

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN  
KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI LABORATORIUM  
KLINIK PRODIA SURAKARTA**

**TUGAS AKHIR**



**Oleh:**

**Chicilia Ayu Lestari**

**10170655N**

**PROGRAM STUDI D-IV ANALIS KESEHATAN  
FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS SETIA BUDI  
SURAKARTA  
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

Proposal Tugas Akhir :

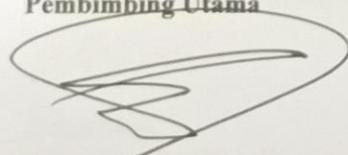
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN  
KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI LABORATORIUM  
KLINIK PRODIA SURAKARTA

Oleh :  
Chicilia Ayu Lestari  
10170655N

Surakarta, 24 Februari 2018

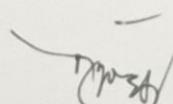
Menyetujui ,

Pembimbing Utama



Dr. Y. Kristanto, SE, MM  
NIS. 01.94.017

Pembimbing Pendamping



Ir. Rudy Januar, MT

## LEMBAR PENGESAHAN

Tugas Akhir :

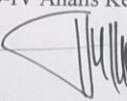
### PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LABORATORIUM KLINIK PRODIA SURAKARTA

Oleh :  
**Chicilia Ayu Lestari**  
10170655N

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
pada tanggal 11 Juli 2018

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Pembimbing I : Dr. Y. Kristanto, SE., MM		17 JUL 2018
Pembimbing II: Ir. Rudy Januar, MT		14/07/18
Penguji I : Drs. Edy Prasetya, M.Si		14/7/18
Penguji II : dr. RM Narindro Karsanto, MM		14/7/18

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan  
Universitas Setia Budi  
  
Prof. Dr. Marsetyawan HNE S, M.Sc., Ph.D.  
NIP: 194809291975031006

Ketua Program studi  
D-IV Analis Kesehatan  
  
Tri Mulyawati, SKM., Msc.  
NIS. 01201112162151

## **PERSEMBAHAN**

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain,  
dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap  
(Q.S Al-Insyirah, 6-8).

**Tugas Akhir ini saya persembahkan kepada :**

**Kedua Orang Tua**  
**Sahabat dan Almameter Tercinta**

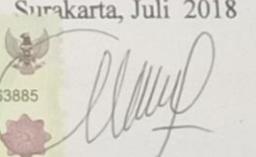
## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa Tugas Akhir ini dengan judul "**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LABORATORIUM KLINIK DI PRODIA SURAKARTA**" menyatakan bahwa Tugas Akhir ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri yang merupakan pengembangan konsep dari berbagai karya ilmiah yang di publikasikan dan bila terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, tertulis diacu dalam naskah ini dan ada dalam daftar pustaka.

Saya siap menerima sangsi baik secara akademis maupun hukum, apabila Tugas Akhir ini menunjukan jiplakan dari penelitian/karya ilmiah/skripsi orang lain.

Surakarta, Juli 2018



  
Cecilia Ayu Lestari

NIM.10170655N

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik dan tepat waktu.

Tugas Akhir ini berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LABORATORIUM KLINIK DI PRODIA SURAKARTA”**. Tugas Akhir ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi D-IV Transfer Analis Kesehatan di Universitas Setia Budi Surakarta. Penyelesaian Tugas Akhir ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan dan motivasi dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Ir. Djoni Tarigan, MBA selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Prof. Dr. Marsetyawan HNE Soesatyo, M. Sc., P.h.D selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta.
3. Tri Mulyowati, SKM., M.Kes selaku Ketua Jurusan Program Studi D-IV Transfer Analis Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta.
4. Dr. Y. Kristanto, SE, MM selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian Tugas Akhir ini.
5. Ir. Rudy Januar, MT selaku pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan Motivasi demi terselesaikannya Tugas Akhir ini.

6. Seluruh Staf Laboratorium Klinik Prodia Surakarta yang telah memberikan izin dan membantu terlaksananya penelitian.
7. Bapak dan Ibu dosen Universitas Setia Budi yang selalu memberikan motivasi, ucapan terimakasih yang tak terhingga atas ilmu yang telah kalian berikan sangatlah bermanfaat untuk saya
8. Untuk Ayah dan Ibu tercinta yang selalu ada dalam keadaan suka maupun duka, atas segala doa, kasih sayang, dukungan, saran, serta fasilitas yang diberikan kepada penulis selama ini.
9. Untuk Kakak dan Nenek yang selalu berdoa dan mendukung selama ini.
10. Keluarga Besar yang selalu Mendukung melalui Doa, Motivasi dan sarana prasarana yang diberikan kepada Penulis selama ini.
11. Untuk Intan Ayuningratih, Arsinta Larasati, dan Savitri Nurkomala yang telah menjadi sahabat terbaik penulis untuk mengerjakan Tugas Akhir dan menjalani studi DIV Transfer Analis Kesehatan selama ini.
12. Teman-teman seperjuangan DIV Transfer Analis Kesehatan Universitas Setia Budi 2017 yang telah banyak membantu dan memotivasi penulis.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberi dukungan, saran, ilmu, dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan Tugas Akhir.

Penulis Menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membutuhkan, terutama sebagai bahan referensi bagi penelitian sejenis.

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>ivv</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	Error! Bookmark not defined.
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiiii</b>
<b>INTISARI .....</b>	<b>xivv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
A. Disiplin Kerja .....	7
1. Pengertian Disiplin Kerja .....	7
2. Indikator Disiplin Kerja.....	9
3. Kesehatan & Keselamatan Kerja.....	10
4. Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Laboratorium .....	12
5. Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Laboratorium.....	16
6. Kecelakaan Kerja .....	16
7. Kinerja Karyawan.....	20
B. Landasan Teori .....	26

C.	Kerangka Pikir Penelitian.....	28
D.	Hipotesis .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>30</b>	
A.	Rancangan Penelitian .....	30
B.	Waktu dan Tempat Penelitian .....	30
C.	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	30
1.	Populasi .....	30
2.	Sampel.....	31
3.	Teknik Pengambilan Sampel.....	31
D.	Variabel Penelitian .....	31
1.	Variabel Bebas .....	31
2.	Variabel Terikat.....	32
E.	Alat dan Bahan .....	32
1.	Bahan.....	32
2.	Alat .....	33
F.	Prosedur Penelitian.....	33
G.	Teknik Pengumpulan Data .....	34
1.	Data Primer.....	34
2.	Data Sekunder .....	34
H.	Teknik Analisis Data .....	34
1.	Uji Instrumen Penelitian.....	34
2.	Uji Analisa Data .....	35
3.	Uji Asumsi Klasik .....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>40</b>	
A.	Deskripsi Data Karekteristik Responden.....	40
1.	Karekteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
2.	Karekteristik Responden Berdasarkan Usia .....	41
3.	Karekteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ...	41
B.	Analisis Data .....	42
1.	Uji Instrumen Penelitian.....	42
2.	Hasil Uji Analis Regresi.....	44
3.	Analisis regresi .....	47
C.	Pembahasan .....	49
1.	Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan .....	50
2.	Pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan .....	51
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>52</b>	
A.	Kesimpulan.....	52
B.	Saran .....	52
C.	Keterbatasan Penelitian .....	53
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>55</b>	
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>55</b>	



## **DAFTAR GAMBAR**

Halaman

Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian.....	28
--	----

## **DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 2. Distribusi responden berdasarkan Usia .....	41
Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	41
Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kuesioner.....	42
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner .....	43
Tabel 6. Uji Normalitas Residual .....	44
Tabel 7. Hasil uji heteroskedastisitas residual .....	45
Tabel 8. Nilai <i>tolerance</i> dan <i>VIF</i> .....	46
Tabel 9. Hasil uji asumsi autokorelasi.....	47
Tabel 10. Analisis regresi .....	47

## **DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1. Surat Izin Penelitian .....	58
Lampiran 2. Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	59
Lampiran 3. Kuesioner Penelitian.....	60
Lampiran 4. Tabulasi Data Penelitian.....	65
Lampiran 5. Uji validitas .....	68
Lampiran 6. Uji Reliabilitas.....	69
Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik .....	72
Lampiran 8. Analisis Regresi.....	74

## INTISARI

**Ayu Lestari C. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Laboratorium Klinik Prodia Surakarta. Program Studi D-IV Transfer Analis Kesehatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Setia Budi.**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup utama yang perlu dipelihara dan dikembangkan sehingga perlu mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh perilaku kedisiplinan kerja dan Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Laboratorium Klinik Prodia Surakarta.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan laboratorium klinik Prodia Surakarta dengan populasi dan sampel sebanyak 70 orang. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel total sampling. Analisis data dengan Analisis Regresi Berganda, Uji t, Uji F , Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>, Uji Asumsi Klasik dengan program SPSS versi 17 for windows.

Hasil penelitian menunjukan bahwa Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Kerja dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05.

**Kata kunci :** Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

Ayu Lestari C. The Effect Of Work Discipline And Work Safety On Employee Performance At Clinic Laboratories Prodia Surakarta. Study Program D-IV Transfer of Health Analyst, Faculty of Health Sciences, Setia Budi University.

Human Resources is an important role for the success of an organization or company, because humans are the main life assets that need to be maintained and developed so it needs to get special attention from the company. Employee performance is a very important factor for a company. The more employees who have high performance, the overall productivity of the company will increase. This study aims to determine how much influence the behavior of work discipline and Occupational Safety and Health (K3) affect the performance of employees at the Clinic Laboratory Prodia Surakarta.

Respondents in this research are employees of laboratory of Prodia Surakarta clinic with population and sample counted 60 people. This research uses sampling method. Analysis of data with Multiple Regression Analysis, Test t, Test F, Test Coefficient Determination R<sup>2</sup>, Test Classical Assumption with SPSS program version 17 for windows.

