada pada skor 253,3 dapat dikategorikan Sangat tinggi berada pada rentang skala 231-275. dengan demikian disiplin pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi berpengaruh sangat Tinggi.

Tabel 4.25
Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel
Produktivitas Kerja

No	Indikator	Skor	Keterangan
1	Kualitas Kerja	250	Sangat Tinggi
2	Kuantitas Kerja	255	Sangat Tinggi
3	Ketepatan Waktu	261	Sangat Tinggi

Sumber : Responden (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui indikator yang memberikan kontribusi besar pada perusahaan yaitu indikator Kualitas Kerja dibuktikan dengan rata-rata skor 250 dengan kategori Sangat tinggi. Sedangkan indikator Kuantitas kerja dibuktikan dengan rata-rata 255 dengan kategori Sangat tinggi dan pada indikator ketepatan waktu dibuktikan dengan rata-rata skor 261 dengan kategori sangat Tinggi.

Kondisi Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja(X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dan Produktivitas Kerja (Y) pada karyawan SPBE PT.Carpotama Anugerah Sejati Jambi pada tabel berikut ini :

Tabel 4.26
Kondisi Variabel

No	Variabel	Kriteria Penilaian (Rata-rata)	Kesimpulan
1.	Keselamatan dan kesehatan kerja	251	Sangat Baik
2.	Disiplin	256,4	Sangat Tinggi
3.	Produktivitas Kerja	253,3	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer (Kuesioner).

Berdasarkan dari hasil tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja masuk dalam kategori sangat Baik, sementara disiplin dan produktivitas kerja masuk dalam kategori sangat tinggi.

4.1.3. Verifikatif

4.1.3.1 Uji Instrumen

a. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Keselamatan Kesehatan Kerja (X₁)

Tabel berikut ini menyajikan hasil uji validitas terhadap item pernyataan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X₁).

Tabel 4.27
Hasil Uji Validitas terhadap Item Pernyataan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Variabel X₁)

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,531	0,2241	Valid
2	0,481	0,2241	Valid
3	0,281	0,2241	Valid
4	0,592	0,2241	Valid
5	0,404	0,2241	Valid
6	0,530	0,2241	Valid
7	0,471	0,2241	Valid
8	0,710	0,2241	Valid
9	0,751	0,2241	Valid
10	0,777	0,2241	Valid
11	0,693	0,2241	Valid
12	0,632	0,2241	Valid

Tabel 4.28
Hasil Uji Realibilitas terhadap Item Pernyataan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Variabel X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	12

b. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Disiplin (X₂)

Tabel berikut ini menyajikan hasil uji validitas terhadap item pernyataan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X₁).

Tabel 4.29
Hasil Uji Validitas terhadap Item Pernyataan Disiplin (Variabel X₂)

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,466	0,2241	Valid
2	0,597	0,2241	Valid
3	0,619	0,2241	Valid
4	0,533	0,2241	Valid
5	0,573	0,2241	Valid
6	0,447	0,2241	Valid
7	0,568	0,2241	Valid
8	0,542	0,2241	Valid
9	0,365	0,2241	Valid

Tabel 4.30
Hasil Uji Realibilitas terhadap Item Pernyataan Disiplin (Variabel X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.666	9

c. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Produktivitas Kerja (Y)

Tabel berikut ini menyajikan hasil uji validitas terhadap item pernyataan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X₁).

Tabel 4.31
Hasil Uji Validitas terhadap Item Pernyataan Produktivitas Kerja (Variabel Y)

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,614	0,2241	Valid
2	0,579	0,2241	Valid
3	0,627	0,2241	Valid
4	0,573	0,2241	Valid
5	0,711	0,2241	Valid
6	0,638	0,2241	Valid

Tabel 4.32
Hasil Uji Realibilitas terhadap Item Pernyataan
Produktivitas Kerja (Variabel Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.682	6

4.1.3.2 Hasil Uji Hipotesis

1. Regresi Linear Berganda

a. Uji F (Pengaruh Keselamatan dan kesehatan Kerja dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi

Berdasarkan perhitungan SPSS 22 dapat diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.33
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33387.958	2	16693.979	17.697	.000 ^b
	Residual	49052.478	52	943.317		
	Total	82440.436	54			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Hasil SPSS 22 dapat dilihat pada Tarif signifikan 0,00 dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : Jumlah variabel – 1 atau 3-1 = 2; dan denumerator, jumlah kasus dikurang 2 atau 54 - 2 = 52. Dengan ketentuan tersebut diperoleh angka f tabel sebesar 3,18.

Dengan demikian Fhitung sebesar 17,697 > Ftabel sebesar 3,18 Artinya terdapat pengaruh signifikan bersama-sama variabel terhadap Keselamatan dan

kesehatan kerja dan disiplin terhadap produktivitas kerja pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi.

Maka keputusannya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan kerja dan disiplin terhadap Produktivitas Kerja karyawan SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi.

b. Uji t (Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja karyawan SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Pengujian melalui uji t pada taraf nyata $\alpha = 0,05$.

Tabel 4.34
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.995	54.831		.602	.550
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA	.406	.148	.331	2.736	.008
DISIPLIN	.485	.143	.409	3.379	.001

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Berdasarkan hasil pengolahan data pada SPSS 22 dapat di lihat pada tabel diatas. Dari nilai-nilai koefisien yang terdapat pada tabel persamaan regresi linier berganda yang disusun untuk penelitian ini adalah :

$$Y = 32,995 + 0,406 X_1 + 0,485X_2 + e$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa adanya nilai signifikan pada keselamatan dan kesehatan kerja(X_1) sebesar 0,406, dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($2,736 > 1,674$). Dengan nilai signifikan $0,008 < 0,05$. dan Disiplin(X_2) adalah sebesar 0,485. dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($3,379 > 1,674$) Dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Dan Konstanta sebesar 32,995 maka produktivitas kerja pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi mengalami kenaikan sebesar 32,995

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa keputusannya H_0 ditolak H_1 diterima. keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi. Dan disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi.

Dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini berada pada kriteria tinggi. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) dan disiplin (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Berdasarkan dari pengolahan data diketahui bahwa :

- a. Terdapat pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan disiplin terhadap Produktivitas Kerja sebesar F_{hitung} 17,697 sedangkan F_{tabel} 3,18 atau F_{hitung} $17,697 > F_{tabel}$ 3,18. Maka dengan demikian ada pengaruh signifikan secara simultan antara keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi.

- b. Terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adanya nilai signifikan pada keselamatan dan kesehatan kerja(X_1) sebesar 0,406, dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($2,736 > 1,674$) Dengan nilai signifikan $0,008 < 0,05$. Maka dengan demikian ada pengaruh secara parsial antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi.
- c. Terdapat pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja sebesar 0,485. dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($3,379 > 1,674$) Dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Maka dengan demikian ada pengaruh signifikan secara parsial antara disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Hasil perhitungan SPSS 22 untuk melihat Koefisien Determinasi (R^2) dilihat pada model summary berikut ini :

Tabel 4.35
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.636 ^a	.405	.382	30.71346	1.794

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 22 pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai determinasi (R^2) sebesar 0,405 menyatakan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja(X_1) dan disiplin(X_2) mampu menjelaskan bahwa variabel (Y) Produktivitas Kerja karyawan SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati

Jambi sebesar 40,5% sisanya 59,5% disebabkan oleh variabel lain diluar dari variabel yang diteliti.

Dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini berada pada kriteria tinggi. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) dan disiplin (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

4.2. Analisis dan Pembahasan

4.2.1. Analisis Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Jambi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis secara keseluruhan responden menilai Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada karyawan SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi Sangat Baik dengan rata-rata skornya sebesar 256,4. adapun penilaian indikator tertinggi ada pada indikator materil sebesar 243,2 pada rentang skala 231-275 dan indikator terendah pada indikator non materil dengan skor rata-rata 261.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu Fira Indarwati (2020) secara parsial pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas Karyawan PT.Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar menurut Fira Indarwati (2020) dengan judul “Pengaruh penerapan disiplin kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja ditunjukkan bahwa semakin baik penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) maka semakin berkualitas produktivitas kerja karyawannya.

Jadi, untuk memperoleh produktivitas kerja karyawan harus melalui penerapan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Apabila sejak awal penerapan kesehatan dan keselamatan kerja telah dilakukan sesuai dengan aturan yang berlaku maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang wajar dan bebas dari salah satu material sehingga tidak menurunkan kualitas produktivitas kerja.

4.2.2. Analisis Disiplin pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Jambi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis secara keseluruhan responden menilai Disiplin pada karyawan SPBE PT. Carpotama Anugerah Sehati Jambi Sangat Tinggi dengan rata-rata skornya sebesar 256,4. adapun penilaian indikator tertinggi ada pada indikator preventif sebesar 257,7 pada rentang skala 231-275 dan indikator terendah pada indikator progresif dengan skor rata-rata 261.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu Fira Indarwati(2020) dengan Judul “Pengaruh penerapan disiplin kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Kelapa Sawit Sewangi Sehati Luhur Kabupaten Kampar” secara parsial pengaruh Disiplin terhadap produktivitas karyawan Karyawan PT.Kelapa Sawit Sewangi Sehati Luhur Kabupaten Kampar berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan bahwa semakin baik penerapan disiplin kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4.2.3. Analisis Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin terhadap

Produktivitas Kerja pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Jambi

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama atau secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan

pada PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi. berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yaitu keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi. Terdapat pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan disiplin terhadap Produktivitas Kerja sebesar Fhitung 17,697 sedangkan Ftabel 3,18 atau F hitung $17,697 > Ftabel 3,18$. Maka dengan demikian ada pengaruh signifikan secara simultan antara keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan SPBE PT.Carpotama Anugerah Sejati Jambi. Hal ini dapat ditunjukkan dengan uji F dimana nilai F hitung lebih tinggi dari nilai Ftabel.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu menurut Kevin (2020) dengan Judul “pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan Alih Daya pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Manado” secara simultan pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan Alih Daya pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Manado berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Dengan demikian Keselamatan dan Kesehatan kerja harus wajib diterapkan dalam perusahaan untuk memakai alat pelindung kerja demi keamanan saat berada di dalam lingkungan kerja, sehingga perusahaan harus benar-benar memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan untuk bisa meningkatkan produktivitas kerja sesuai target yang sudah ditentukan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa penulis pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Keselamatan dan kesehatan kerja pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi dikategorikan sangat Baik demikian juga dengan disiplin dan produktivitas kerja pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi dikategorikan sangat Tinggi.
2. Secara simultan Keselamatan dan Kesehatan kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi.
3. Secara parsial keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi.
4. Secara Parsial Disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi.

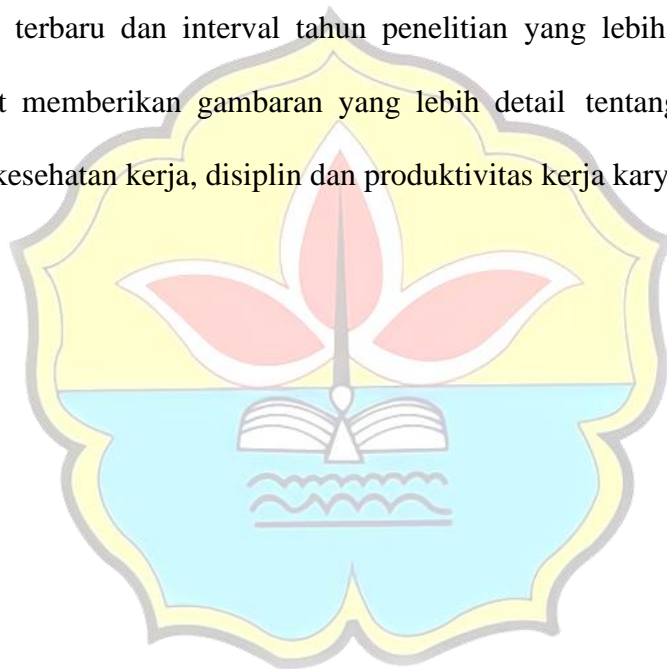
5.3 Saran

Saran yang dapat penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan perlu lebih memperhatikan alat pelindung diri, keamanan dan kelayakan alat produksi secara berkala agar karyawan dapat merasa aman dan nyaman dalam bekerja.
2. Pimpinan memberikan sanksi hukum pada karyawan yang melakukan pelanggaran dengan keadilan yang sama sesuai dengan ringan beratnya

kesalahan yang dilakukan dan harus mengikut sertakan bawahan dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan

3. Untuk mencapai hasil produktivitas yang lebih maksimal lagi karyawan dan perusahaan perlu lebih disiplin lagi untuk meningkatkan produktivitas kerja.
4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan tahun yang terbaru dan interval tahun penelitian yang lebih panjang agar dapat memberikan gambaran yang lebih detail tentang keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin dan produktivitas kerja karyawan.



Daftar Pustaka

- Badrudin. (2015). *Dasar-dasar Manajemen*. Alfabeta.
- Billy, B. (2019). *Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Margawood tata respati*.
<http://repositori.buddhidharma.ac.id>
- Fauziah, I., & Yustisia, I. (2018). Pengaruh Program K3LH dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtaweng Kota Bandung. *Digital Library Unikom*.
- Hakim, I., Ningsih, D. S., & Wasnury, R. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Konflik Internal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Tri Bakti Sarimas Kab Kuantan Singingi. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, 2(1), 1–17.
<https://jnse.ejournal.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/7991>
- Handoko, T. H. (2005). *Manajemen Personalia*. BPFE UGM.
- Hasibuan. (2015). *Pengertian Disiplin Kerja*. Refika Aditama.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah (Edisi Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman, R., & Husnan, S. (2016). *Manajemen Personalia (Edisi III)*. BPFE.
- Hutagalung, A. O., & Ikatrinasari, F. Z. (2018). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CLEANING SERVICE PT. Nitrasanata Dharma di Jakarta (Studi kasus pada rumah sakit mata Jakarta Eye Center). *Inkofar*, 1(1), 79–90.
- Indarwati, F., Zaki, H., & Akhmad, I. (2021). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT . Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar. *ECOINTBIS (Economics, Accounting and Business Journal)*, 1(1), 343–352.
- Irzan, M. (2016). *Dasar-dasar kesehatan dan keselamatan kerja*. Kencana.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Werner, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya*

Manusia. Kencana.

