

## PENGARUH K3, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ivan Mustovani  
*ivanmust1@gmail.com*  
Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya (STIESIA)

### ABSTRACT

*This research aimed to find out the effect of occupational health and safety, working discipline, and motivation on the employees' performance of PTLuas Line Surabaya. While the population was all employees who work at pioneer lines of PTLuas Line Surabaya. The data collection technique used saturated sampling which had all population as sample. In Line with there were 73 respondent. Moreover, the data analysis technique used multiple linear regression with spss 20. The research result concluded occupational health and safety had positive and significant effect of the employees' performance. It meant, the higher the occupational health and safety employees, the bigger the employees' performance would be. Furthermore, working discipline had positive and significant effect on the employees' performance. In other word by better working quality and quantity would get. As consequence, it improved also the employees' performance as a proper motivation to the employees would improve their performance.*

**Keyword:** occupational health safety, discipline, motivation

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Luas Line Surabaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada bagian pelayaran perintis pada PT Luas Line Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yakni menjadikan seluruh populasi sebagai sampel yakni sebanyak 73 responden. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 20.0 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena semakin tinggi kesehatan dan keselamatan yang ada pada diri karyawan, maka semakin besar kinerja karyawan yang mereka hasilkan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena dengan penerapan disiplin kerja yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, maka akan mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena dengan pemberian motivasi yang sesuai kepada para karyawan maka akan semakin besar peluang meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** k3, disiplin kerja, motivasi

### PENDAHULUAN

Tingkat kompetisi antar perusahaan yang semakin tinggi menyebabkan perlunya upaya-upaya kegiatan efisiensi dan pemanfaatan faktor-faktor yang potensial yang ada pada perusahaan. Sebuah perusahaan yang memiliki efisiensi yang tinggi tercermin pada kemampuannya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, bahkan dapat melakukannya lebih singkat dan cepat dengan kualitas yang sama atau bahkan lebih baik. Pengoptimalan faktor-faktor pendukung yang ada dalam perusahaan merupakan sebuah keharusan guna terus bersaing di dunia industri sekarang ini. Salah satu faktor penting yang perlu dioptimalkan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia, karena penggerak utama dari setiap kegiatan dan mesin adalah manusia. Salah satu cara yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu terus bersaing dalam dunia industri adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan yang ada, karena salah satu aspek penting yang dapat memberi pengaruh besar terhadap maju atau mundurnya sebuah perusahaan adalah dari kinerja karyawan yang mereka miliki.

Kinerja menurut Kasmir (2016:182) merupakan hasil dan perilaku kerja seseorang yang dapat dilihat dalam periode tertentu, biasanya 1 tahun serta diukur dari kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang yang diberikan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Karyawan yang berkinerja tinggi akan membawa dampak positif bagi keberlangsungan perusahaan. Semangat serta inovasi yang mereka miliki akan membantu perusahaan untuk terus berkembang dan bersaing di masa yang akan datang. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kinerja yang buruk akan menimbulkan penurunan bahkan kebangkrutan bagi perusahaannya, oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan, menjaga dan meningkatkan kinerja para karyawannya. Perusahaan dapat memperhatikan beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Agustina (dalam Ismariana, *et al* 2015) antara lain: K3, motivasi, dan disiplin kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja sebagai kondisi fisiologis-fiskal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan Rivai (dalam Ismariana, *et al* 2015). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah sistem perlindungan berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterapkan oleh perusahaan kepada pekerja. Mangkunegara (2010:162). Menurut Rivai (2011:825) disiplin kerja dapat diartikan sebagai alat yang dapat digunakan seorang manajer untuk mengontrol segala perilaku yang dilakukan para karyawan selama berkerja dengan membuat batasan-batasan tentang apa yang harus mereka lakukan dan yang tidak boleh mereka langgar selama berkerja di perusahaan. Hasibuan (2013:193) disiplin kerja yang baik dapat tercermin dari besarnya tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Terry (dalam Sedarmayanti 2017:257) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Artinya motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang dalam melakukan suatu tindakan guna memenuhi kebutuhannya. Setiap karyawan memiliki beragam motivasi yang berbeda sehingga mereka mau berkerja guna memenuhi kebutuhan yang diinginkannya.