The results showed that Discipline positive effect on Employee Performance sig value 0.000 smaller than 0.05. Occupational Health has a positive effect on Work Performance with a sig value of 0.000 is smaller than 0.05

**Keywords :** Work Discipline, Occupational Safety and Health (K3), Employee Performance.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah sistem keselamatan dan kesehatan kerja (Dahesihsari, 2002).

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan (Widodo, 2006).

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka

produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global (Reza, 2010).

Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Hasibuan (2000) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa prestasi kerja atau kinerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting adalah kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka semakin tinggi besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Kinerja yang tinggi merupakan manifestasi dari kualitas karyawan. Kinerja ini merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran organisasi dalam mencapai tujuannya dan dapat tercipta jika terdapat semangat yang tinggi dari para karyawannya.

Kedisiplinan kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai sehingga perlu adanya fungsi disiplin kerja yang diantaranya menata kehidupan bersama, membangun kepribadian, melatih kepribadian, pemaksaan, hukuman dan menciptakan. Untuk mengkondisikan karyawan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip kedisiplinan diantaranya pendisiplinan dilakukan secara pribadi, bersifat membangun, pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dan keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan (Runtunuwu, 2015).

Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai sehingga perlu adanya fungsi disiplin kerja yang diantaranya menata kehidupan bersama, kedisiplinan merupakan salah satu dari tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, hal tersebut adalah pelatihan yang mengarah pada upaya-upaya membenarkan dan melibatkan semua pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Davis, 2004).

Penjelasan undang-undang nomor 23 tahun 1992 tentang Sarana kesehatan, Laboratorium Kesehatan merupakan suatu institusi dengan jumlah petugas kesehatan dan non kesehatan yang cukup besar. Kegiatan laboratorium kesehatan mempunyai risiko berasal dari faktor fisik, kimia, ergonomi dan psikososial. Variasi, ukuran, tipe dan kelengkapan laboratorium menentukan kesehatan dan keselamatan kerja. Seiring dengan kemajuan IPTEK, khususnya kemajuan teknologi laboratorium, maka risiko yang dihadapi petugas laboratorium semakin meningkat.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 411/MENKES/PER/III/ 2010 bahwa laboratorium klinik harus memenuhi ketentuan mengenai kesehatan lingkungan dan tata ruang dalam penentuan lokasi laboratorium klinik. Faktor lain yang dijadikan sebagai indikator dalam standar mutu pelayanan klinik adalah penentuan lokasi pendiriannya meliputi ketentuan mengenai kesehatan lingkungan dan tata ruang. Selanjutnya penentuan lokasi pendirian sangat erat hubungan dengan upaya pemantauan lingkungan, upaya pengelolaan lingkungan dan analisis dampak lingkungan. Oleh karena itu pelayanan terhadap petugas laboratorium klinik juga merupakan bagian dari kesehatan lingkungan.

Undang - undang nomor 36 tahun 2009 tentang kesehatan dinyatakan bahwa upaya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) harus diselenggarakan di semua tempat kerja khususnya tempat kerja yang mempunyai resiko bahaya kesehatan, mudah terjangkit penyakit atau mempunyai karyawan paling sedikit 10 orang. Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER/05/MEN/1996 tentang sistem manajemen keselamatan kerja telah diatur khusus pelaksanaan K3 dalam suatu sistem yang disebut sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3). Kemudian pada pasal 3 Permenaker tersebut dinyatakan bahwa setiap perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja sebanyak 100 orang atau lebih dan atau megandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses atau bahan yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh perilaku kedisiplinan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan di Laboratorium Klinik Prodia Surakarta ?
2. Apakah pengaruh Kesehatan & Keselamatan Kerja berhubungan dengan kinerja karyawan di Laboratorium Klinik Prodia Surakarta ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka diperoleh tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perilaku kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di Laboratorium Klinik Prodia Surakarta.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di Laboratorium Klinik Prodia Surakarta.

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

### 1. Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan saran, pemikiran, dan informasi yang bermanfaat dalam meningkatkan kedisiplinan kerja dan kesehatan kerja pada Laboratorium Klinik Prodia Surakarta.

## 2. Akademik

Hasil penelitian bisa digunakan sebagai Refrensi untuk pengembangan konsep dan Refrensi kepustakaan pada Institusi Pendidikan pada variabel penelitian bagi peneliti berikutnya.

## 3. Penulis

Menambah pengetahuan dan pengalaman dalam melakukan penelitian serta hasil penelitian dapat digunakan sebagai Referensi untuk melakukan penelitian yang akan datang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Disiplin Kerja**

##### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sangat penting dalam suatu organisasi. Dengan disiplin kerja para pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya guna mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Disiplin kerja mengatur seorang pegawai untuk mentaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Tujuan disiplin kerja ini dalam rangka memperlancar seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar pencapaian tujuan organisasi tepat waktu, tepat sasaran serta efektif dan efisien. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2003).

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai sehingga perlu adanya fungsi disiplin kerja yang diantaranya menata kehidupan bersama, kedisiplinan merupakan salah satu dari tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, hal tersebut adalah pelatihan yang mengarah pada upaya-upaya membenarkan dan melibatkan semua pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Davis, 2004).

Pengertian disiplin kerja adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atas dasar adanya kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan (Wursanto, 1990).

Menurut (Moenir H.A.S, 2002), disiplin adalah sendiri adalah ketaatan terhadap aturan. Sementara disiplinisasi adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu system pengaturan yang tepat.

Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, disiplin kerja diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Nurcahyo, 2011).

Budi Setiyawan dan Waridin (2006), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- a. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan.
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- e. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2004):

- a. Disiplin retributive (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Rivai (2004) juga menyebutkan ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu:

- a. Aturan tungku panas yaitu pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner.
- b. Tindakan disiplin progresif yaitu untuk memastikan bahwa terdapat hukum minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
- c. Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi, hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku.

## 2. Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya Hasibuan (2003):

- a. Kehadiran tepat waktu
- b. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
- c. Mentaati peraturan kerja
- d. Menjalankan prosedur kerja
- e. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

### **3. Kesehatan & Keselamatan Kerja**

#### **a. Kesehatan Kerja**

Menurut Suma'mur (1996), kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam IlmuKesehatan/Kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja/masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik, atau mental, maupun sosial, dengan usaha-usaha preventif dan kuratif, terhadap penyakit penyakit gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja, serta terhadap penyakit-penyakit umum.

Menurut WHO/ILO (1995) dalam Depkes (2006), kesehatan kerja bertujuan untuk peningkatan dan pemeliharaan derajat kesehatan fisik, mental dan sosial yang setinggi-tingginya bagi pekerja di semua jenis pekerjaan, pencegahan terhadap gangguan kesehatan pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan; perlindungan bagi pekerja dalam pekerjaannya dari risiko akibat faktor yang merugikan kesehatan; dan penempatan serta pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang baik.

Menurut Notoatmodjo (2003), kesehatan kerja adalah merupakan aplikasi kesehatan masyarakat di dalam suatu tempat kerja (perusahaan, pabrik, kantor, dan sebagainya) dan yang menjadi pasien dari kesehatan kerja ialah masyarakat pekerja dan masyarakat sekitar perusahaan tersebut. Sedangkan tujuan utama kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pencegahan dan pemberantasan penyakit-penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja.
- 2) Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan dan gizi tenaga kerja.
- 3) Perawatan dan mempertinggi efisiensi dan produktivitas tenaga kerja.
- 4) Pemberantasan kelelahan kerja dan meningkatkan kegairahan serta kenikmatan kerja.
- 5) Perlindungan bagi masyarakat sekitar suatu perusahaan agar terhindar dari bahaya-bahaya pencemaran yang ditimbulkan oleh perusahaan tersebut.
- 6) Perlindungan masyarakat luas dari bahaya-bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk-produk perusahaan. disesuaikan dengan kondisi fisiologi dan psikologisnya. Secara ringkas merupakan penyesuaian pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada pekerjaan atau jabatannya.

## b. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah sarana utama pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja, sehingga keselamatan kerja yang baik adalah pintu gerbang bagi keamanan tenaga kerja

(Suma'mur, 1996). Sedangkan menurut Depkes (2007), pengertian keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Kedua definisi tersebut, maka tujuan dari keselamatan kerja (Suma'mur, 1996) adalah:

- 1) Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup, meningkatkan produksi dan produktivitas nasional.
- 2) Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja.
- 3) Sumber produksi dipelihara secara aman dan efisien.

Menurut Sedarmayanti (1996), berdasarkan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja berisi syarat keselamatan kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- 2) Mencegah, mengurangi, dan memadamkan kebakaran.
- 3) Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- 4) Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.

#### **4. Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Laboratorium**

##### a. Pengertian Manajemen Kesehatan Keselamatan Kerja

Menurut PER/05/MEN 1996 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disebut Sistem Manajemen K3 adalah

bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumberdaya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

b. Langkah-langkah Penyelenggaraan Sistem Manajemen K3

Penyelenggaraan K3 di Laboratorium, maka perlu langkah-langkah penerapan yaitu:

1) *Planning* (Perencanaan)

Fungsi perencanaan adalah suatu usaha menentukan kegiatan yang akan dilakukan di masa mendatang guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja di laboratorium.

2) *Organizing* (Pengorganisasian)

Organisasi keselamatan dan kesehatan kerja laboratorium dapat dibentuk dalam beberapa jenjang, mulai dari tingkat laboratorium daerah (wilayah) sampai ke tingkat pusat atau nasional. Keterlibatan pemerintah dalam organisasi ini baik secara langsung atau tidak langsung sangat diperlukan. Pemerintah dapat menempatkan pejabat yang terkait dalam organisasi ini di tingkat pusat (nasional) dan tingkat daerah (wilayah), di samping memberlakukan Undang-Undang

Keselamatan Kerja. Di tingkat daerah (wilayah) dan tingkat pusat (nasional) perlu dibentuk Komisi Keamanan Kerja Laboratorium.