Jumanto, & Nasution, A. P. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Seksi Cutting Crimping Di PT. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia. *Jurnal Bening Prodi Manajemen, Vol.4*(No.2), 1–21.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya.

Mathis, R., & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

Nitisemito. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Priyanto, D. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Gava Media.

Rahmawati, D. F., Lasiyono, U., & Prabowo, T. A. (2020). Pengaruh Penerapan K3, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Alaskair Maspion Di Sidoarjo. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR), 1*(1), 347–361. <https://doi.org/10.36456/jsbr.v1i1.3003>

Samahati, K. R. (2020). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Manado (Effect of Health and Safety of and Discipline of Work on Employee Productivity of At Pt . Pln (Persero) Up3 Man. *Jurnal EMBA, 8*(1), 351–360.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

Siagian, S. P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT. Rineka Cipta.

Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia.

- Sinambela, L. P. (2016). *Pengertian Disiplin Kerja*. Kencana Predana Media Group.
- Suardi, R. (2007). *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. PPM.
- Sudirman, Hapsara, O., & Zahari, M. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Magnum Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif* (Cet. 1). Alfabeta.
- Supomo, & Eti, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno. (2016). *Manfaat dan tujuan Disiplin Kerja*. Prenada Media Group.
- Syahrir, A., Zahari, M., & Ubaidilah. (2019). Pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karaywan Rumah Batik Azmiah Kelurahan Olak Kemang Kecamatan Danau Teluk Kota Jambi. *Science of Management and Students Research Journal*, 1(1), 28–32.
<https://doi.org/10.33087/sms.v1i1.4>
- Umar, H. (2008). Metodologi Penelitian Bisnis. In *Metode Riset Bisnis*.
- Yuliani. (2014). *E-Learning Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)*. CV. Budi Utama.
- Zamharir, M. (2012). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Panca Surya Agrindo Kecamatan Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ekonomi*, Agustus 2012, 04(02).

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr.

Karyawan SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi universitas batanghari Jambi. Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan. Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : Lora Yuni Anjelina Panjaitan

NIM 1900861201200

Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi

Kuisisioner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menurut pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi dan jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat pengantar ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, Mei 2023

Hormat Saya

Lora Yuni Anjelina Panjaitan

Identitas Responden

1. Nomor Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan
2. Umur : 18 – 24 tahun
 25-29 tahun
 30-35 tahun
 > 35 tahun
3. Masa Kerja : < 1 tahun
 2 – 3 tahun
 4 – 5 tahun
 > 6 tahun

Petunjuk Kuesioner

Berikan penilaian terhadap pernyataan dibawah ini yang menyangkut pengalaman yang anda rasakan selama bekerja di SPBE PT. Carpotama Anugerah Sejati Jambi, berilah tanda \surd (ceklis) pada kolom yang sesuai dengan pendapat anda.

1. Sangat Tidak Setuju (STS) / Sangat Rendah (SR)
2. Tidak Setuju (TS) / Rendah (R)
3. Cukup Setuju (CS) / Sedang (S)
4. Setuju (S) / Tinggi (T)
5. Sangat Setuju (SS) / Sangat Tinggi (ST)

KUESIONER PENELITIAN

A. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Perusahaan memberikan baju kerja sesuai dengan standar keamanan dalam bekerja					
2	Perusahaan memberikan Helm yang layak sebagai alat keamanan dalam bekerja untuk mengurangi resiko cidera pada kepala					
3	Perusahaan Memberikan Kaca mata untuk melindungi mata saat bekerja dan pencahayaan yang berlebihan					
4	Karyawan diberikan sarung tangan yang baru setiap memulai bekerja.					
5	Perusahaan memberikan masker karyawan sebelum masuk bekerja.					
6	Karyawan diberikan Sepatu sesuai standar keamanan perusahaan secara berkala.					
7	Perusahaan memberikan training kepada karyawan baru.					
8	Perusahaan memberikan rambu-rambu tata cara kerja dan pelatihan kerja secara berkala.					
9	Perusahaan memiliki program pelatihan pertolongan pertama saat terjadinya kecelakaan dalam bekerja kepada karyawan.					
10	Perusahaan memberikan tanda dan himbauan bahaya di tempat-tempat tertentu.					
11	Perusahaan menyediakan obat dan alat-alat pertolongan pertama dengan baik dan lengkap sesuai aturan yang berlaku.					
12	Perusahaan mengawasi karyawan dengan ketat untuk bekerja sesuai dengan aturan kerja dan standar keselamatan dan kesehatan kerja.					

B. Disiplin

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Absensi karyawan sesuai dengan jadwal					
2	Menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas pokok					
3	Pelaporan rekap data diserahkan dengan tepat waktu					
4	SOP/tata tertib yang jelas dan dapat dipahami					
5	Kesiapan menerima sanksi disiplin karyawan					
6	Sanksi yang diterima mengandung makna					
7	Pemberitahuan atas sanksi yang diterima					
8	Keputusan yang tegas dan adil sesuai dengan kesalahan					
9	Teguran lisan dan skorsing apabila tidak disiplin dalam bekerja					

C. Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan					
2	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat waktu sesuai dengan yang diharapkan perusahaan					
4	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan deadline yang telah ditentukan perusahaan					
5	Saya tepat waktu dalam memulai pekerjaan					
6	Saya menyelesaikan dengan tepat dan teliti					

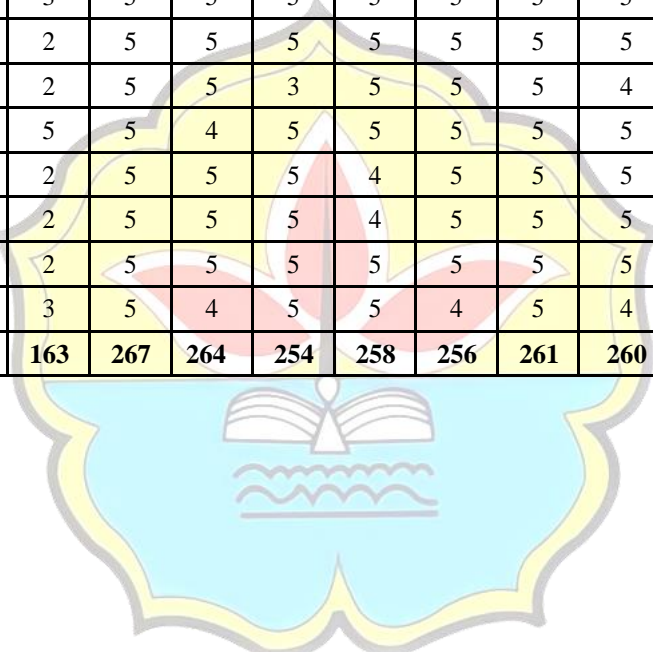
Lampiran.2 Gambar penelitian dan Penyebaran Kuisisioner