PT Luas Line adalah perusahaan yang bergerak dibidang ekspedisi pengiriman barang dan penumpang antar pulau. Perusahaan yang telah berdisi sejak 2009 ini bertempat di Jl. Raya Simo Jawar 35H, Surabaya, Jawa Timur ini dipimpin oleh R.R Nur Andayani sebagai Direktur Utama. Perusahaan ini adalah salah satu dari beberapa perusahaan pelayaran swasta yang berhasil memenangkan tender lelang yang diadakan pemerintah dalam proyek Pelayaran perintis yaitu Tol Laut pada bulan agustus tahun 2017 kemarin. PT Luas Line memiliki standar jam kerja yang harus terpenuhi dalam setahun yaitu sebanyak 168.192 jam dalam dengan rincian kerja selama 6 hari dalam seminggu dan 8 jam kerja setiap harinya sesuai standar yang ditetapkan *Maritim Labour Convention* (MLC) pada tahun 2006. Namun dalam tahun 2015, PT Luas Line kehilangan 7,71% (jam kerja karyawan dibandingkan standar jam kerja sesuai ketentuan) jam kerja dari jam kerja normal yang telah ditetapkan. Atas dasar perhitungan yang sama, PT Luas Line kembali mengalami kehilangan jam kerja pada tahun 2016 dan 2017 masing-masing sebesar 11.01% dan 8.13% dari jam kerja standar yang telah ditentukan perusahaan. Berkurangnya jam kerja dari yang sudah ditentukan menunjukkan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan yang dapat dihasilkan dalam satu tahun yang dapat menyebabkan terhambatnya pencapaian target yang telah ditentukan perusahaan. Salah satu indikasi bahwa kinerja karyawan telah mencapai hasil maksimal adalah pemenuhan jam kerja sesuai standar yang ditetapkan. Pemenuhan jam kerja amat penting bagi sebuah perusahaan dalam upayanya untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal. Terpenuhinya jam kerja standar berarti tepenuhi pula target produksi/jasa yang didapat oleh perusahaan. Dari permasalahan yang telah diuraikan tersebut didapatkan beberapa rumusan masalah antara lain sebagai berikut: (1) Apakah K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan? (2) Apakah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan? (3) Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

## TINJAUAN TEORITIS

### Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Mangkunegara (2010:162), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sistem perlindungan berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterapkan oleh perusahaan kepada pekerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan ketakutan, kebakaran, terpotong, keseleo patah tulang, dan cedera lainnya. Semua itu terhubung dengan lingkungan fisik perusahaan atau peralatan, dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan serta pelatihan yang khusus. Sedangkan kesehatan kerja merujuk pada kondisi dimana karyawan terbebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2011:163) beberapa hal yang dapat digunakan untuk mengukur Keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan, antara lain: (1) Keadaan tempat lingkungan kerja. (2) Pengaturan udara (3) Pengaturan penerangan (4) Pemakaian peralatan kerja. (5) Kondisi fisik dan mental pegawai.

### Disiplin Kerja

Rivai (2011:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan setiap manajer dalam perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan, ini dilakukan agar mereka para karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku mereka serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang karyawan dalam mentaati semua peraturan yang ada pada perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, sehingga kesediaan serta kerelaan yang datang dari dalam diri karyawan yang dapat dipicu atau diubah oleh perusahaan melalui manajer guna mempercepat pencapaian tujuan karyawan. Rivai (2011: 444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen indikator, yaitu: (1) Kehadiran, (2) Ketaatan pada peraturan kerja, (3) Ketaatan pada standar kerja, (4) Tingkat kewaspadaan tinggi, (5) Bekerja etis.

### Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang dimiliki seorang individu untuk berperilaku atau bertindak dan perbuatan itu dilakukan guna mencapai tujuan atau keberhasilan. Apabila individu memiliki motivasi yang kuat mereka akan melakukan suatu tindakan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat mencapai tujuan mereka (Rivai, 2011: 455). Pemberian motivasi tentunya akan berbeda pada satu individu dengan individu lainnya, karena itu seorang pemimpin harus mampu menganalisa jenis motivasi manakah yang sesuai dengan seseorang agar tercapai perubahan positif yang diinginkan perusahaan sehingga dapat membantu mempercepat tercapainya tujuan perusahaan. Indikator Motivasi menurut Maslow (dalam Hasibuan, 2014:148), yaitu: (1) Kebutuhan fisiologis, (2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, (3) Kebutuhan social, (4) Kebutuhan akan penghargaan, (5) Kebutuhan aktualisasi diri.