Berfungsi untuk :

- a) Menyusun garis besar pedoman keamanan kerja laboratorium
- b) Memberikan bimbingan, penyuluhan, pelatihan pelaksanaan keamanan kerja laboratorium
- c) Memantau pelaksanaan pedoman keamanan kerja laboratorium
- d) Memberikan rekomendasi untuk bahan pertimbangan penerbitan izin laboratorium
- e) Mengatasi dan mencegah meluasnya bahaya yang timbul dari suatu laboratorium.

3) *Actuating* (Pelaksanaan)

Fungsi pelaksanaan atau penggerakan adalah kegiatan mendorong semangat kerja bawahan, mengerahkan aktivitas bawahan, mengkoordinasikan berbagai aktivitas bawahan menjadi aktivitas yang kompak (sinkron), sehingga semua aktivitas bawahan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja laboratorium sasarannya ialah tempat kerja yang aman dan sehat. Untuk itu setiap individu yang bekerja dalam laboratorium wajib mengetahui dan memahami semua hal yang diperkirakan akan dapat menjadi sumber kecelakaan kerja dalam laboratorium, serta memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan pencegahan dan penanggulangan kecelakaan

kerja tersebut. Kemudian mematuhi berbagai peraturan atau ketentuan dalam menangani berbagai spesimen reagensia dan alat-alat.

#### 4) *Controlling* (Pengawasan)

Fungsi pengawasan adalah aktivitas yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil yang dikehendaki. Untuk dapat menjalankan pengawasan, perlu diperhatikan 2 prinsip pokok adalah adanya rencana dan adanya instruksi-instruksi dan pemberian wewenang kepada bawahannya.

Dalam fungsi pengawasan tidak kalah pentingnya adalah sosialisasi tentang perlunya disiplin, mematuhi segala peraturan demi keselamatan kerja bersama di laboratorium. Sosialisasi perlu dilakukan terus menerus, karena usaha pencegahan bahaya yang bagaimanapun baiknya akan sia-sia bila peraturan diabaikan. Dalam laboratorium perlu dibentuk pengawasan laboratorium yang tugasnya antara lain :

- a) Memantau dan mengarahkan secara berkala praktik-praktek laboratorium yang baik, benar dan aman
- b) Memastikan semua petugas laboratorium memahami cara-cara menghindari risiko bahaya dalam laboratorium
- c) Melakukan penyelidikan / pengusutan segala peristiwa berbahaya atau kecelakaan.
- d) Mengembangkan sistem pencatatan dan pelaporan tentang keamanan kerja laboratorium
- e) Melakukan tindakan darurat untuk mengatasi peristiwa berbahaya dan mencegah meluasnya bahaya tersebut (Bobby, 2013)

## **5. Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Laboratorium**

### **a. Prinsip Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Laboratorium**

Prinsip Kesehatan Keselamatan dan Kerja terdiri dari 3 (tiga) komponen yang saling berinteraksi, yaitu:

#### **1) Kapasitas Kerja**

Kapasitas kerja adalah status kesehatan, gizi yang baik serta kemampuan fisik yang prima pada setiap pekerja agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

#### **2) Beban Kerja**

Beban kerja adalah beban fisik maupun mental yang harus ditanggung oleh seluruh pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

#### **3) Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah lingkungan terdekat dari seorang pekerja. Contohnya seseorang yang bekerja di Instalasi laboratorium, maka lingkungan kerjanya adalah ruangan-ruangan yang berkaitan dengan proses pekerjaannya di instalasi laboratorium. Pengertian yang lain dari lingkungan kerja yaitu beberapa aspek di lingkungan tempat kerja itu yang bisa menyebabkan masalah kesehatan pekerja. (Kemenkes No 1087,2010)

## **6. Kecelakaan Kerja**

### **a. Pengertian Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan adalah suatu kejadian tidak diduga dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses suatu aktivitas yang telah diatur.

Kecelakaan akibat kerja adalah berhubungan dengan hubungan kerja pada perusahaan. Hubungan kerja disini dapat berarti bahwa kecelakaan terjadi dikarenakan pekerjaan atau pada waktu pekerjaan berlangsung. Berdasarkan UU No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki, yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas dan dapat menimbulkan kerugian baik korban manusia maupun harta benda.

### **b. Faktor-faktor Kecelakaan Kerja**

Teori Tiga Faktor Utama (*Three Main Factor Theory*) adalah salah satu yang sering digunakan. Menurut teori ini disebutkan bahwa ada tiga faktor yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Ketiga faktor tersebut adalah sebagai berikut:

#### **1) Faktor Manusia**

Faktor manusia terdiri dari beberapa faktor, diantaranya:

a) Umur

Umur seseorang dapat mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja, dan tanggung jawab seseorang.

b) Jenis Kelamin

Jenis pekerjaan antara pria dan wanita sangatlah berbeda. Pembagian kerja secara sosial menyebabkan perbedaan terjadinya paparan yang diterima orang, sehingga penyakit yang dialami berbeda pula.

c) Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)

Penggunaan APD yaitu seperangkat alat yang digunakan tenaga kerja untuk melindungi sebagian atau seluruh tubuhnya dari adanya potensi bahaya atau kecelakaan kerja.

d) Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang, maka mereka cenderung untuk menghindari potensi bahaya yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan.

e) Perilaku

Sikap atau perilaku terhadap kondisi kerja, kecelakaan dan praktik kerja yang aman bisa menjadi hal yang penting karena ternyata lebih banyak persoalan yang disebabkan oleh pekerja yang ceroboh.

f) Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pelatihan ini merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan dalam waktu yang relatif singkat. Timbulnya kecelakaan kerja akibat dari kelalaian tenaga kerja atau perusahaan.

g) Peraturan K3

Peraturan K3 sangat berpengaruh dengan kejadian kecelakaan kerja. Untuk itu, sebaiknya peraturan dibuat dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya untuk mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan.

## 2) Faktor Lingkungan

### a) Kebisingan

Bising adalah suara/bunyi yang tidak diinginkan. Kebisingan pada tenaga kerja dapat mengurangi kenyamanan dalam bekerja, mengganggu komunikasi/percakapan antar pekerja, mengurangi konsentrasi, menurunkan daya dengar dan tuli akibat kebisingan.

### b) Suhu Udara

Produktivitas kerja manusia akan mencapai tingkat yang paling tinggi. Suhu dingin dapat mengurangi efisiensi dengan keluhan kaku dan kurangnya koordinasi otot. Sedangkan suhu panas dapat mengganggu kecermatan kerja otak, mengganggu koordinasi syaraf perasa dan motoris.

### c) Penerangan

Penerangan yang cukup dan esuai jenis pekerjaan secara tidak langsung dapat mengurangi banyaknya kecelakaan. Faktor penerangan yang berperan dalam kecelakaan kerja yaitu kilauan cahaya langsung pantulan benda mengkilap dan bayang-bayang gelap. Sedangkan pencahayaan yang kurang dapat melelahkan mata sehingga menimbulkan rasa kantuk dan dapat berbahaya bagi pekerja.

### d) Lantai Licin

Lantai di suatu tempat kerja harus terbuat dari bahan yang keras, tahan air dan bahan kimia yang merusak. Lantai licin akibat

tumpahan air atau minyak berpotensi besar terhadap terjadinya kecelakaan, seperti terpeleset.

### **3) Faktor Peralatan**

Faktor peralatan adalah sebagai berikut:

a) Kondisi Peralatan/Mesin

Suatu peralatan rusak dan tidak segera diantisipasi dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Diperlukannya alat pengaman sehingga dapat menekan angka kecelakaan kerja akibat peralatan yang digunakan.

b) Letak Peralatan/Mesin

Tata letak dalam menempatkan posisi mesin harus diperhatikan, karena semakin jauh letak mesin dengan pekerja, maka potensi bahaya yang menyebabkan kecelakaan akan lebih kecil. Sehingga dapat mengurangi jumlah kecelakaan yang mungkin terjadi. (Anonim, <http://www.safetyshoe.com/3-faktor-penyebab-kecelakaan-kerja-k3-mencakup-5-m-faktor-manusia/>)

## **7. Kinerja Karyawan**

### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau

belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006).

Bangun (2012) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja karyawan adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. (Hasibuan, 2000).

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian

kinerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi, antara lain yaitu kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, dan kehadiran di tempat kerja (Mathis dan Jackson, 2000).

Sinambela (2012), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Mangkunegara (2008) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara mutu dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005).

Menurut Kaswan (2012) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak atau besar karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan. Moehleriono (2009) terdapat 3 indikator kinerja, diantaranya adalah kinerja operasional, kinerja administratif, dan kinerja strategik. Indikator kinerja karyawan menurut Kaswan (2012) adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan untuk supervisi, dan dampak interpersona.

Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang

telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2004).

Yuwalliatin (2006) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

- 1) Kuantitas Kerja
- 2) Kualitas Kerja
- 3) Pengetahuan Tentang Pekerjaan
- 4) Pendapat atau Pernyataan yang disampaikan
- 5) Perencanaan Kegiatan

#### **b. Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Mengukur sebuah kinerja yang baik tidaklah mudah, dan untuk menciptakan suatu hasil kinerja pun haruslah benar-benar memahami apa target dari kinerja itu sendiri. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri dan semua kalangan harus memahami dan mengetahui faktor - faktor itu sehingga memiliki pedoman untuk meningkatkan kinerja.