Lampiran 3. Jawaban Responden terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL
1	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	42
2	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	55
3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	54
4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
5	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	44
6	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	45
7	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
8	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	57
9	5	5	2	5	5	5	5	3	3	4	4	4	50
10	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
11	4	4	3	5	5	5	4	3	3	3	3	4	46
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
13	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	56
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
15	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
16	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	56
17	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
18	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
19	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57
20	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
21	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	54
22	5	4	2	5	5	4	5	3	4	4	5	5	51
23	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	56
24	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
25	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	57
26	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
27	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
28	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	56
29	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	56
30	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
31	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
33	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
34	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	56
35	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	55

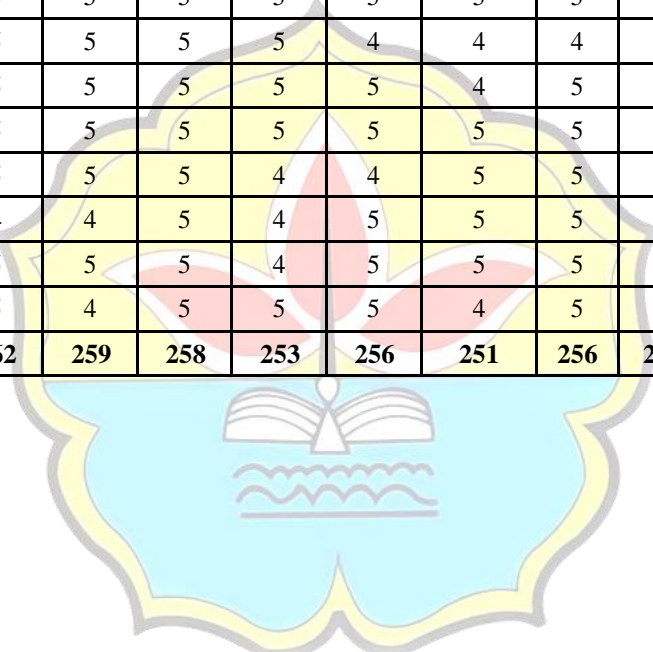
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL
36	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	55
37	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	56
38	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	55
39	5	5	2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	53
40	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	55
41	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	56
42	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
43	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
44	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	54
45	5	4	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	54
46	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	54
47	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
48	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
49	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
50	4	4	2	5	5	3	5	5	5	4	4	5	51
51	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57
52	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	55
53	5	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	55
54	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
55	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	53
Jlh	257	254	163	267	264	254	258	256	261	260	227	263	2984



Lampiran 4. Jawaban Responden terhadap Disiplin

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	5	4	4	5	4	5	4	4	5	40
3	2	5	3	4	5	5	5	5	5	39
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	42
5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	40
6	3	5	5	4	4	5	4	4	5	39
7	5	4	5	3	5	5	4	3	4	38
8	5	4	4	5	4	4	5	5	4	40
9	5	5	4	4	3	5	4	4	5	39
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
11	4	4	3	4	3	2	2	4	4	30
12	4	5	5	4	5	5	4	4	5	41
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
14	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
15	4	5	5	4	5	5	4	5	5	42
16	5	4	5	5	4	4	5	4	5	41
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
19	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
20	4	4	5	5	5	4	4	5	5	41
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
23	5	5	5	4	5	5	4	5	5	43
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
25	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
27	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
28	5	5	5	5	5	4	4	5	4	42
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
30	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
31	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
32	4	4	5	5	4	5	4	4	4	39
33	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
34	5	5	4	4	5	5	4	5	4	41
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

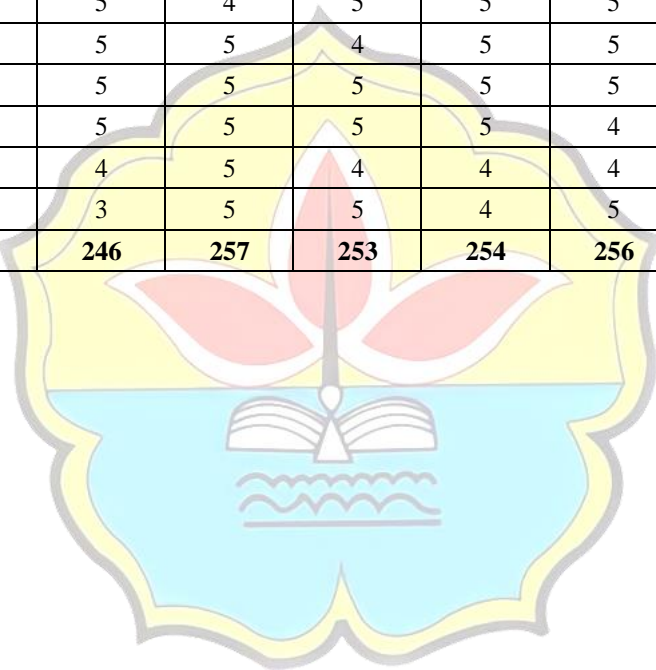
No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTAL
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
37	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
38	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
39	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43
40	4	4	5	5	5	5	4	5	5	42
41	5	5	5	5	5	3	4	4	5	41
42	5	5	4	5	5	5	4	4	5	42
43	5	5	4	4	5	4	5	4	5	41
44	5	5	5	4	5	4	5	5	4	42
45	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
46	5	5	5	5	4	5	4	4	5	42
47	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
49	5	5	5	5	5	4	4	4	5	42
50	4	5	5	5	5	5	4	5	5	43
51	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43
52	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
53	4	4	4	5	4	5	5	5	5	41
54	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43
55	4	5	4	5	5	5	4	5	4	41
Jml	252	262	259	258	253	256	251	256	261	2308



Lampiran 5. Jawaban Responden terhadap Produktivitas Kerja

No	Variabel Produktivitas Kerja (Y)						TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	4	4	4	4	4	5	25
2	5	3	5	5	4	5	27
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	5	4	5	28
5	5	4	3	4	4	5	25
6	4	4	3	4	5	4	24
7	5	3	4	4	4	4	24
8	5	4	5	3	4	4	25
9	5	4	4	4	3	4	24
10	4	3	5	4	5	5	26
11	3	3	3	3	3	3	18
12	5	5	5	5	5	5	30
13	4	5	5	5	4	4	27
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	4	4	5	5	5	28
18	5	5	5	5	4	4	28
19	5	4	5	5	5	5	29
20	4	5	5	4	5	4	27
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	5	4	5	5	29
23	3	5	4	5	5	4	26
24	5	5	5	4	5	5	29
25	5	5	5	5	5	4	29
26	5	4	5	5	5	5	29
27	5	5	5	4	5	5	29
28	5	4	4	5	4	4	26
29	4	4	5	5	5	5	28
30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	5	4	5	5	29
32	4	4	5	5	4	5	27
33	5	4	4	5	5	5	28
34	4	5	5	4	5	4	27
35	5	4	5	5	5	4	28