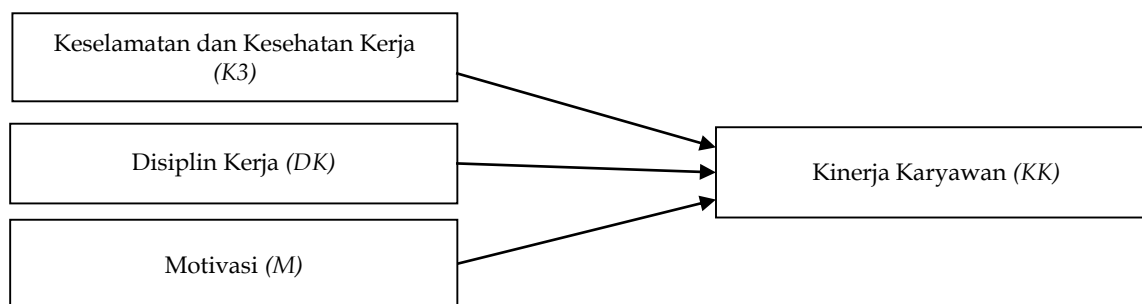
### Kinerja Karyawan

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang mampu dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67). Kinerja menurut Judith (dalam Kasmir, 2016:183) adalah melakukan pekerjaan yang bermakna dengan cara yang paling efektif dan efisien. Dari beberapa pendapat tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah hasil akhir yang telah dicapai oleh setiap karyawan dalam periode waktu tertentu, di mana karyawan mampu melaksanakan setiap tugas perkerjaan dan tanggung jawabnya yang dibebankan padanya dengan baik. Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Mitchel (dalam Sedarmayanti 2013:260), sebagai berikut: (1) Kualitas Kerja, (2) Ketetapan Waktu, (3) Inisiatif (4) Kemampuan, (5) Komunikasi.

## Penelitian Terdahulu

(1) Rozalia, *et al* (2015) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Pattindo Malang). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pattindo Malang. (2) Ismariana (2015) meneliti tentang Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi Unit Spinning 2 pada PT Apac Inti Corpora. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan K3 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Apac Inti Corpora. (3) Marom dan Sunuharyo (2018) meneliti Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan PT Lion Metal Works Tbk) menyatakan bahwa K3 berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Lion Metal Workd Tbk. (4) Simanjuntak (2016) meneliti tentang Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Powerindo Pekanbaru. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Keselamatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Rerangka Konseptual



Gambar 1

Rerangka Konseptual

Sumber: Hasil studi teoritis dan empiris, diolah 2019

## Pengembangan Hipotesis

### Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang terjamin Keselamatan dan Kesehatan kerjanya maka akan semakin kecil kemungkinan mengalami kecelakaan maupun sakit yang diakibatkan dari kelalaian maupun pekerjaan yang mereka kerjakan. Berdasarkan hal tersebut perusahaan harus mampu memenuhi segala aspek yang menyangkut keselamatan dan kesehatan para karyawan, seperti peralatan, ruangan dengan udara dan pencahayaan yang baik dan lain sebagainya. Dengan dipenuhinya hal tersebut para karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja serta diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

H<sub>1</sub>: Keselamatan dan kesehatan kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Sutrisno (2010:102), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan karyawan untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di perusahaan. Disiplin karyawan yang baik akan membuat karyawan bekerja secara tetap dan tepat dalam menyelesaikan setiap tugas maupun permasalahan yang diberikan padanya sehingga tujuan perusahaan dapat diraih dengan baik atau bahkan dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot maka

karyawan akan bekerja tidak sesuai dengan arahan yang diberikan sehingga akan menjadi penghalang tercapainya segala target yang sudah ditetapkan dan dapat memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

H<sub>2</sub>: Disiplin kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### **Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan**

Menurut Terry (dalam Sedarmayanti 2017:257) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Artinya pemberian motivasi yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong para karyawan untuk berkerja lebih keras dan lebih cepat dalam menyelesaikan tiap tugasnya. Akibatnya kinerja karyawan PT Luas Line akan mejadi optimal dan tujuan perusahaan akan lebih cepat tercapai.

H<sub>3</sub>: Motivasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis penelitian dan Gambaran dari populasi (Obyek) penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **Gambaran dari populasi (Objek) penelitian**

Menentukan objek penelitian sangat penting dan merupakan langkah yang harus ditempuh dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2014: 148), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada bagian pelayaran perintis pada PT Luas Line yang terletak di Jl. Raya Simo Jawar 35H, Surabaya, Jawa Timur.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh Sugiyono (2016:85) menjelaskan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi digunakan sampel. Jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Luas Line bagian pelayaran perintis yaitu sebanyak 73 orang responden.

### **Jenis Data dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan sumber data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung yang berhubungan dengan penelitian (Sugiyono, 2014:137). Data primer dapat berupa opini subjek secara individual yang diperoleh dengan cara survey, wawancara dan observasi pada karyawan bagian pelayaran perintis PT. Luas Line. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada reponden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014:199). Responden yang digunakan dalam kuesioner ini adalah seluruh karyawan PT Luas Line pada bagian pelayaran perintis. Materi yang ada didalam kuesioner ini adalah tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja, dan motivasi.