Wibowo (2016), menenggarai bahwa kebanyakan manager sangat efektif dalam mengungkapkan tentang apa yang menjadi masalah dalam kinerja. Akan tetapi, pada umumnya lemah dalam mengetahui tentang bagaimana masalah tersebut terjadi.

Pendapat lain tentang faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Wibowo (2016), yaitu sebagai berikut:

- 1) *Personal Factors*, ditunjukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- 2) *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- 3) *Team Factors*, ditunjukan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- 4) *System Factors*, ditunjukan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/Situational Factors*, ditunjukan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Mangkunegara (2005) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:

- 1) Faktor Individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
- 2) Faktor Psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi.

- 3) Faktor Organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, strukstur dan *job design*. Menurut Mangkunegara (2005), faktor - faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal :
  - a) Faktor internal (*dispositional*), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat - sifat seseorang.
  - b) Faktor eksternal, yaitu faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan - tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor - faktor internla dan eksternal ini merupakan jenis - jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

### c. Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2005) mengemukakan tentang indikator kinerja karyawan yaitu :

#### 1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

#### 2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

### 3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

### 4) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## B. Landasan Teori

Disiplin kerja adalah sangat penting dalam suatu organisasi. Dengan disiplin kerja para pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya guna mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Disiplin kerja mengatur seorang pegawai untuk mentaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Tujuan disiplin kerja ini dalam rangka memperlancar seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar pencapaian tujuan organisasi tepat waktu, tepat sasaran serta efektif dan efisien. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2003).

Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, disiplin kerja diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Nurcahyo, 2011).

Menurut Suma'mur (1996), kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam Ilmu Kesehatan/Kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar

pekerja/masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik, atau mental, maupun sosial, dengan usaha-usaha preventif dan kuratif, terhadap penyakit penyakit gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja, serta terhadap penyakit-penyakit umum.

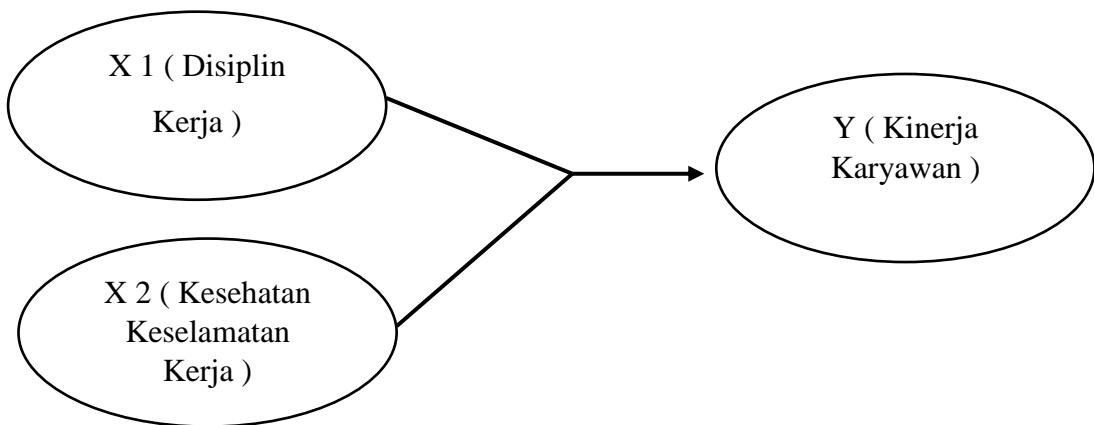
Menurut WHO/ILO (1995) dalam Depkes (2006), kesehatan kerja bertujuan untuk peningkatan dan pemeliharaan derajat kesehatan fisik, mental dan sosial yang setinggi-tingginya bagi pekerja di semua jenis pekerjaan, pencegahan terhadap gangguan kesehatan pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan; perlindungan bagi pekerja dalam pekerjaannya dari risiko akibat faktor yang merugikan kesehatan; dan penempatan serta pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang baik.

Menurut PER/05/MEN 1996 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disebut Sistem Manajemen K3 adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumberdaya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Berdasarkan UU No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki, yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas dan dapat menimbulkan kerugian baik korban manusia maupun harta benda.

Kinerja karyawan adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2002).

### C. Kerangka Pikir Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian**

### D. Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata *hupo* dan *Thesis*. *Hupo* artinya sementara/lemah kebenarannya dan *Thesis* artinya pernyataan /teori. Dengan demikian, hipotesis berati pernyataan sementara yang perlu diuji kebenarannya (Sabri dan Hastono 2008). Hipotesis dinyatakan dengan kalimat pernyataan dan bukan kalimat pertanyaan. Dalam penelitian ini hipotesisnya sebagai berikut :

- H1 : Terdapat Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik di Prodia Surakarta
- H2 : Terdapat Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik di Prodia Surakarta

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian ini menggunakan Jenis penelitian kualitatif yaitu untuk mengetahui kedisiplinan dan keselamatan kesehatan kerja di Laboratorium Prodia Surakarta tahun 2018

#### **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

Waktu Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2018- Juni 2018 dan Lokasi penelitian adalah Laboratorium Klinik Prodia Surakarta.

#### **C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2014) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Kesimpulannya, populasi bukan hanya orang tetapi benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan jumlah yang ada pada objek yang dipelajari tetapi juga meliputi karakteristik atau sifat maupun pengukuran, baik secara kualitatif maupun kuantitatif daripada karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang jelas dan lengkap. Tujuan diadakan populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota sampel dan membatasi berlakunya daerah generalisasi.

Populasi pada penelitian ini ambil berdasarkan ruang lingkup penelitian yaitu karyawan di Laboratorium Prodia Surakarta

## **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2007) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik probability sampling yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Yang meliputi sampel random sampling karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Sampel yang diambil dengan jumlah 70 karyawan di Laboratorium Klinik Prodia Surakarta.

## **3. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

## **D. Variabel Penelitian**

### **1. Variabel Bebas**

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain (Sugiyono, 2013). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja

## 2. Variabel Terikat

Variabel *dependent* (Terikat) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (Sugiyono, 2013). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan

## E. Alat dan Bahan

### 1. Bahan

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah responden dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner

#### a. Kuesioner

Pengujian dengan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat menjadi alat pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner juga dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka. Penyebaran kuesioner langsung kepada responden yaitu Pranata Laboratorium Klinik untuk mengetahui sejauh mana Kedisiplinan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

#### b. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini menggunakan *Skala Likert*. *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu objek atau fenomena tertentu dalam

penelitian. Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan *Skala Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono, 2013)

## 2. Alat

Peralatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Kuesioner
- b. Komputer dengan program SPSS *version 17 for windows*

## F. Prosedur Penelitian

1. Mengidentifikasi masalah yang ada
2. Dilakukan observasi pendahuluan
3. Menentukan rumusan masalah
4. Menentukan populasi dan sampel
5. Mengumpulkan data observasi, kuesioner dan wawancara
6. Analisis data
7. Menyajikan data dan menarik kesimpulan serta saran

## **G. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari wawancara dengan menggunakan kuesioner yang terstruktur.

### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang bersumber dari tangan pertama, data yang diambil menggunakan cara kuesioner. Kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Tiap responden diberi inform consent sebagai persetujuan responden untuk dijadikan subyek dalam penelitian. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk mengadakan tanya jawab dengan responden mengenai pengaruh disiplin kerja dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah jenis data yang diperoleh dan digali melalui hasil pengolahan pihak kedua dari hasil penelitian lapangannya, baik berupa data kuantitatif dan kualitatif (Hadi S, 2001).

## **H. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Instrumen Penelitian**

#### **a. Uji Validitas**

Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Alat ukur yang digunakan mempunyai ketepatan dan kecermatan dalam melakukan fungsinya, pengukuran yang diberikan

memiliki validitas yang tinggi atau pengukuran yang valid. Kuesioner dikatakan valid bila mampu mengungkapkan suatu hal yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian dilakukan secara statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 17 sehingga dapat diketahui validitasnya. Interpretasi koefisien korelasi bersifat relatif, sebuah instrument dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari pada r table (Ghozali, 2011).

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten, dengan pengambilan data yang berulang kali menunjukkan gejala dan alat ukur yang sama atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Nunnally dalam Ghozali, (2011) Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan ketentuan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *One Shot* atau pengukuran sekali. Pengujian statistik menggunakan bantuan program SPSS for windows versi 17.

### **2. Uji Analisa Data**

#### **a. Uji Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel *Independent* ( $X_1, X_2 \dots, X_n$ ) dengan variabel *Dependent* (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara

variabel *Independent* dengan variabel *Dependent* apakah masing-masing variabel *Independent* berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel *dependent* apabila nilai variabel *Independent* mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau ratio.

### b. Uji t

Uji t merupakan pengujian variabel *Independent* secara parsial terhadap variabel *Dependent*. Dalam penelitian ini dilakukan pengujian secara parsial antara hubungan variabel bebas (*Independent*) Disiplin kerja ( $X_1$ ) dan Keselamatan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) dengan variabel terikat (*Dependent*) Pengelolaan Limbah (Y)

Pengambilan keputusan :

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.

Sedangkan  $t_{tabel}$  dapat dicari pada tabel t:

- 1) Tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) adalah 5% atau tingkat kepercayaan 95%
- 2) Df (*degree of freedom*) atau derajat kebebasan adalah  $n-1$

### c. Uji F

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel bebas (*Independent*) Disiplin kerja ( $X_1$ ) dan Keselamatan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (*Dependent*) Kinerja Karyawan (Y). Pengujian melalui uji F atau variasinya adalah pengujian dengan

membandingkan F hitung dengan F tabel pada derajat signifikansi 95% ( $\alpha=0,05$ )

Pengambilan keputusan :

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

Sedangkan F tabel dapat dicari pada tabel F dengan tingkat signifikansinya ( $\alpha$ ) adalah 5% atau kepercayaan 95%.