36	4	5	5	4	5	4	27
37	5	5	4	4	5	5	28
38	5	5	5	5	5	5	30
39	5	5	5	5	5	5	30
40	5	5	5	4	4	5	28
41	3	4	5	5	4	4	25
42	5	4	4	5	5	5	28
43	5	5	5	5	5	5	30
44	4	5	4	5	4	4	26
45	4	4	5	5	5	5	28
46	3	5	4	4	4	5	25
47	5	5	5	5	5	5	30
48	5	4	5	5	5	5	29
49	5	4	5	5	4	5	28
50	5	5	4	5	5	5	29
51	5	5	5	4	5	5	29
52	5	5	5	5	5	5	30
53	5	5	5	5	5	4	29
54	4	4	5	4	4	4	25
55	5	3	5	5	4	5	27
Jumlah	254	246	257	253	254	256	1520



Lampiran 6. Konversi Data Skala Ordinal ke Skala Interval dengan Metode

MSI (Method Successive Interval)

a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)

Successive Interval

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Rata-rata
1	2,32	2,83	1,79	2,32	2,83	2,83	2,32	2,83	2,83	2,32	2,83	2,83	2,58
2	4,06	4,06	2,83	4,06	4,06	4,06	2,83	2,83	4,06	2,83	4,06	2,83	3,55
3	4,06	4,06	4,06	4,06	1,79	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	1,79	3,68
4	2,83	4,06	2,32	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	3,81
5	2,83	2,83	1,79	2,83	2,83	2,83	2,83	2,32	2,32	2,83	2,83	2,83	2,66
6	2,83	2,83	2,32	2,83	2,83	2,83	2,83	2,32	2,32	2,83	2,83	2,83	2,71
7	2,83	2,83	2,32	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	3,71
8	4,06	2,83	2,83	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	2,83	4,06	3,75
9	4,06	4,06	1,79	4,06	4,06	4,06	4,06	2,32	2,32	2,83	2,83	2,83	3,27
10	4,06	4,06	2,32	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	3,91
11	2,83	2,83	2,32	4,06	4,06	4,06	2,83	2,32	2,32	2,32	2,32	2,83	2,93
12	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06
13	2,83	4,06	2,32	4,06	4,06	4,06	4,06	2,83	4,06	4,06	4,06	4,06	3,71
14	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06
15	4,06	4,06	2,83	4,06	4,06	4,06	2,83	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	3,85
16	4,06	4,06	2,32	2,83	4,06	2,83	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	3,71
17	2,83	4,06	1,79	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	3,77
18	2,83	2,83	2,32	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	3,71
19	4,06	4,06	2,32	4,06	2,83	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	3,81
20	4,06	4,06	2,32	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	3,91
21	2,83	2,83	1,79	4,06	4,06	4,06	2,83	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	3,56
22	4,06	2,83	1,79	4,06	4,06	2,83	4,06	2,32	2,83	2,83	4,06	4,06	3,32
23	4,06	4,06	2,32	4,06	2,83	2,83	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	3,71
24	4,06	4,06	1,79	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	3,87
25	4,06	4,06	2,32	4,06	4,06	4,06	2,83	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	3,81
26	4,06	4,06	2,32	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	3,91
27	4,06	4,06	2,32	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	3,91
28	4,06	4,06	1,79	4,06	4,06	2,83	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	3,77
29	4,06	4,06	2,32	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	2,83	2,83	4,06	4,06	3,71
30	4,06	4,06	1,79	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	3,87
31	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	2,83	2,83	4,06	4,06	4,06	4,06	3,85

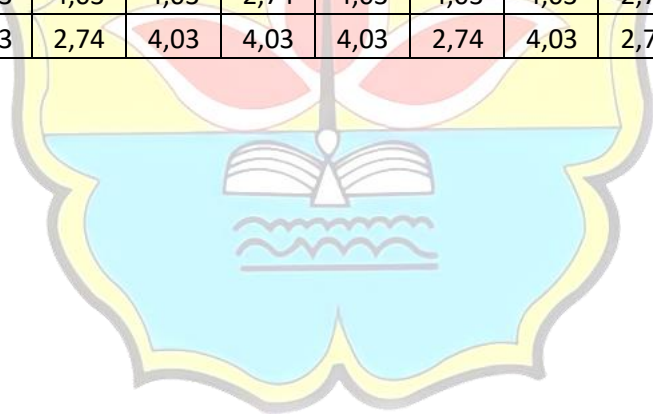
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Rata-rata
32	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06
33	4,06	4,06	1,79	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	3,87
34	4,06	4,06	1,79	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	2,83	4,06	3,77
35	2,83	2,32	2,83	2,83	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	3,61
36	4,06	4,06	1,79	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	2,83	2,83	4,06	4,06	3,66
37	4,06	4,06	1,79	4,06	4,06	4,06	2,83	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	3,77
38	2,83	2,83	4,06	4,06	4,06	4,06	2,83	2,32	4,06	4,06	4,06	4,06	3,61
39	4,06	4,06	1,79	4,06	4,06	4,06	4,06	2,83	4,06	2,83	2,83	2,83	3,46
40	2,83	4,06	2,32	2,83	4,06	4,06	2,83	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	3,61
41	4,06	4,06	2,83	4,06	2,83	2,83	2,83	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	3,65
42	4,06	4,06	1,79	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	3,87
43	4,06	4,06	2,32	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	3,91
44	4,06	4,06	2,83	2,83	4,06	2,83	4,06	2,83	2,83	2,83	4,06	4,06	3,45
45	4,06	2,83	1,79	4,06	4,06	2,83	2,83	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	3,56
46	4,06	2,83	2,32	4,06	2,83	4,06	4,06	4,06	2,83	4,06	4,06	2,83	3,50
47	4,06	1,79	1,79	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	3,68
48	4,06	4,06	2,32	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	3,91
49	4,06	4,06	1,79	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	3,87
50	2,83	2,83	1,79	4,06	4,06	2,32	4,06	4,06	4,06	2,83	2,83	4,06	3,32
51	2,83	2,83	4,06	4,06	2,83	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	3,75
52	2,83	4,06	1,79	4,06	4,06	4,06	2,83	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	3,66
53	4,06	2,83	1,79	4,06	4,06	4,06	2,83	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	3,66
54	4,06	2,83	1,79	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	4,06	3,77
55	2,83	4,06	2,32	4,06	2,83	4,06	4,06	2,83	4,06	2,83	4,06	2,83	3,40

b. Disiplin (X2)