## **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

### **Variabel Dependen**

Kinerja karyawan adalah sebuah hasil akhir yang telah dicapai oleh setiap karyawan dalam periode waktu tertentu, di mana karyawan mampu melaksanakan setiap tugas pekerjaan dan tanggung jawabnya yang dibebankan padanya dengan baik. Kinerja menurut Judith (dalam Kasmir, 2016:183) adalah melakukan pekerjaan yang bermakna dengan cara yang paling efektif dan efisien. Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Mitchel (dalam Sedarmayanti 2013:260), sebagai berikut: (1) Kualitas Kerja (2) Ketetapan Waktu (3) Inisiatif (4) Kemampuan (5) Komunikasi.

### **Variabel Independen**

#### **Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)**

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan sebuah sistem perlindungan berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterapkan oleh PT Luas Line kepada para pekerjanya. Semua itu terhubung dengan lingkungan fisik perusahaan atau peralatan, dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan serta pelatihan yang khusus. Mangkunegara (2011:163) menjelaskan beberapa indikator pada Keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu: (1) Keadaan tempat Lingkungan kerja, (2) Pengaturan udara (3) Pengaturan penerangan, (4) Pemakaian peralatan Kerja, (5) Kondisi fisik dan mental pegawai.

#### **Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan karyawan PT Luas Line untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, artinya kesediaan serta kerelaan yang datang dari dalam diri karyawan dapat dipicu atau diubah oleh perusahaan melalui manajer menggunakan disiplin kerja sebagai alatnya guna mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Rivai (2011: 444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen indikator, yaitu: (1) Kehadiran, (2) Ketaatan pada peraturan kerja, (3) Ketaatan pada standar kerja, (4) Tingkat kewaspadaan tinggi (5) Bekerja etis.

#### **Motivasi**

Motivasi adalah dorongan yang dimiliki para karyawan PT Luas Line untuk berperilaku atau bertindak dan perbuatan itu dilakukan guna mencapai tujuan atau keberhasilan. Pemberian motivasi tentunya akan berbeda pada satu individu dengan individu lainnya ini terjadi karena setiap individu atau karyawan memiliki sifat dan karakter yang berbeda-beda, karena itu seorang pemimpin harus mampu menganalisa jenis motivasi manakah yang sesuai dengan kepribadian setiap karyawan yang ada pada perusahaan agar tercapai perubahan positif yang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan sehingga dapat membantu mempercepat tercapainya tujuan perusahaan. Indikator Motivasi menurut Maslow (dalam Hasibuan, 2014:148), yaitu: (1) Kebutuhan fisiologis, (2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, (3) Kebutuhan social, (4) Kebutuhan akan penghargaan, (5) Kebutuhan aktualisasi diri.

#### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, dan menyajikan data tiap variabel yang telah diteliti, kemudian melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan apakah hipotesis tersebut sesuai dan dapat diterima dalam sebuah penelitian (Sugiyono, 2014:238). Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini antara lain: (1) Uji Instrumen Data, (2) Uji Analisis Linier Berganda, (3) Uji Asumsi Klasik, (4) Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*), dan (4) Uji t

## Uji Instrumen Data

### Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:45), untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner dapat menggunakan uji validitas. Perhitungan uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Pearson Correlation*, dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan - pernyataan sudah sesuai sebagai pembentuk indikator. Dasar analisis yang digunakan untuk melakukan pengujian validitas pada penelitian ini (Ghozali, 2016:53) yaitu apabila  $\text{sig} < (\alpha) 0,05$  maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika  $\text{sig} > (\alpha) 0,05$  maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:354), uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Suatu instrumen dapat dikatakan memiliki tingkat kehandalan yang dapat diterima apabila nilai koefisien reliabilitas yang terukur lebih besar dari 0,6. Perhitungan reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu prosedur statistik dalam menganalisis pengaruh antara satu variabel atau beberapa variabel independen (bebas) yakni K3, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap variabel dependen (terikat) yaitu Kinerja karyawan. Menurut Ghozali (2016:95), persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel terikat dan variabel bebas. Adapun persamaan regresinya sebagai berikut:  $KK = \alpha + b_1K3 + b_2DK + b_3M + e$

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji ini dilakukan untuk menghindari terjadinya bias, data yang digunakan harus terdistribusi dengan normal. Menurut Santoso (2016:293), dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah normal, sedangkan jika probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2016:106). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut, jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* (TOL) tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolieritas  $VIF = 1/Tolerance$ , jika  $VIF = 10$  maka  $Tolerance = 1/10 = 0,1$  (Ghozali, 2016:106).