#### **d. Uji Determinan Koefisien ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel *Independent* ( $X_1...X_2$ ) terhadap variabel *Dependent* (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel *independent* yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel *Dependent*. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berati kemampuan variabel-variabel *Dependent* sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berati variabel-variabel *Independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *Dependent* (Ghozali, 2011).

### **3. Uji Asumsi Klasik**

Dalam penelitian ini data dianalisis dengan model regresi linie berganda. Metode ini mensyaratkan beberapa pengujian terhadap berbagai asumsi yang mendasari penyusunan model yaitu uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastitas dan uji normalitas.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini terdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Model yang paling baik adalah populasi data normal atau mendekati normal. Pengujian dilakukan dengan Teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov test* dan program SPSS for windows versi 17. Populasi data dikatakan terdistribusi normal jika taraf signifikansi  $> 0,05$ .

### b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model uji regresi yang baik seharusnya tidak menjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel- variabel ini tidak orthogonal atau terjadi kemiripan. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi atas sesama variabel independen sama dengan nol. Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan; (2) *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Masalah multikolinieritas dapat ditoleransi jika nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  (Ghozali, 2011).

### c. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan penganggu pada periode t-1 (sebelumnya), jika terjadi korelasi maka terdapat problem autokorelasi. Persamaan tersebut dikatakan baik jika regresi bebas dari autokorelasi. Untuk menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dapat dilakukan uji D-W (Durbin-Watson) pada output uji yang dibandingkan dengan nilai tabel pada nilai signifikansi 5% jumlah data penelitian, serta jumlah variabel independennya.

### d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka terjadi problem heteroskedastisitas. Model regresi yang baik tidak mengalami heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan cara melihat plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SREID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola-pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika pola yang acak serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data Karakteristik Responden**

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Laboratorium Klinik di Prodia Surakarta. Salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data adalah melalui kuesioner yang dibagikan sebanyak 70 . Berikut ini karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

##### **1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin responden termasuk salah satu karakteristik populasi yang perlu diketahui, karena jenis kelamin seseorang sedikit banyak mempengaruhi persepsi dalam menjawab kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Distribusi jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Percentase %
Laki – Laki	20	28,57 %
Perempuan	50	71,42 %
Total	70	100%

Sumber : data primer yang telah diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 1 distribusi responden berdasarkan jenis kelamin diatas, presentase terbanyak adalah perempuan dengan jumlah 71,42% atau 50 orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan lebih mendominasi dari pada responden laki-laki karena dalam melakukan pekerjaan dilaboratorium membutuhkan ketelitian dan ketepatan.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia responden dapat mempengaruhi pola pikir, sikap, serta pengambilan keputusan, maka perlu diketahui sebagai salah satu karakteristik populasi. Distribusi usia responden dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2. Distribusi responden berdasarkan Usia**

Usia responden (tahun)	Jumlah	Percentase
21-30 Tahun	20	28,57%
31-40 Tahun	21	30%
41-50 Tahun	26	37,14%
> 50 Tahun	3	4,28%
Total	70	100%

Sumber : data primer yang telah diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 2 distribusi frekuensi responden berdasarkan usia terlihat bahwa presentasi terbesar responden berada pada kisaran usia 41-50 tahun sebanyak 37,14 % atau 26 orang. Hal ini menunjukkan bahwa usia 41-50 tahun merupakan usia produktif dalam melakukan pekerjaan.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan menunjukkan tingkat pengetahuan dan intelektualitas seseorang, maka akan mempengaruhi dalam penelitian responden terhadap organisasi. Distribusi tingkat pendidikan dapat dilihat pada table 3.

**Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan	Jumlah	Percentase
SMA/SMK	16	22,88%
Diploma III	32	45,71%
Diploma IV	8	11,42%
S1 Kesehatan	14	20%
Total	70	100%

Sumber: data primer yang telah diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan presentase terbesar responden mempunyai latar belakang pendidikan Diploma III sebanyak 45,71 % atau sebanyak 32 orang, hal ini menunjukkan bahwa karyawan Laboratorium

Klinik di Prodia lebih didominasi oleh tingkat pendidikan Diploma III, ini sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan No 36 tahun 2010 tentang tenaga kesehatan yang bekerja dibidang pelayanan kesehatan minimal berpendidikan Diploma III.

## B. Analisis Data

### 1. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah butir-butir kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas kuesioner menggunakan metode korelasi *product moment*. Kriteria uji: item kuesioner dikatakan valid bila nilai korelasinya lebih besar dari nilai korelasi tabelnya. Nilai korelasi tabel untuk  $n= 70$  adalah 0,235 (pada taraf signifikansi  $\alpha= 0,05$ ). Hasil uji validitas disajikan dalam Tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kuesioner**

Butir kuesioner	Nilai korelasi <i>Product moment</i> = 0,235	Keterangan
KD1	0,356	Valid
KD2	0,641	Valid
KD3	0,682	Valid
KD4	0,566	Valid
KD5	0,608	Valid
KD6	0,735	Valid
KKK1	0,713	Valid
KKK2	0,621	Valid
KKK3	0,594	Valid
KKK4	0,641	Valid
KKK5	0,666	Valid
KKK6	0,683	Valid
KK1	0,718	Valid
KK2	0,649	Valid
KK3	0,656	Valid
KK4	0,604	Valid
KK5	0,515	Valid
KK6	0,431	Valid

Sumber : data primer yang telah diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4, seluruh item kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel, semuanya mempunyai korelasi lebih besar dari korelasi tabelnya (0,235), sehingga dapat disimpulkan semua item kuesioner valid.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu butir kuesioner konsisten dari waktu ke waktu dalam mengukur suatu variabel. Reliabilitas kuesioner diuji dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Reliabilitas butir kuesioner diketahui dari koefisien Alpha ( $\alpha$ ) nya. Bila nilai  $\alpha$  lebih besar dari 0,6 maka butir kuesioner dapat dinyatakan reliabel. Sebaliknya bila nilai  $\alpha$  lebih kecil dari 0,6 maka butir kuesioner dinyatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel 5 berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner**

Variabel	Koefisien Alpha (nilai minimal= 0,6)	Keterangan
Kedisiplinan kerja (KD)	0,812	Reliabel
Kesehatan dan keselamatan kerja (KKK)	0,872	Reliabel
Kinerja karyawan (KK)	0,764	Reliabel

Sumber : data primer yang telah diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 5 kuesioner valid dalam variabel yang diteliti mempunyai nilai reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan semua butir kuesioner tersebut reliabel digunakan mengambil data.

## 2. Hasil Uji Analisis Regresi

### a. Uji Asumsi Model Regresi

Model regresi harus memenuhi sejumlah syarat, yaitu residualnya harus terdistribusi secara normal, varian residualnya harus homogen (homoskedastik), tidak ada autokorelasi dalam residualnya, dan tidak ada gejala multikolinieritas diantara variabel bebasnya. Berikut hasil uji asumsi regresinya:

#### 1) Uji Asumsi Normalitas Residual

Normalitas residual diuji menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Residual dinyatakan terdistribusi secara normal bila nilai probabilitasnya (asymp.sig.) lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas residual ditampilkan dalam Tabel 6.

**Tabel 6. Uji Normalitas Residual**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		RESIDUAL
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000
	Std. Deviation	.23990
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.535
Asymp. Sig. (2-tailed)		.937

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data primer yang telah diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 6 terlihat nilai probabilitas (asymp.sig) sebesar 0,937. Nilai ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi secara normal. Jadi syarat residual terdistribusi normalitas terpenuhi.

## 2) Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Varian residual harus homogen (homoskedastik). Bila ternyata varian residualnya tidak homogen (heteroskedastik), maka dikatakan terjadi gejala heteroskedastisitas dalam residualnya. Gejala heteroskedastisitas dideteksi dengan menggunakan metode Glejser. Kriteria ujinya adalah bila nilai signifikansi (sig.) varian residual setiap variabel bebasnya lebih besar dari 0,05 maka residual tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya, bila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka model mengalami gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan dalam Tabel 7 berikut.

**Tabel 7. Hasil uji heteroskedastisitas residual**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	6.661E-16	.382		.000	1.000
Kedisiplinan	.000	.086	.000	.000	1.000
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	.000	.081	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber : data primer yang telah diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 7 di atas, nilai signifikansi residual seluruh variabel bebas sebesar 1,000. Nilai ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan varian residualnya homogen dan model bebas dari gejala heteroskedastisitas.

### 3) Uji Asumsi Multikolinieritas

Model regresi berganda yang baik harus bebas dari gejala multikolinieritas diantara variabel bebasnya, yaitu dua atau lebih variabel bebas dalam model regresi menjelaskan hal yang sama pada variabel terikatnya. Ada tidaknya gejala multikolinieritas diketahui dari nilai *VIF* (*varian inflation factor*) dan *Tolerancenya*. Kriteria ujinya: sebuah model bebas dari gejala multikolinieritas bila variabel bebasnya mempunyai nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10 (Gozali, 2004). Nilai tolerance dan *VIF* dapat dilihat dalam Tabel 8.

**Tabel 8. Nilai tolerance dan VIF**

Variabel bebas	Tolerance	VIF
Kedisiplinan kerja (KD)	0,774	1,292
Kesehatan dan keselamatan kerja (KKK)	0,774	1,292

Sumber : data primer yang telah diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 8 variabel bebas masing-masing mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan *VIF* lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan model bebas dari gejala multikolinieritas.