Successive Interval

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Rata-rata
1	2,74	2,74	2,74	2,74	2,74	2,74	2,74	2,74	2,74	2,74
2	4,03	2,74	2,74	4,03	2,74	4,03	2,74	2,74	4,03	3,31
3	1,67	4,03	2,10	2,74	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	3,41
4	4,03	4,03	2,74	4,03	4,03	2,74	4,03	2,74	4,03	3,60
5	2,10	4,03	4,03	2,74	2,74	4,03	4,03	2,74	4,03	3,39
6	2,10	4,03	4,03	2,74	2,74	4,03	2,74	2,74	4,03	3,24
7	4,03	2,74	4,03	2,10	4,03	4,03	2,74	2,10	2,74	3,17
8	4,03	2,74	2,74	4,03	2,74	2,74	4,03	4,03	2,74	3,31
9	4,03	4,03	2,74	2,74	2,10	4,03	2,74	2,74	4,03	3,24
10	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03
11	2,74	2,74	2,10	2,74	2,10	1,67	1,67	2,74	2,74	2,36
12	2,74	4,03	4,03	2,74	4,03	4,03	2,74	2,74	4,03	3,46
13	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	2,74	4,03	4,03	3,89
14	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	2,74	4,03	3,89
15	2,74	4,03	4,03	2,74	4,03	4,03	2,74	4,03	4,03	3,60
16	4,03	2,74	4,03	4,03	2,74	2,74	4,03	2,74	4,03	3,46
17	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03
18	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	2,74	4,03	3,89
19	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	2,74	4,03	4,03	3,89
20	2,74	2,74	4,03	4,03	4,03	2,74	2,74	4,03	4,03	3,46
21	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	2,74	3,89
22	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03
23	4,03	4,03	4,03	2,74	4,03	4,03	2,74	4,03	4,03	3,74
24	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03
25	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	2,74	4,03	4,03	4,03	3,89
26	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	2,74	3,89
27	2,74	2,74	2,74	2,74	2,74	2,74	4,03	4,03	4,03	3,17
28	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	2,74	2,74	4,03	2,74	3,60
29	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03
30	4,03	4,03	4,03	2,74	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	3,89
31	2,74	2,74	2,74	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	3,60
32	2,74	2,74	4,03	4,03	2,74	4,03	2,74	2,74	2,74	3,17
33	2,74	2,74	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	3,74
34	4,03	4,03	2,74	2,74	4,03	4,03	2,74	4,03	2,74	3,46
35	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Rata-rata
36	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03
37	4,03	4,03	4,03	4,03	2,74	4,03	4,03	4,03	4,03	3,89
38	4,03	4,03	4,03	2,74	2,74	4,03	4,03	4,03	4,03	3,74
39	2,74	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	2,74	3,74
40	2,74	2,74	4,03	4,03	4,03	4,03	2,74	4,03	4,03	3,60
41	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	2,10	2,74	2,74	4,03	3,53
42	4,03	4,03	2,74	4,03	4,03	4,03	2,74	2,74	4,03	3,60
43	4,03	4,03	2,74	2,74	4,03	2,74	4,03	2,74	4,03	3,46
44	4,03	4,03	4,03	2,74	4,03	2,74	4,03	4,03	2,74	3,60
45	4,03	4,03	4,03	4,03	2,74	2,74	4,03	4,03	4,03	3,74
46	4,03	4,03	4,03	4,03	2,74	4,03	2,74	2,74	4,03	3,60
47	2,74	4,03	4,03	4,03	4,03	2,74	4,03	4,03	4,03	3,74
48	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03
49	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	2,74	2,74	2,74	4,03	3,60
50	2,74	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	2,74	4,03	4,03	3,74
51	2,74	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03	2,74	3,74
52	4,03	4,03	4,03	4,03	2,74	2,74	4,03	4,03	4,03	3,74
53	2,74	2,74	2,74	4,03	2,74	4,03	4,03	4,03	4,03	3,46
54	4,03	4,03	4,03	4,03	2,74	4,03	4,03	4,03	2,74	3,74
55	2,74	4,03	2,74	4,03	4,03	4,03	2,74	4,03	2,74	3,46

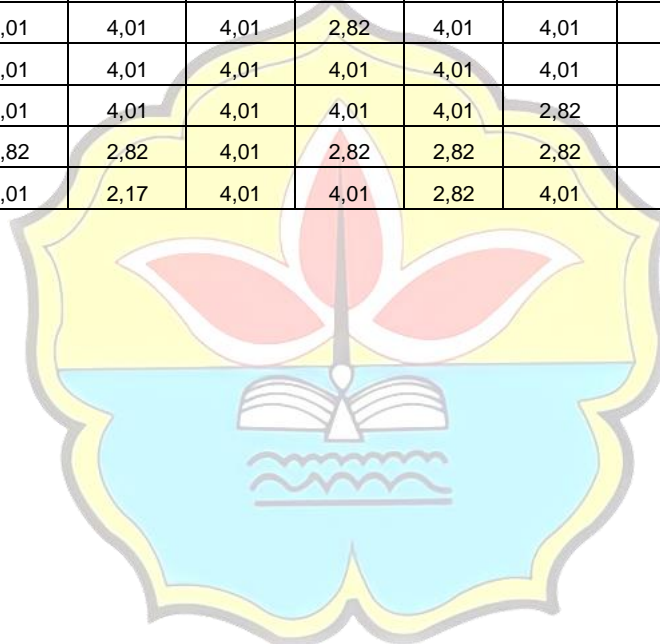


c. Produktivitas Kerja (Y)

Successive Interval

No	Y.1	Y.2	Y3	Y.4	Y.5	Y.6	Rata-rata
1	2,82	2,82	2,82	2,82	2,82	4,01	3,01
2	4,01	2,17	4,01	4,01	2,82	4,01	3,51
3	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01
4	2,82	4,01	4,01	4,01	2,82	4,01	3,61
5	4,01	2,82	2,17	2,82	2,82	4,01	3,11
6	2,82	2,82	2,17	2,82	4,01	2,82	2,91
7	4,01	2,17	2,82	2,82	2,82	2,82	2,91
8	4,01	2,82	4,01	2,17	2,82	2,82	3,11
9	4,01	2,82	2,82	2,82	2,17	2,82	2,91
10	2,82	2,17	4,01	2,82	4,01	4,01	3,31
11	2,17	2,17	2,17	2,17	2,17	2,17	2,17
12	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01
13	2,82	4,01	4,01	4,01	2,82	2,82	3,41
14	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01
15	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01
16	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01
17	4,01	2,82	2,82	4,01	4,01	4,01	3,61
18	4,01	4,01	4,01	4,01	2,82	2,82	3,61
19	4,01	2,82	4,01	4,01	4,01	4,01	3,81
20	2,82	4,01	4,01	2,82	4,01	2,82	3,41
21	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01
22	4,01	4,01	4,01	2,82	4,01	4,01	3,81
23	2,17	4,01	2,82	4,01	4,01	2,82	3,31
24	4,01	4,01	4,01	2,82	4,01	4,01	3,81
25	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01	2,82	3,81
26	4,01	2,82	4,01	4,01	4,01	4,01	3,81
27	4,01	4,01	4,01	2,82	4,01	4,01	3,81
28	4,01	2,82	2,82	4,01	2,82	2,82	3,21
29	2,82	2,82	4,01	4,01	4,01	4,01	3,61
30	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01
31	4,01	4,01	4,01	2,82	4,01	4,01	3,81
32	2,82	2,82	4,01	4,01	2,82	4,01	3,41
33	4,01	2,82	2,82	4,01	4,01	4,01	3,61
34	2,82	4,01	4,01	2,82	4,01	2,82	3,41
35	4,01	2,82	4,01	4,01	4,01	2,82	3,61
36	2,82	4,01	4,01	2,82	4,01	2,82	3,41