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas

adalah dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen (terikat) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID (Ghozali, 2016: 134). Mendeteksi apakah ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat apakah ada pola tertentu yang terbentuk pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*.

### Uji F

Uji kelayakan model dilakukan dengan menggunakan uji F dengan tingkat  $\alpha$  yang digunakan yakni sebesar 5%. Kriteria pengujian yang digunakan pada uji F ini adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi Uji F  $> 0,05$ , ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan tidak layak untuk digunakan model penelitian. (2) Jika nilai signifikansi Uji F  $< 0,05$ , ini menunjukkan bahwa variabel K3, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan layak untuk digunakan dalam model penelitian.

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

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah analisis yang digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi yang digunakan dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* (Ghozali, 2016:95). Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi berganda peneliti menggunakan perhitungan dengan ketentuan sebagai berikut: Jika nilai  $R^2 = 1$  atau mendekati 1, hal itu berarti semakin kuat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

### Uji Hipotesis (t)

Pengujian ini pada dasarnya dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi-variabel terikat (Kuncoro, 2009: 97). Uji t ini membandingkan t hitung dengan t tabel dengan menentukan signifikansi kepercayaan  $\alpha = 0,05$  (5%). Maka kriteria untuk menentukan hipotesis diterima atau ditolak adalah sebagai berikut: (1)  $H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. (2)  $H_1: b_1, b_2, b_3 \neq 0$  artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel dependen terhadap variabel indeoenden. Dengan kriteria uji sebagai berikut: Jika t hitung  $> t$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau dikatakan signifikan, artinya secara parsial variabel bebas memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel depeden = hipotesis diterima, sedangkan jika t hitung  $< t$  tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, maka dikatakan tidak signifikan, artinya secara parsial variabel bebas berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen (Kk) = hipotesis ditolak.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran karakteristik responden berdasarkan demografik dari jenis kelamin para responden dari karyawan dibagian pelayaran perintis PT Luas Line Surabaya dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Laki-laki	73	100%
Total	73	100%

Sumber Data : Kuisisioner, diolah, 2019



Dari gambaran distribusi frekuensi jenis kelamin pada Tabel 1 terlihat bahwa karyawan dibagian pelayaran perintis PT Luas Line Surabaya keseluruhan berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 73 responden dengan persentase sebesar 100%.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Merupakan sebuah gambaran karakteristik responden yang didasarkan terhadap demografik dari umur para karyawan dibagian pelayaran perintis PT Luas Line Surabaya yang dijadikan sebagai responden pada penelitian ini. Gambaran karakteristik dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Umur	Jumlah	Persen
20-35 Th	21	28,8%
36-50 Th	42	57,5%
>50 <sup>th</sup>	10	13,7%
Total	73	100.0%

Sumber Data: Kuisisioner, diolah, 2019

Dari Tabel 2 menunjukkan gambaran distribusi frekuensi dari total 73 orang karyawan PT Luas Line bagian pelayaran perintis yang menjadi sampel pada penelitian, memiliki jumlah terbanyak adalah mereka yang memiliki rentang usia antara 36-50 tahun yakni sebanyak 41 orang karyawan dengan presentase sebesar 57,5%, sedangkan sisanya terdiri dari 21 orang atau 28,8% responden dengan rentang usia 20-35 tahun dan 10 orang responden atau 13,7% responden yang berusia >50<sup>th</sup>.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Untuk menggambarkan karakteristik responden berdasarkan gambaran demografik dari jabatan karyawan pada bagian pelayaran perintis PT Luas Line Surabaya yang dijadikan sebagai responden, dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

Jabatan	Jumlah	Persen
Deck	37	50.7%
Mesin	30	41.1%
Catering	6	8.2%
Total	73	100.0%

Sumber Data : Kuisisioner, diolah, 2019

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari total 73 orang karyawan yang dijadikan sebagai responden pada penelitian ini sebanyak 37 responden dari karyawan PT Luas Line bagian pelayaran perintis berposisi pada bagian dek kapal dengan persentase yang paling besar diantara jabatan lainnya yakni sebesar 50,7%, sedangkan untuk karyawan yang berposisi sebagai bagian mesin terdapat sebanyak 30 orang karyawan dengan jumlah presentase sebesar 41,1% dan sisanya untuk karyawan yang menempati jabatan catering terdapat sebesar 8,2% yakni sebanyak 6 orang.

## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur apakah hasil dari kuisisioner yang dijawab oleh para responden dikatakan sah atau valid tidaknya kuisisioner tersebut yang digunakan dalam sebuah penelitian sehingga dapat diteruskan untuk di uji secara lebih lanjut menggunakan alat uji yang lain. Dalam uji validitas ini koefisien korelasi digunakan untuk

melihat apakah kuisisioner yang disebar dan telah dijawab oleh para responden memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 5% (*level of significance*), nilai signifikansi ini dapat menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan yang sudah dijawab tersebut sudah sah dan dapat digunakan sebagai pembentuk indikator dalam penelitian.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	koef. Korelasi $r$ hitung	$r$ table	Keterangan
Disiplin Kerja	Dk <sub>1</sub>	0,534	0,000	Valid
	Dk <sub>2</sub>	0,554	0,000	Valid
	Dk <sub>3</sub>	0,362	0,000	Valid
	Dk <sub>4</sub>	0,358	0,000	Valid
	Dk <sub>5</sub>	0,729	0,000	Valid
Motivasi	M <sub>1</sub>	0,596	0,000	Valid
	M <sub>2</sub>	0,614	0,000	Valid
	M <sub>3</sub>	0,613	0,000	Valid
	M <sub>4</sub>	0,593	0,000	Valid
	M <sub>5</sub>	0,539	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	Lk <sub>1</sub>	0,187	0,067	Valid
	Lk <sub>2</sub>	0,353	0,000	Valid
	Lk <sub>3</sub>	0,218	0,032	Valid
	Lk <sub>4</sub>	0,416	0,000	Valid
	Lk <sub>5</sub>	0,388	0,000	Valid
	Lk <sub>6</sub>	0,528	0,000	Valid
	Lk <sub>7</sub>	0,301	0,003	Valid
Kinerja karyawan	KK <sub>1</sub>	0,367	0,000	Valid
	KK <sub>2</sub>	0,440	0,000	Valid
	KK <sub>3</sub>	0,433	0,000	Valid
	KK <sub>4</sub>	0,355	0,000	Valid
	KK <sub>5</sub>	0,442	0,000	Valid

Sumber Data: Kuisisioner, diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa semua butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Ini karena keseluruhan item pernyataan mempunyai nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas variabel dapat ditentukan berdasarkan dari nilai *alpha cronbach* yakni apabila *alpha* bernilai di lebih besar dar 0.6 maka variabel dikatakan reliabel. Tabel 5 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
K3	0.646	Reliabel
Disiplin Kerja	0.643	Reliabel
Motivasi	0.660	Reliabel
Kinerja karyawan	0,706	Reliabel

Sumber Data: Kuisisioner, diolah, 2019

Tabel 5 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuisisioner ini dinilai reliabel karena pada keseluruhan variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan pada keseluruhan variabel akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti apabila setiap pernyataan itu diajukan

kembali dalam penelitian lain maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan regresi linier berganda antara motivasi, kompensasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan dibantu program SPSS 20 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Uji Regresi Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	.195	.741	.263	.793
K3	.293	.135	2.169	.034
Disiplin Kerja	.369	.115	3.216	.002
Motivasi	.254	.092	2.770	.007

Sumber Data : Kuisisioner, diolah, 2019

Dari hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 7 menghasilkan sebuah persamaan regresi yakni sebagai berikut:  $Y = 0,195 + 0,293K3 + 0,369DK + 0,254M + e$ . Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut memberikan pengertian bahwa: (1) Konstanta sebesar 0,195 menunjukkan bahwa jika Keselamatan dan kesehatan kerja, Disiplin kerja dan motivasi = 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan akan sebesar 0,195. (2) Koefisien regresi untuk variabel Keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,293. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan. Kesehatan dan keselamatan kerja bernilai positif dan signifikan. Artinya Keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. (3) Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,369. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan. Disiplin kerja bernilai positif dan signifikan. Artinya disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. (4) Koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,254. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan. Artinya motivasi mempengaruhi Kinerja karyawan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandartisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini dengan analisis nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp. Signifikansi* lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,922 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 8**  
**One-Sample Kolomogorov-Smirnov**

	Unstandardized Residual	Keterangan
<i>Kolmogorov-Smirnov z</i>	0.551	Normal
<i>Asymp.signifikansi</i>	0.922	

Sumber Data: Kuisisioner, diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 8 terlihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar  $0,922 > 0,05$  atau lebih besar dari 0.05 dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual telah terstandarisasi dan dinyatakan memiliki distribusi normal dan dapat digunakan sebagai penelitian.

### Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mendeteksi adanya problem multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

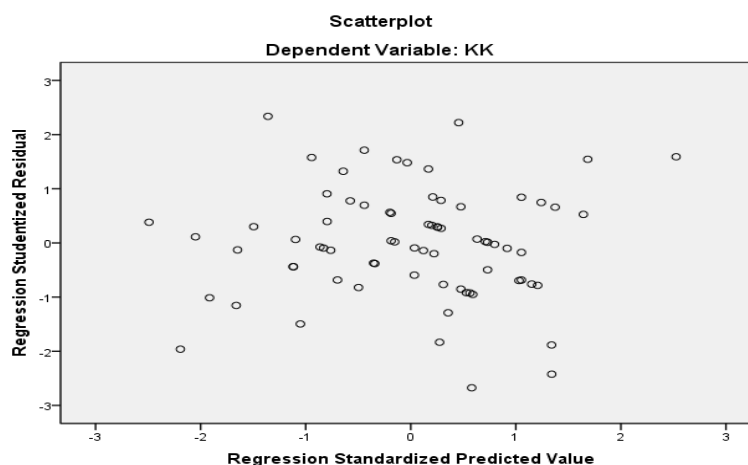
**Tabel 9**  
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
K3	.980	1.021	Non Multikolinearitas
Disiplin Kerja	.986	1.014	Non Multikolinearitas
Motivasi	.968	1.034	Non Multikolinearitas

Sumber Data: Kuisisioner, diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 9 terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai VIF lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, dengan demikian dalam persamaan regresi tersebut tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau dinyatakan bebas multikolinearitas, sehingga seluruh variabel independen (X) tersebut dapat digunakan sebagai penelitian.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2**

Grafik Scatterplot

Sumber Data: Kuisisioner, diolah, 2019

Gambar 1 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar pada posisi atas dan bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu K3, disiplin kerja, dan motivasi.

### Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

#### Uji F

Uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016:98). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) dan tujuan pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah K3, disiplin kerja, dan motivasi secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau semua variabel bebas dikatakan dapat menjelaskan variabel terikat. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 10.

**Tabel 10**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>i</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	
1	<i>Regression</i>	3.786	3	1.262	7.947	.000 <sup>a</sup>
	<i>Residual</i>	10.959	69	.159		
	<i>Total</i>	14.745	72			

Sumber Data: Kuisisioner, diolah, 2019

Pada Tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  dengan tingkat signifikansi 0,000 atau di bawah 0,05 yakni sebesar 7.947. Dilihat dari tingkat signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri dari K3, disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

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

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi & Koefisien Korelasi Berganda**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.607 <sup>a</sup>	.517	.444	.39853

Sumber Data: Kuisisioner, diolah, 2019

Tabel 11 menunjukkan nilai R sebesar 0,607. Ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan cukup kuat karena memiliki nilai lebih besar dari R hitung atau  $0.607 > 0.50$ . Dengan nilai *R Square* sebesar 0,517 atau 51,7%, menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dipengaruhi variabel k3, disiplin kerja dan motivasi, sebesar 51,7%, sedangkan sisanya 48,3% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent yakni K3, disiplin kerja, dan motivasi secara individual atau parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen yakni kinerja karyawan. Hasil pengujian Uji t dari masing-masing variabel bebas melalui program SPSS 20 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 12**  
**Hasil Uji t**

<i>Variabel</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>t<sub>hitung</sub></i>	<i>Sig</i>	<i>Alpha (α)</i>	<i>Ket</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>				
K3	0.293	0.135	2.169	0.034	0,05	signifikan
Disiplin Kerja	0.369	0.115	3.216	0.002	0,05	signifikan
Motivasi	0.254	0.092	2.770	0.007	0,05	signifikan

Sumber Data: Kuisisioner, diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada Tabel 12, pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,293 dan *Sig* sebesar 0,034. Oleh karena itu  $Sig (0,034) < Sig (0,05)$  maka terdapat pengaruh K3 terhadap Kinerja karyawan yang terbukti signifikan dengan arah pengaruh yang positif. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,369 dan *Sig* sebesar 0,002. Oleh karena itu  $Sig (0,002) < Sig (0,05)$  maka terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang terbukti signifikan dengan arah pengaruh positif. Motivasi terhadap kinerja karyawan

menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,254 dan *Sig* sebesar 0,007. Oleh karena itu *Sig* (0,007) < *Sig* (0,05) maka terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang terbukti signifikan dengan arah pengaruh positif.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila PT Luas Line berhasil menjalankan serta menyusun sistem K3 dengan baik dan sesuai, maka kinerja karyawan yang dapat perusahaan hasilkan menjadi lebih optimal. PT Luas Line dapat memperhatikan segala aspek K3 yang dapat menunjang kinerja karyawan seperti kelengkapan dan keusangan peralatan, sirkulasi udara pada kapal, pencahayaan, atau hal lain yang dapat membahayakan atau mencederai para karyawan baik secara fisik maupun psikologi Hal ini sesuai dengan teori menurut Mangkunegara (2010:162), bahwa dengan terpenuhinya segala aspek dalam keselamatan dan kesehatan kerja seperti lingkungan kerja yang baik, peralatan yang sesuai standar, adanya jaminan kesehatan terhadap jiwa maupun raga bagi para karyawan akan dapat mengurangi resiko terjadinya kecelakaan maupun sakit bagi para karyawan yang bekerja. Terciptanya system K3 yang juga dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi para karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi meningkat.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika PT Luas Line dapat dengan tepat menentukan serta menggunakan disiplin kerja yang mereka terapkan, maka akan mendorong para karyawan untuk bekerja sesuai dengan standar jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan yang meningkat disiplin kerjanya maka akan meningkat pula kinerja yang dapat mereka hasilkan. Perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja para karyawannya dengan menyusun peraturan-peraturan yang berisikan larangan serta hukuman yang didapatkan jika melanggar peraturan terserbut, sehingga memaksa karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya. Penerapan disiplin kerja yang baik akan mempercepat terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan penerapan disiplin kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja tepat waktu maupun tepat sasaran, pemberian sanksi dan hukuman terhadap pelanggaran yang terjadi akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan serius, teliti, efektif sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, PT Luas Line akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya apabila mampu memberikan motivasi yang tepat pada karyawannya. Pemberian motivasi pada karyawan dapat berupa gaji yang sesuai, rasa aman dan nyaman dengan pemberian jaminan kerja maupun kelengkapan dalam bekerja, memberikan kesempatan pada karyawan untuk dapat meningkatkan jabatannya, kemudian karyawan dapat melakukan aktualisasi diri yaitu dapat memberi motivasi pada bawahannya. Pemberian motivasi yang sesuai pada tiap karyawan akan mendorong gairah kerja karyawan, sehingga para karyawan mau bekerja keras serta memberikan seluruh kemampuan dan keterampilannya. Meningkatnya motivasi karyawan dalam bekerja berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja karyawan itu sendiri sehingga dapat mempercepat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan

## Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang “Pengaruh K3, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Luas Line Surabaya bagian pelayaran perintis. Semakin tinggi K3 yang ada pada diri karyawan, maka semakin besar kinerja karyawan yang mereka hasilkan. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Luas Line Surabaya bagian pelayaran perintis. Penerapan disiplin kerja yang baik dan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan mampu memberikan pengaruh positif bagi karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan. (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada pada karyawan PT Luas Line Surabaya bagian pelayaran perintis. Dengan memberikan motivasi yang sesuai bagi para karyawan maka semakin besar peluang meningkatnya kinerja karyawan.

## Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan dan keterbatasan yang ada pada penelitian ini, adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar peneliti selanjutnya mendapatkan hasil yang lebih baik adalah sebagai berikut: (1) disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian di luar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini atau mengkombinasikan salah satu variabel atau menambahkan variabel yang termasuk faktor-faktor dalam kinerja karyawan. (2) diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih banyak serta data tahun yang lebih lama. (3) bagi penelitian selanjutnya diharapkan bisa menggunakan perusahaan pelayaran selain PT Luas Line Surabaya (4) PT Luas Line Surabaya khususnya bagian pelayaran perintis diharapkan dapat meningkatkan penerapan sistem Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada para keryawan. Ini dilakukan agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan meningkat. (5) PT Luas Line Surabaya khususnya bagian pelayaran perintis diharapkan dapat memberikan motivasi yang sesuai bagi karyawan, mengingat setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbedabeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23.8th ed. Catatan ke-8*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasibuan, M. 2014. *Manajemen; Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-9*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Ismariana, P., W. Hidayat. dan R.S. Dewi 2015. Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi Unit Spinning 2 pada PT Apac Inti Corpora. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 4(2): 134-145.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Marom, E. A. dan B. S. Sunuharyo. 2018. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan PT Lion Metal Works Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(1): 187-197.

- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rozalia, N.A., H.N. Utami. dan I. Ruhana. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2):1-8.
- Santoso. 2016. *Panduan Lengkap SPSS. Versi 23*. Elekmedia Computindo. Jakarta
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Jakarta
- \_\_\_\_\_. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung
- Simanjutak, N. 2016. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Powerindo Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa*, 3(2):1-10.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung
- \_\_\_\_\_. 2016. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D Cetakan ke-2*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama Cetakan Pertama*. Kencana. Jakarta.