### 4) Uji asumsi autokorelasi

Autokorelasi antar residual diuji dengan uji *Runs test*. Kriteria uji: bila nilai probabilitas (Asymp. Sig.) > 0,05, maka model bebas gejala autokorelasi. Hasil uji autokorelasi ditampilkan dalam Tabel 9.

**Tabel 9. Hasil uji asumsi autokorelasi**

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	.01433
Cases < Test Value	33
Cases >= Test Value	37
Total Cases	70
Number of Runs	33
Z	-.697
Asymp. Sig. (2-tailed)	.486

a. Median

Sumber : data primer yang telah diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 9 terlihat nilai probabilitas sebesar 0,486.

Nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan model bebas dari gejala autokorelasi. Oleh karena keempat syarat berlakunya model regresi dipenuhi, maka selanjutnya dilakukan analisis regresi.

### 3. Analisis regresi

Model hubungan regresi antara sikap, pengetahuan, dan kesehatan dan keselamatan kerja dinalisis dengan regresi berganda. Ada tiga output penting dalam analisis regresi, yaitu: koefisien determinasi, uji signifikansi model (uji ANOVA), dan uji signifikansi koefisien regresi (uji t).

**Tabel 10. Analisis regresi**

Variabel	Koefisien Determin asi	Uji Signifikansi Model			Uji Signifikansi Koefisien	
		F	P	Beta	T	P
Kedisiplinan				0,457	4,809	0,000
	0,519	38,170	0,000			
Kesehatan keselamatan kerja				0,392	4,134	0,000

Sumber : data primer yang telah diolah tahun 2018

### **a. Uji Koefisien Determinasi Regresi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi adalah nilai yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama dalam menjelaskan variasi pada variabel terikatnya (lihat tabel summary). Terlihat model regresi mempunyai koefisien determinasi sebesar 0,519. Hal ini dapat dimaknai bahwa kedisiplinan kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja menjelaskan 51,9 persen variasi pada kinerja karyawan.

### **b. Uji Signifikansi Model (Uji F)**

Uji signifikansi model (ANOVA) dilakukan untuk menguji signifikansi model dalam memprediksi variabel terikat. Kriteria uji: bila nilai p (nilai sig.) $< 0,05$ , maka model memprediksi variabel terikat. Pada tabel ANOVA terlihat nilai F sebesar 38,170 dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $p= 0,000$ ;  $p< 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan: model memprediksi kinerja karyawan.

### **c. Uji Signifikansi Koefisien Regresi (Uji T)**

Uji signifikansi koefisien regresi, untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas pada variabel terikat. Kriteria ujinya adalah: bila probabilitas  $<0,05$  maka variabel bebas berpengaruh signifikan pada variabel terikat. Pengujian regresi digunakan pengujian dua arah dengan menggunakan  $\alpha= 5\%$  atau tingkat kenyakinan sebesar 95%.

#### **1) Variabel Kedisiplinan (X1)**

Koefisien regresi variabel kedisiplinan karyawan sebesar 0,457 (lihat nilai koefisien beta) dengan p (nilai sig.) sebesar 0,000. Maka

dapat disimpulkan: kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan ( $\beta= 0,457$ ;  $p< 0,05$ ). Maka hipotesis 1 didukung oleh datanya. Maknanya: bila kedisiplinan karyawan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat dari t hitung 4,809 lebih besar dari t tabel 0,457. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

## **2) Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X2)**

Koefisien regresi variabel kesehatan dan keselamatan kerja sebesar 0,392 (lihat nilai koefisien beta) dengan p (nilai sig.) sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan: kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan ( $\beta= 0,392$ ;  $p< 0,05$ ). Maka hipotesis 2 didukung oleh datanya. Maknanya: bila kesehatan dan keselamatan kerja semakin membaik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Berdasarkan hasil uji t hitung 4,134 lebih besar dari t tabel 0,392. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **C. Pembahasan**

Pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia

ialah kedisiplinan kerja dan sistem keselamatan kesehatan kerja. Kedisiplinan kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai sehingga perlu adanya fungsi disiplin kerja yang diantaranya menata kehidupan bersama, membangun kepribadian, melatih kepribadian, pemaksaan, hukuman dan menciptakan.

### **1. Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi dari 70 responden, hasil pengujian menunjukkan dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $0,457$  (lihat nilai koefisien beta). Maka dapat diartikan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu oleh (Brahim Chabib Bahari, 2013) yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan laboratorium klinik Prodia telah memiliki kesadaran untuk berdisiplin dalam bekerja. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan sehingga perlu adanya fungsi disiplin kerja yang diantaranya menata kehidupan bersama, kedisiplinan merupakan salah satu dari tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, hal tersebut adalah pelatihan yang mengarah pada upaya-upaya membenarkan dan melibatkan semua pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku karyawan sehingga ada kemauan pada diri karyawan untuk menuju pada kerjasama seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Davis, 2004). Hal ini menunjukan bahwa karyawan di

laboratorium klinik Prodia Surakarta sudah memiliki kesadaran akan kedisiplinan yang baik.

## **2. Pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi dari 70 responden, hasil pengujian menunjukkan dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $0,392$  (lihat nilai koefisien beta). Maka dapat disimpulkan: kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Maka dapat diartikan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu oleh (Brahim Chabib Bahari, 2013) yang menyatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan 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 (Mangkunegara, 2002).

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan :

1. Kedisiplinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Laboratorium Klinik Di Prodia Surakarta
2. Keselamatan Kesehatan & Kerja Berpengaruh Kinerja Karyawan Pada Laboratorium Klinik Di Prodia Surakarta.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian maka untuk meningkatkan kedisiplinan dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Laboratorium Klinik Di Prodia Surakarta, peneliti memberi saran sebagai berikut :

1. Variabel disiplin terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga pada perekrutan karyawan baru perlu dilakukan seminar motivasi tentang kedisiplinan kerja. Mempertahankan kedisiplinan yang ada dan lebih mempertegas lagi sanksi-sanksi hukumannya, agar karyawan tidak lalai dalam menjalankan tugasnya. Serta menambah aturan-aturan yang mengikat agar karyawan lebih bertanggung jawab lagi dalam bekerja
2. Variabel keselamatan kesehatan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan maka karyawan diharapkan lebih meningkatkan sikap

kesehatan keselamatan kerja dengan lebih baik lagi. Melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan kerja. Karyawan Prodia diharapkan ada MCU minimal 1 kali dalam setahun.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

1. Populasi dalam penelitian ini hanya Karyawan Laboratorium Prodia yang dimana populasi tersebut dijadikan sebagai sampel untuk penelitian ini. Jumlah sampel hanya 70 responden, diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas populasi dan memperbanyak jumlah sampel yang akan diteliti. Apabila responden kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Sugiyono, 2014). Champion (2001) mengatakan bahwa sebagian besar uji statistik selalu menyertakan rekomendasi ukuran sampel. Dengan kata lain, uji-uji statistik yang ada sangat akan efektif jika diterapkan pada sampel yang jumlahnya 30-60 atau dari 120-250.
2. Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel-variabel penelitian yang belum diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja. Online. <http://www.safetyshoe.com/3-faktor-penyebab-kecelakaan-kerja-k3-mencakup-5-mfaktor-manusia/>). Diakses Pada 27 April 2018 Pukul 23.15.
- Bangun, W 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Basri dan Rivai, V.2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Bobby, dkk. 2013. *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi. Jurnal Sipil Statik*.
- Budi, Setiyawan dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*, Semarang: JRBI
- Champion, D J. 2001. *Metode dan Masalah Penelitian Sosial ( Methods and Issues In Social Research)*, Cetakan Ketiga. PT Refika, Bandung.
- Dahesihnsari, R dan Seniati, A N L. (2002). *Hubungan Antara Peran Jenis Kelamin, Fear of Success dan Kesukubangsaan Dengan Komitmen Dosen Perempuan Terhadap Organisasi*. Anima Indonesian Psychological Journal
- Davis, G B. 2004. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Gramedia.
- Depkes RI. 2006. *Pedoman Penyelenggaraan dan Prosedur Rekam Medis Rumah Sakit di Indonesia*. Jakarta: Depkes RI.
- Depkes RI. (2007). *Profil Kesehatan 2007*. Departemen Kesehtan RI
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI
- Hasibuan, M S.P, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan , M S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M S.P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta

- Hakim, A. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Kementerian Kesehatan RI, 2010. *Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2010-2014*. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2008). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2005). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Masrukhan dan Waridin. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS.
- Mathis, Robert L, and Jackson, J.H. 2000. *Human Resource Management 10<sup>th</sup> Edition*, Tomson South- Western, United States
- Moeheriono, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Komputer*. Bogor : Ghalia.
- Moenir, H.A.S. 2002. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moran. L dan Masciangioli. T. (2010). *Keselamatan dan Keamanan Laboratorium Kimia*. The National academies Press. Washington.
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Nurcahyo. 2011. *Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan*. Jurnal Eksis Vol.7 No.2, Agustus 2011: 1816 – 2000.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 411/MENKES/PER/III/2010
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER/05/MEN/1996 tentang sistem manajemen keselamatan kerja
- Reza, A, 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Runtunuwu, H. J. 2015. *Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado*. Jurnal EMBA.
- Sedarmayanti, 1996; “*Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*”, cetakan pertama, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sinambela, L. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2013. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suma'mur P.K. 1996. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. PT. Gunung Agung, Jakarta :1996.
- Hadi, S. 2001. *Metodologi Research Jilid III*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Undang-Undang Tentang Keselamatan Kerja. UU No. 1 Tahun 1970, LN No. 1 Tahun 1970.
- Undang-undang nomor 23 tahun 1992 tentang *Kesehatan*
- Undang- undang nomor 36 tahun 2009 tentang *Kesehatan*
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Widodo, J. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang. Banyu Media Publishing
- Wursanto, 1990, *Manajemen Kepegawaian 1*, Yogyakarta: Kanisius.
- Yuwalliatin, S. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA* Semarang. EKOBIS.