No	Y.1	Y.2	Y3	Y.4	Y.5	Y.6	Rata-rata
37	4,01	4,01	2,82	2,82	4,01	4,01	3,61
38	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01
39	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01
40	4,01	4,01	4,01	2,82	2,82	4,01	3,61
41	2,17	2,82	4,01	4,01	2,82	2,82	3,11
42	4,01	2,82	2,82	4,01	4,01	4,01	3,61
43	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01
44	2,82	4,01	2,82	4,01	2,82	2,82	3,21
45	2,82	2,82	4,01	4,01	4,01	4,01	3,61
46	2,17	4,01	2,82	2,82	2,82	4,01	3,11
47	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01
48	4,01	2,82	4,01	4,01	4,01	4,01	3,81
49	4,01	2,82	4,01	4,01	2,82	4,01	3,61
50	4,01	4,01	2,82	4,01	4,01	4,01	3,81
51	4,01	4,01	4,01	2,82	4,01	4,01	3,81
52	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01
53	4,01	4,01	4,01	4,01	4,01	2,82	3,81
54	2,82	2,82	4,01	2,82	2,82	2,82	3,01
55	4,01	2,17	4,01	4,01	2,82	4,01	3,51



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi t (df = 1- 40)

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
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

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41- 80)

Df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	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	

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Tabel r untuk df = 1-37

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

Tabel r untuk df = 38-72

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
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
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

Lampiran 7. Hasil olah data SPSS 22

1. UJI INSTRUMEN VALIDITAS DAN REALIBILITAS

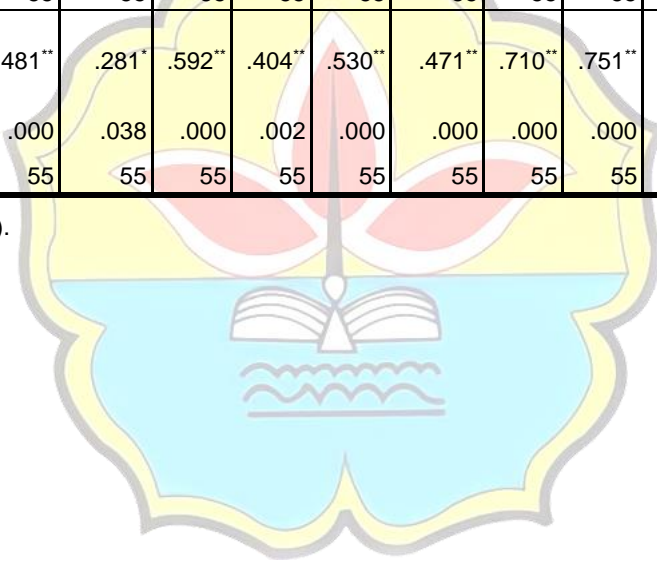
		Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.1 0	X1.1 1	X1.1 2	RATA_RATA
X1.1	Pearson Correlation	1	.424**	.029	.391**	.175	.111	.309*	.308*	.164	.253	.278*	.175	.531**
	Sig. (2-tailed)		.001	.835	.003	.201	.421	.022	.022	.232	.062	.040	.201	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	.424**	1	.086	.220	.098	.203	.200	.181	.243	.153	.281*	.098	.481**
	Sig. (2-tailed)	.001		.533	.106	.477	.136	.143	.186	.074	.265	.038	.477	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	.029	.086	1	.052	-.215	.188	-.001	-.044	.183	.209	.212	-.052	.281*
	Sig. (2-tailed)	.835	.533		.704	.114	.170	.996	.749	.180	.125	.121	.705	.038
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.4	Pearson Correlation	.391**	.220	.052	1	.230	.472**	.303*	.312*	.409**	.349**	.280*	.230	.592**
	Sig. (2-tailed)	.003	.106	.704		.091	.000	.025	.021	.002	.009	.038	.091	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

X1.5	Pearson Correlation	.175	.098	-.215	.230	1	.276*	.106	.145	.233	.155	.123	.610**	.404**
	Sig. (2-tailed)	.201	.477	.114	.091		.041	.443	.292	.088	.258	.370	.000	.002
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.6	Pearson Correlation	.111	.203	.188	.472**	.276*	1	.186	.255	.323*	.376**	.274*	.075	.530**
	Sig. (2-tailed)	.421	.136	.170	.000	.041		.174	.060	.016	.005	.043	.585	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.7	Pearson Correlation	.309*	.200	-.001	.303*	.106	.186	1	.334*	.184	.194	.200	.195	.471**
	Sig. (2-tailed)	.022	.143	.996	.025	.443	.174		.013	.178	.156	.142	.153	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.8	Pearson Correlation	.308*	.181	-.044	.312*	.145	.255	.334*	1	.626**	.707**	.505**	.539**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.022	.186	.749	.021	.292	.060	.013		.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.9	Pearson Correlation	.164	.243	.183	.409**	.233	.323*	.184	.626**	1	.757**	.534**	.493**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.232	.074	.180	.002	.088	.016	.178	.000		.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.10	Pearson Correlation	.253	.153	.209	.349**	.155	.376**	.194	.707**	.757**	1	.615**	.561**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.062	.265	.125	.009	.258	.005	.156	.000	.000		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

X1.11	Pearson Correlation	.278*	.281*	.212	.280*	.123	.274*	.200	.505**	.534**	.615**	1	.491**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.040	.038	.121	.038	.370	.043	.142	.000	.000	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.12	Pearson Correlation	.175	.098	-.052	.230	.610**	.075	.195	.539**	.493**	.561**	.491**	1	.632**
	Sig. (2-tailed)	.201	.477	.705	.091	.000	.585	.153	.000	.000	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
RATA_RATA	Pearson Correlation	.531**	.481**	.281*	.592**	.404**	.530**	.471**	.710**	.751**	.777**	.693**	.632**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.038	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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



Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	12



Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	RATA_RATA
X2.1	Pearson Correlation	1	.324*	.253	.256	.114	-.049	.174	-.001	.054	.466**
	Sig. (2-tailed)		.016	.062	.060	.408	.724	.203	.996	.694	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.2	Pearson Correlation	.324*	1	.356**	.054	.365**	.231	.200	.187	.166	.597**
	Sig. (2-tailed)	.016		.008	.695	.006	.090	.143	.172	.225	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.3	Pearson Correlation	.253	.356**	1	.283*	.295*	.228	.185	.193	.148	.619**
	Sig. (2-tailed)	.062	.008		.036	.029	.094	.176	.157	.282	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.4	Pearson Correlation	.256	.054	.283*	1	.201	.048	.257	.292*	.115	.533**
	Sig. (2-tailed)	.060	.695	.036		.141	.728	.058	.031	.405	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.5	Pearson Correlation	.114	.365**	.295*	.201	1	.222	.124	.296*	.077	.573**
	Sig. (2-tailed)	.408	.006	.029	.141		.104	.366	.028	.577	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.6	Pearson Correlation	-.049	.231	.228	.048	.222	1	.114	.184	.117	.447**
	Sig. (2-tailed)	.724	.090	.094	.728	.104		.407	.178	.395	.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.7	Pearson Correlation	.174	.200	.185	.257	.124	.114	1	.406**	.162	.568**
	Sig. (2-tailed)	.203	.143	.176	.058	.366	.407		.002	.237	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

X2.8	Pearson Correlation	-.001	.187	.193	.292*	.296*	.184	.406**	1	-.018	.542**
	Sig. (2-tailed)	.996	.172	.157	.031	.028	.178	.002		.895	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.9	Pearson Correlation	.054	.166	.148	.115	.077	.117	.162	-.018	1	.365**
	Sig. (2-tailed)	.694	.225	.282	.405	.577	.395	.237	.895		.006
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
RATA_RATA	Pearson Correlation	.466**	.597**	.619**	.533**	.573**	.447**	.568**	.542**	.365**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.006	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

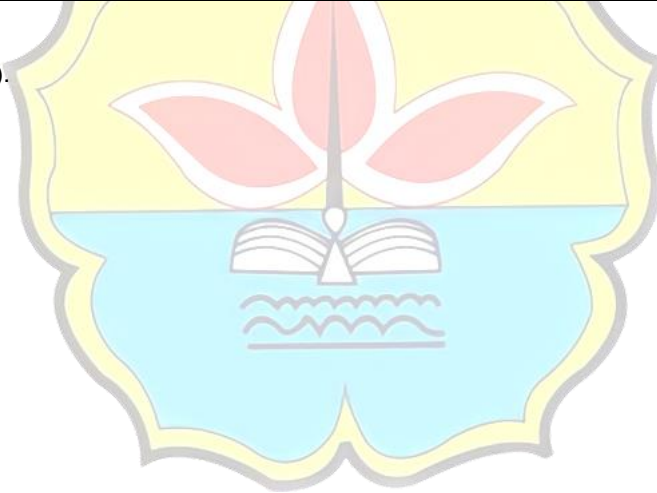
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.666	9

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	RATA_RATA
Y1	Pearson Correlation	1	.128	.215	.234	.296*	.416**	.614**
	Sig. (2-tailed)		.352	.114	.085	.028	.002	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y2	Pearson Correlation	.128	1	.310*	.109	.423**	.125	.579**
	Sig. (2-tailed)	.352		.021	.426	.001	.362	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y3	Pearson Correlation	.215	.310*	1	.285*	.308*	.244	.627**
	Sig. (2-tailed)	.114	.021		.035	.022	.073	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y4	Pearson Correlation	.234	.109	.285*	1	.259	.275*	.573**
	Sig. (2-tailed)	.085	.426	.035		.056	.042	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55

Y5	Pearson Correlation	.296*	.423**	.308*	.259	1	.375**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.028	.001	.022	.056		.005	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y6	Pearson Correlation	.416**	.125	.244	.275*	.375**	1	.638**
	Sig. (2-tailed)	.002	.362	.073	.042	.005		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
RATA_RATA	Pearson Correlation	.614**	.579**	.627**	.573**	.711**	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55

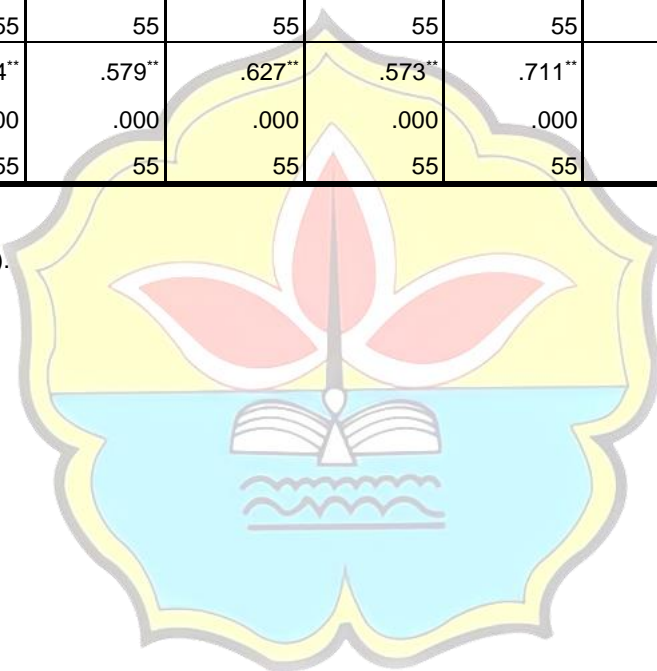
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	55	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.682	6

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DISIPLIN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA ^b		Enter

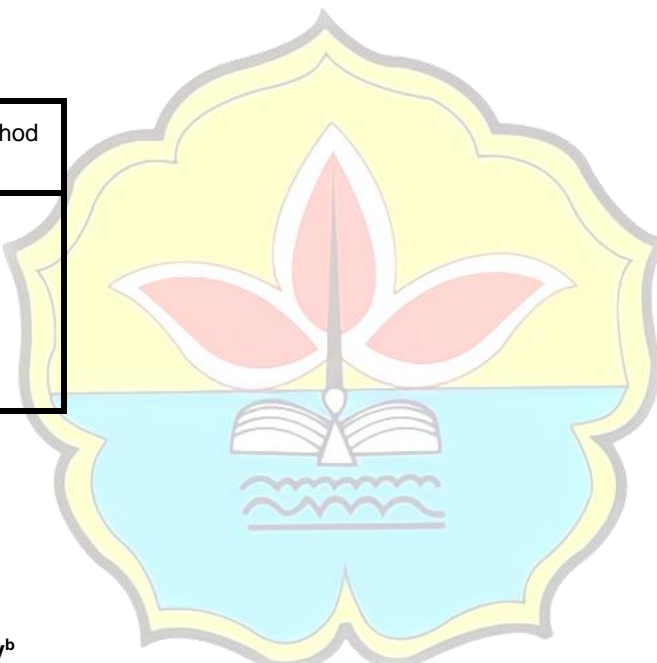
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. All requested variables entered.

2. regresi linear berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.636 ^a	.405	.382	30.71346	1.794



a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33387.958	2	16693.979	17.697	.000 ^b
	Residual	49052.478	52	943.317		
	Total	82440.436	54			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.995	54.831		.602	.550		
	KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA	.406	.148	.331	2.736	.008	.779	1.283
	DISIPLIN	.485	.143	.409	3.379	.001	.779	1.283

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA	DISIPLIN
	1	2.992	1.000	.00	.00	.00
1	2	.004	26.674	.16	.31	.99
	3	.004	28.325	.84	.69	.01

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