# LAMPIRAN

## Lampiran 1. Surat Izin Penelitian



Nomor : 305 / H6 – 04 / 21.02.2018  
Lamp. : - helai  
Hal : Ijin Penelitian

**Kepada :**  
**Yth. Kepala**  
**UPT. Laboratorium Klinik Prodia**  
**Di Surakarta**

Dengan Hormat,

Guna memenuhi persyaratan untuk keperluan penyusunan Tugas Akhir (TA) bagi Mahasiswa Semester Akhir Program Studi D-IV Analis Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi, terkait bidang yang ditekuni dalam melaksanakan kegiatan tersebut bersamaan dengan ini kami menyampaikan ijin bahwa :

**NAMA** : CHICILIA AYU LESTARI  
**NIM** : 10170655 N  
**PROGDI** : D-IV Analis Kesehatan  
**JUDUL** : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja  
Karyawan di Laboratorium Klinik Prodia Surakarta

Untuk ijin penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di Instansi Bapak / Ibu.

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapan terima kasih.

Surakarta, 21 Februari 2018



Prof. dr. Marsetyawan HNE Soesatyo, M.Sc., Ph.D.

## Lampiran 2. Surat Keterangan Selesai Penelitian


**Prodia**  
 Untuk Diagnosa Lebih Baik


**TOP  
QUALITY  
AWARD**


**Love  
for  
Quality**

**SURAT PERNYATAAN SELESAI PENELITIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini, Branch General Affairs Supervisor Laboratorium Klinik Prodia Surakarta menyatakan bahwa peneliti / mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama	:	Chicilia Ayu Lestari
NIM	:	10170655N
Institusi	:	Universitas Setia Budi
Judul	:	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Laboratorium Klinik Prodia Surakarta

Telah selesai menjalankan penelitian dalam bentuk kuesioner dengan “Baik”, pada tanggal 9 April 2018 dalam rangka penyelesaian skripsi.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar benarnya dan dalam keadaan sadar, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 20 April 2018  
Yang menyatakan,

  
**PT Prodia Widyausaha Tbk**  
 Nur Eny Setyaningsih  
 NIK. 8507000133

Cabang Solo | **PT Prodia Widyausaha Tbk** | Jl. Ronggowarsito 143 Solo 57131 | Telp. 0271-646 378 | Fax. 0271-638 779 | E-mail : solo@prodia.co.id  
 www.prodia.co.id  Laboratorium Klinik Prodia  @Prodia\_Lab  @Prodia\_Lab

### Lampiran 3. Kuesioner Penelitian

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Pranata Laboratorium

Di Laboratorium Klinik Prodia Surakarta

Dengan hormat,

Saya Mahasiswa Universitas Setia Budi Surakarta Fakultas Ilmu Kesehatan  
Program Studi Analis Kesehatan :

Nama : Chicilia Ayu Lestari  
Nim : 10170655N

Sedang mengadakan penelitian untuk menyusun Skripsi yang berjudul :  
**“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Laboratorium Klinik Prodia Surakarta”** Untuk keperluan tersebut saya sebagai peneliti memohon bantuan kepada Bapak/Ibu agar dapat membantu saya dalam mengumpulkan data yang saya perlukan dengan mengisi pertanyaan dalam kuesioner ini.

Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini hendaknya diisi dengan lengkap. Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi analisis dalam penelitian ini dan tidak mempengaruhi penelitian organisasi terhadap kinerja Bapak/Ibu. Data pribadi Bapak/Ibu tidak akan dipublikasikan, sehingga dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian.

Besar harapan saya atas partisipasi Bapak/Ibu terhadap pengisian kuesioner ini karena jawaban Bapak/Ibu tersebut merupakan kontribusi yang berharga bagi peneliti. Atas perkenaan dalam kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Chicilia Ayu Lestari

## Pertanyaan Umum

1. Identitas responden

- a. Nama :
- b. Jenis kelamin :  Laki-laki  
 Perempuan
- c. Usia :  21-30 Tahun  
 31-40 Tahun  
 41-50 Tahun  
 >50 Tahun
- d. Pendidikan terakhir :  D III Analis Kesehatan  
 DIV Analis Kesehatan  
 S1 Kesehatan lainnya

2. Petunjuk pengisian

Isilah pertanyaan berikut ini menurut pendapat atau pengalaman Bapak/Ibu Selama bekerja di Laboratorium Prodia Surakarta

3. Daftar pertanyaan

Keterangan :

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

### **Kedisiplinan**

Baca dengan seksama isi dari pernyataan

Centang (✓) sesuai jawaban yang telah disediakan

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
KD 1	Laboratorium Klinik menyediakan alat pencatat waktu untuk jam masuk, lembur, dan pulang					
KD 2	Karyawan harus masuk 10 menit lebih awal dari jam ketentuan masuk kerja					
KD 3	Laboratorium Klinik memberikan briefing dan orientasi bagi setiap karyawan yang baru masuk kerja tentang peraturan dan kedisiplinan yang ada di Laboratorium Klinik					
KD 4	Bagi karyawan masuk kerja diharapkan memakai tanda pengenal, memakai seragam sesuai ketentuan, dan dilarang memakai sandal					
KD 5	Karyawan dilarang bercelana jeans					
KD 6	Bagi karyawan keterlambatan masuk kerja mempengaruhi jumlah nominal tunjangan prestasi					

### **Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Baca dengan seksama isi dari pernyataan

Centang (✓) sesuai jawaban yang telah disediakan

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
KKK 1	Laboratorium Klinik selalu menyediakan pelindung kerja seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker, dll yang dapat menghindarkan saya dari kecelakaan kerja					
KKK 2	Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai.					
KKK 3	Semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi suatu tanda-tanda					
KKK 4	Laboratorium Klinik memberikan pelatihan dan pendidikan bagi setiap karyawan untuk bertindak dengan aman dalam menyelesaikan pekerjaan					
KKK 5	Melalui pendidikan yang saya peroleh, saya dapat menjalankan tugas dan dapat memperbaiki kualitas kerja saya					
KKK 6	Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih					

### Kinerja Karyawan

Baca dengan seksama isi dari pernyataan

Centang (✓) sesuai jawaban yang telah disediakan

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
KK 1	Dengan keselamatan & kesehatan kerja karyawan memiliki tingkat kualitas kerja yang cukup tinggi didalam pekerjaan					
KK 2	Dengan keselamatan & kesehatan kerja karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi					
KK 3	Dengan keselamatan & kesehatan kerja saya memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja					
KK 4	Dengan keselamatan & kesehatan kerja karyawan memiliki tingkat kemampuan tugas yang tinggi didalam melakukan sebuah pekerjaan					
KK 5	Dengan keselamatan & kesehatan kerja karyawan bekerja dengan mutu hasil yang efisien dan efektif					
KK 6	Dengan keselamatan & kesehatan kerja karyawan dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja					

#### Lampiran 4. Tabulasi Data Penelitian

No	Kedisiplinan						Kesehatan Kerja						Kinerja Karyawan					
	KD1	KD2	KD3	KD4	KD5	KD6	KKK1	KKK2	KKK3	KKK4	KKK5	KKK6	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6
1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
7	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
10	4	4	5	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
11	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
12	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
13	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
19	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5
20	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
21	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
23	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
26	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4
27	4	4	4	5	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
28	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
29	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5

No	Kedisiplinan						Kesehatan Kerja						Kinerja Karyawan					
	KD1	KD2	KD3	KD4	KD5	KD6	KKK1	KKK2	KKK3	KKK4	KKK5	KKK6	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5
36	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
37	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
39	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
40	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
43	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
44	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4
46	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5
47	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
50	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5
51	4	4	5	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
52	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
53	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
55	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
58	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
60	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5

No	Kedisiplinan						Kesehatan Kerja						Kinerja Karyawan					
	KD1	KD2	KD3	KD4	KD5	KD6	KKK1	KKK2	KKK3	KKK4	KKK5	KKK6	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6
61	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4
62	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	
64	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5
65	4	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
66	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
67	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
68	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
69	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
70	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
Rata-rata	4.37	4.54	4.64	4.32	4.3	4.35	4.6	4.45	4.44	4.47	4.47	4.44	4.41	4.55	4.62	4.67	4.51	4.48

## Lampiran 5. Uji validitas

### UJI VALIDITAS KUESIONER Correlations

Correlations																				
	KD1	KD2	KD3	KD4	KD5	KD6	KKK1	KKK2	KKK3	KKK4	KKK5	KKK6	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	UMLAH	
<b>KD1</b>	Pearson Cor.	1	.290*	.141	.330*	.297*	.316*	.266*	.211	.027	.098	.044	.140	.183	.150	.096	.097	.140	.133	.356*
	Sig. (2-tailed)		.015	.244	.005	.013	.008	.026	.080	.822	.421	.718	.247	.129	.216	.431	.424	.247	.273	.002
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
<b>KD2</b>	Pearson Cor.	.290*	1	.453*	.372*	.492*	.505*	.480*	.230	.283*	.277*	.292*	.283*	.455*	.452*	.455*	.213	.334*	.247*	.641*
	Sig. (2-tailed)	.015		.000	.002	.000	.000	.000	.056	.018	.020	.014	.018	.000	.000	.000	.005	.039	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
<b>KD3</b>	Pearson Cor.	.141	.453*	1	.269*	.362*	.497*	.669*	.177	.288*	.384*	.405*	.231	.364*	.656*	.508*	.685*	.369*	.234	.682*
	Sig. (2-tailed)	.244		.000	.025	.002	.000	.000	.143	.016	.001	.054	.002	.000	.000	.000	.002	.051	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
<b>KD4</b>	Pearson Cor.	.330*	.372*	.269*	1	.683*	.451*	.161	.448*	-.009	.101	.107	.321*	.449*	.158	.219	.345*	.364*	.319*	.566*
	Sig. (2-tailed)	.005	.002	.025		.000	.000	.182	.000	.943	.405	.379	.007	.000	.191	.068	.003	.002	.007	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
<b>KD5</b>	Pearson Cor.	.297*	.492*	.362*	.683*	1	.713*	.255*	.376*	.163	.180	.190	.384*	.635*	.247*	.081	.143	.175	.167	.608*
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.002	.000		.000	.033	.001	.177	.136	.115	.001	.000	.039	.503	.238	.147	.168	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
<b>KD6</b>	Pearson Cor.	.316*	.505*	.497*	.451*	.713*	1	.545*	.303*	.301*	.315*	.332*	.454*	.545*	.541*	.380*	.353*	.344*	.195	.735*
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.000	.000		.000	.011	.011	.008	.005	.000	.000	.001	.003	.004	.106	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
<b>KKK1</b>	Pearson Cor.	.266*	.480*	.669*	.161	.255*	.545*	1	.242*	.522*	.343*	.479*	.300*	.314*	.857*	.547*	.484*	.337*	.254*	.713*
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.000	.182	.033	.000		.043	.000	.004	.000	.012	.008	.000	.000	.004	.034	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
<b>KKK2</b>	Pearson Cor.	.211	.230	.177	.448*	.376*	.303*	.242*	1	.463*	.512*	.590*	.557*	.557*	.158	.236*	.238*	.203	.256*	.621*
	Sig. (2-tailed)	.080	.056	.143	.000	.001	.011	.043		.000	.000	.000	.000	.000	.192	.049	.048	.092	.033	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
<b>KKK3</b>	Pearson Cor.	.027	.283*	.288*	-.009	.163	.301*	.522*	.463*	1	.640*	.730*	.637*	.426*	.478*	.400*	.127	.101	.049	.594*
	Sig. (2-tailed)	.822	.018	.016	.943	.177	.011	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.296	.405	.689	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
<b>KKK4</b>	Pearson Cor.	.098	.277*	.384*	.101	.180	.315*	.343*	.512*	.640*	1	.839*	.537*	.642*	.197	.384*	.337*	.246*	.101	.641*
	Sig. (2-tailed)	.421	.020	.001	.405	.136	.008	.004	.000	.000		.000	.000	.000	.102	.001	.004	.040	.404	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
<b>KKK5</b>	Pearson Cor.	.044	.292*	.405*	.107	.190	.332*	.479*	.590*	.730*	.839*	1	.621*	.513*	.323*	.294*	.356*	.105	.215	.666*
	Sig. (2-tailed)	.718	.014	.001	.379	.115	.005	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.006	.014	.002	.388	.073	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
<b>KKK6</b>	Pearson Cor.	.140	.283*	.231	.321*	.384*	.454*	.300*	.557*	.637*	.537*	.621*	1	.583*	.314*	.400*	.301*	.150	.307*	.683*
	Sig. (2-tailed)	.247	.018	.054	.007	.001	.000	.012	.000	.000	.000	.000		.000	.008	.001	.011	.214	.010	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
<b>KK1</b>	Pearson Cor.	.183	.455*	.364*	.449*	.635*	.545*	.314*	.557*	.426*	.642*	.513*	.583*	1	.212	.363*	.264*	.202	.152	.718*
	Sig. (2-tailed)	.129	.000	.002	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.000		.078	.002	.027	.093	.211	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
<b>KK2</b>	Pearson Cor.	.150	.452*	.656*	.158	.247*	.541*	.857*	.158	.478*	.197	.323*	.314*	.212	1	.589*	.478*	.309*	.221	.649*
	Sig. (2-tailed)	.216	.000	.000	.191	.039	.000	.000	.192	.000	.102	.006	.008	.078		.000	.000	.066	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
<b>KK3</b>	Pearson Cor.	.096	.455*	.508*	.219	.081	.380*	.547*	.236*	.400*	.384*	.294*	.400*	.363*	.589*	1	.621*	.573*	.245*	.656*
	Sig. (2-tailed)	.431	.000	.000	.068	.503	.001	.000	.049	.001	.001	.014	.001	.002	.000		.000	.041	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
<b>KK4</b>	Pearson Cor.	.097	.213	.685*	.345*	.143	.353*	.484*	.238*	.127	.337*	.356*	.301*	.264*	.478*	.621*	1	.430*	.356*	.604*
	Sig. (2-tailed)	.424	.077	.000	.003	.238	.003	.000	.048	.296	.004	.002	.011	.027	.000	.000		.003	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
<b>KK5</b>	Pearson Cor.	.140	.334*	.369*	.364*	.175	.344*	.337*	.203	.101	.246*	.105	.150	.202	.309*	.573*	.430*	1	.318*	.515*
	Sig. (2-tailed)	.247	.005	.002	.002	.147	.004	.004	.092	.405	.040	.388	.214	.093	.009	.000	.000	.007	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
<b>KK6</b>	Pearson Cor.	.133	.247*	.234	.319*	.167	.195	.254*	.256*	.049	.101	.215	.307*	.152	.221	.245*	.356*	.318*	1	.431*
	Sig. (2-tailed)	.273	.039	.051	.007	.168	.106	.034	.033	.689	.404	.073	.010	.211	.066	.041	.003	.007	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
<b>JUML</b>	Pearson Cor.	.356*	.641*	.682*	.566*	.608*	.735*	.713*	.621*	.594*	.641*	.666*	.683*	.718*	.649*	.656*	.604*	.515*	.431*	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	

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

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

## Lampiran 6. Uji Reliabilitas

### UJI RELIABILITAS KUESIONER DALAM VARIABEL KEDISIPLINAN KERJA (KD)

#### Reliability

##### Scale: ALL VARIABLES Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	70	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	6

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KD1	4.37	.487	70
KD2	4.54	.502	70
KD3	4.64	.483	70
KD4	4.33	.583	70
KD5	4.30	.622	70
KD6	4.36	.539	70

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KD1	22.17	4.405	.362	.824
KD2	22.00	3.971	.580	.782
KD3	21.90	4.236	.460	.806
KD4	22.21	3.707	.595	.778
KD5	22.24	3.317	.741	.740
KD6	22.19	3.632	.710	.752

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26.54	5.382	2.320	6

**UJI RELIABILITAS KUESIONER DALAM VARIABEL KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (KKK)**

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	70	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	6

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
KKK1	4.60	.493	70
KKK2	4.46	.582	70
KKK3	4.44	.528	70
KKK4	4.47	.531	70
KKK5	4.47	.503	70

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KKK1	22.29	4.903	.451	.885
KKK2	22.43	4.364	.587	.867
KKK3	22.44	4.192	.767	.834
KKK4	22.41	4.246	.733	.840
KKK5	22.41	4.130	.856	.819
KKK6	22.44	4.366	.673	.850

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26.89	6.132	2.476	6

**UJI RELIABILITAS KUESIONER DALAM VARIABEL KINERJA  
KARYAWAN (KK)**

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES  
Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	70	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	6

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
KK1	4.41	.525	70
KK2	4.56	.500	70
KK3	4.63	.516	70
KK4	4.67	.473	70
KK5	4.51	.558	70
KK6	4.49	.531	70

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	22.86	3.516	.326	.776
KK2	22.71	3.251	.516	.728
KK3	22.64	2.900	.722	.671
KK4	22.60	3.142	.636	.699
KK5	22.76	3.085	.529	.724
KK6	22.79	3.446	.357	.769

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
27.27	4.433	2.105	6

### Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik

#### **UJI ASUMSI KLASIK SEBAGAI SYARAT BERLAKUNYA MODEL REGRESI**

##### **Uji Asumsi Normalitas Residual**

###### **NPar Tests**

###### **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		RESIDUAL
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000
	Std. Deviation	.23990
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.535
Asymp. Sig. (2-tailed)		.937

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

##### **Uji Asumsi Homogenitas Varian Residual**

###### **Regression**

###### **Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kedisiplinan	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ABSRES

###### **Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.000 <sup>a</sup>	.000	-.030	.24345

a. Predictors: (Constant), Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kedisiplinan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.000	2	.000	.000	1.000 <sup>a</sup>
Residual	3.971	67	.059		
Total	3.971	69			

a. Predictors: (Constant), Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kedisiplinan

b. Dependent Variable: ABSRES

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.661E-16	.382		.000	1.000
Kedisiplinan	.000	.086	.000	.000	1.000
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	.000	.081	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: ABSRES

**UJI ASUMSI AUTOKORELASI RESIDUAL****NPar Tests****Runs Test**

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	.01433
Cases < Test Value	33
Cases >= Test Value	37
Total Cases	70
Number of Runs	33
Z	-.697
Asymp. Sig. (2-tailed)	.486

a. Median

### Lampiran 8. Analisis Regresi

#### ANALISIS REGRESI Regression

##### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kedisiplinan	.	Enter

- a. All requested variables entered.  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 <sup>a</sup>	.533	.519	.24345192

- a. Predictors: (Constant), Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kedisiplinan

##### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.525	2	2.262	38.170	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3.971	67	.059		
	Total	8.496	69			

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

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.218	.382				
	Kedisiplinan	.414	.086	.457	4.809	.000	.774
	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	.334	.081	.392	4.134	.000	.774

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kedisiplinan	Kesehatan dan Keselamatan Kerja
1	1	2.992	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	26.429	.24	.22	1.00
	3	.004	28.269	.76	.78	.00

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan