

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA(K3)  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUM.  
PERUMNAS REGIONAL 1 MEDAN**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**RIZKY FAUZAN ABDILLAH**

**14.832.0070**



**PROGAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2018**

Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum. Perumnas Regional 1 Medan

Nama Mahasiswa : Rizky Fauzan Abdillah

No. Stambuk : 14 832 0070

Program : Manajemen

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

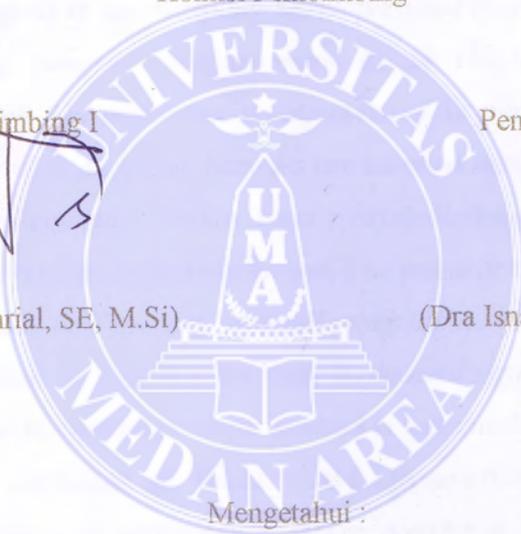


(Hery Syahrial, SE, M.Si)

Pembimbing II



(Dra Isnaniah Lks, MMA)



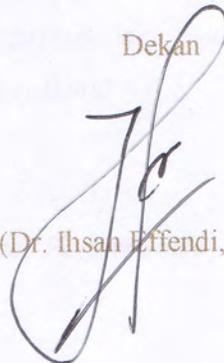
Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Adelina Lubis, SE, M.Si)

Dekan



(Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si)

## ABSTRACT

*Rizky Fauzan Abdillah, 148320070. "The Influence Of Work Safety And Health (K3) On Employee Performance In Perum. Perumnas Regional 1 Medan".*

*This study aims to determine: 1). The safety has a significant positive effect on employee performance in Perum. Perumnas Regional 1 Medan. 2). The health has a significant positive effect on employee performance in Perum. Perumnas Regional 1 Medan. 3). The safety and health (K3) has a significant positive effect on employee performance in Perum. Perumnas Regional 1 Medan. This type of research is associative research. The population is the employees amount to 62 employees in production, the sampling technique used by proportional stratified random sampling. Samples taken as many as 38 This type of research is associative research. The population is employees of 62 employees, the sampling technique uses random sampling. Samples are taken as many as 38 employees in Perum. Perumnas Regional 1 Medan. Data analysis technique in this research is multiple linear regression analysis technique. The research data sources from the primary data and the process of collecting data using interviews and questionnaires. From the results of the study is obtained significant positive safety effect on employee performance, where positive is indicated by the value of 0.414 and significantly indicated by  $0.002 < 0.1$ . Occupational health positively insignificant to employee performance, where positive is indicated with value 0.269 and significant indicated by  $0.033 > 0.1$ . Occupational safety and health have a significant positive effect on employee performance, where positive is indicated by value 11.553, significantly indicated by  $0.000 < 0.1$ .*

***Keywords: Safety, Occupational Health, Employee Performance***

## ABSTRAK

Rizky Fauzan Abdillah, 148320070, “ Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Di Perum. Perumnas Regional 1 Medan”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1). Apakah keselamatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum. Perumnas Regional 1 Medan. 2). Apakah kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum. Perumnas Regional 1 Medan. 3). Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum. Perumnas Regional 1 Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi adalah karyawan yang berjumlah 62 orang karyawan di bagian produksi, teknik sampling menggunakan *propotional stratified random sampling*. Sampel yang diambil sebanyak 38 orang karyawan bagian produksi di Perum. Perumnas Regional 1 medan. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Data penelitian bersumber dari data primer dan proses pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Dari hasil penelitian diperoleh keselamatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0.414 dan signifikan ditunjukkan dengan  $0.002 < 0.1$ . Kesehatan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0.269 dan tidak signifikan ditunjukkan dengan  $0.033 > 0.1$ . Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 11.553, signifikan ditunjukkan dengan  $0.000 < 0.1$ .

***Kata kunci: Keselamatan, Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan***

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	2
1.3. Tujuan Penelitian.....	3
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II     LANDASAN TEORITIS</b>	
2.1. Uraian Teoritis.....	5
2.1.1. Pengertian Keselamatan Kerja.....	5
2.1.2. Dimensi Keselamatan Kerja.....	6
2.1.3. Indikator Keselamatan Kerja.....	7
2.1.4. Pengertian Kesehatan Kerja.....	8
2.1.5. Dimensi Kesehatan Kerja.....	8
2.1.6. Indikator Kesehatan Kerja.....	9
2.1.7. Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
2.1.8. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan.....	10
2.1.9. Dimensi Kesehatan Kerja.....	10
2.1.10. Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2.2. Penelitian Terdahulu.....	12
2.3. Kerangka Konseptual.....	13
2.4. Hipotesis.....	14

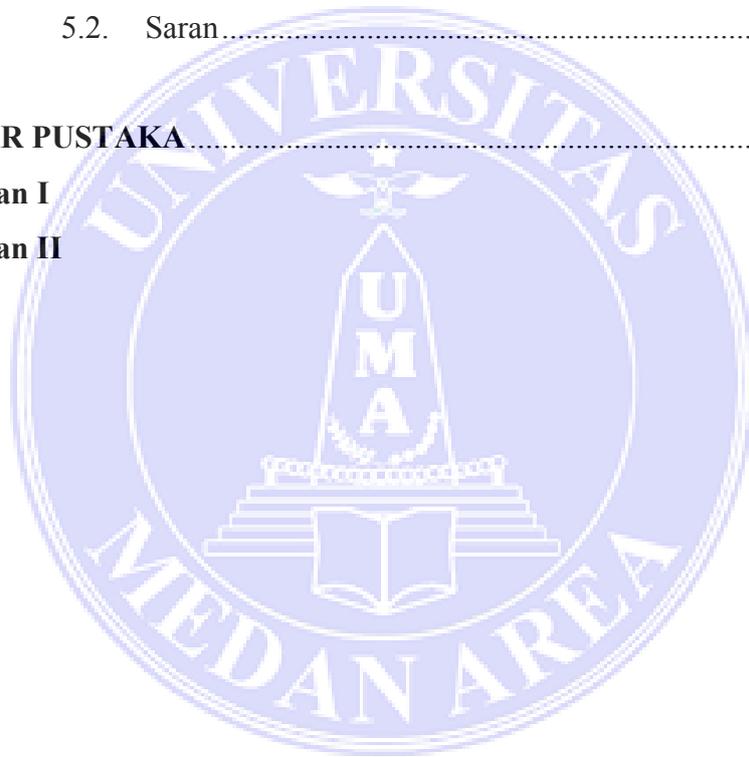
### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Jenis Penelitian .....	15
3.2. Lokasi Penelitian .....	15
3.3. Waktu Penelitian .....	15
3.4. Populasi dan Sampel Penelitian .....	16
3.4.1. Populasi .....	16
3.4.2. Sampel Penelitian .....	16
3.5. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	17
3.6. Jenis dan Sumber Data .....	18
3.6.1. Jenis Data .....	18
3.6.2. Sumber Data .....	19
3.7. Teknik Pengumpulan Data .....	19
3.8. Teknik Analisis Data .....	21
3.8.1. Uji Instrumen .....	21
3.8.2. Uji Asumsi Klasik .....	22
3.8.3. Uji Hipotesis .....	24

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Hasil Penelitian dan pembahasan .....	26
4.1.1. Deskripsi Data Perusahaan .....	26
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan .....	27
4.1.3. Struktur Organisasi .....	28
4.1.4. Deskripsi Pekerjaan di Perumnas Regional 1 Medan .....	29
4.1.5. Penyajian Data Responden .....	31
4.2. Hasil Analisis Data	
4.2.1. Uji Instrumen	
a. Uji Validitas dan Reabilitas .....	33
4.2.2. Asumsi Klasik	
a. Uji Normalitas .....	37
b. Uji Multikolonieritas .....	41

c. Uji Heteroskedastisitas.....	42
4.3. Uji Hipotesis	
4.3.1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	44
4.3.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	45
4.3.3. Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	45
4.3.4. Pembahasan .....	47
<b>BAB V KESIMPULAN</b>	
5.1. Kesimpulan.....	49
5.2. Saran.....	50
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>51</b>
<b>Lampiran I</b>	
<b>Lampiran II</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel II.1	: Penelitian Terdahulu.....	12
Tabel III.1	: Rincian Waktu Penelitian.....	15
Tabel III.2	: Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya.....	17
Tabel III.3	: Tabel Instrument Skala Likert.....	21
Tabel IV.1	: Komposisi Responden Berdasarkan Usia.....	31
Tabel IV.2	: Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	32
Tabel IV.3	: Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	32
Tabel IV.22	: Uji validitas variabel keselamatan.....	34
Tabel IV.23	: Uji realibilitas variabel keselamatan.....	35
Tabel IV.24	: Uji validitas variabel kesehatan kerja.....	35
Tabel IV.25	: Uji realibilitas variabel kesehatan kerja.....	36
Tabel IV.26	: Uji validitas variabel kinerja karyawan.....	36
Tabel IV.27	: Uji realibilitas variabel kinerja karyawan.....	37
Tabel IV.28	: Uji Normalitas.....	40
Tabel IV.29	: Uji multikolonieritas.....	41
Tabel IV.30	: Uji heteroskedatisitas.....	43
Tabel IV.31	: Uji Koefisien determinasi.....	44
Tabel IV.32	: Uji F.....	45
Tabel IV.33	: Uji t.....	46

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 : Kerangka Konseptual .....	14
Gambar IV.1 : Struktur Organisasi .....	28
Gambar IV.2 : Normal <i>P-P Plot</i> .....	38
Gambar IV.3 : <i>Scartierplot</i> .....	42



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT dengan mengucapkan lafadz hamdalah “Alhamdulillahirabbil’alamin” yang telah memberikan nikmat kesehatan dan kesempatan, sholawat beserta salam penulis hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum. Perumnas Regional 1 Medan** ini, guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajaemen& Bisnis pada Universitas Medan Area.

Dalam kesempatan yang sangat berharga ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada pihak-pihak yang telah banyak memberikan bantuan dan bimbingannya diantaranya:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr.Ihsan Effendi, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si, selaku ketua jurusan Program Studi Manajemen & Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Hery Syahrial, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan serta arahan kepada saya selaku penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan serta arahan kepada saya selaku penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Teristimewa penulis ucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada Faisal. S dan Waljiani selaku kedua orang tua dan Ayu Purnama Sari kakak tercinta yang telah merawat dan memberi dukungan baik moril maupun material serta selalu mendo'akan penulis dalam menyelesaikan perkuliahan.
7. Terimakasih juga penulis ucapkan untuk wanita spesial yaitu Zakia Aida Putri yang sudah selalu memberi semangat dan menemani pembuatan skripsi ini.
8. Bapak Pimpinan Perum. Perumnas Regional I Medan yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
9. Buat teman-teman Manajemen stambuk 2014 yang telah memberikan saran dan motivasi hingga skripsi ini terselesaikan.

Medan, Juli 2018

Penulis

**Rizky Fauzan Abdillah**  
**148320070**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam dunia kerja saat ini, sangatlah dibutuhkan kinerja karyawan yang baik.. Menurut Mangkunegara (2005:9), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain kinerja karyawan, adapun hal yang harus diperhatikan dalam dunia kerja yaitu keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut Bangun Wilson (2012:377) keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan. Adapun Mangkunegara (2010:162) mengatakan bahwa program keselamatan kerja dapat meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, yang berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Selain keselamatan kerja, hal yang harus diperhatikan selanjutnya ialah kesehatan kerja. Menurut Mangkunegara, (2004:161), “Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh fasilitas kerja. Siagian (2002:263) mengatakan bahwa pentingnya pemeliharaan kesehatan karyawan akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktifitas yang tinggi, dan tingkat kemalasan yang rendah.

Perum. Perumnas Regional 1 Medan adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang penyediaan perumahan dan pemukiman yang bernilai dan berkualitas. Adapun masalah kinerja karyawan di Perum. Perumnas Regional 1 Medan ialah kualitas kerja, dimana kualitas kerja para karyawan yang masih kurang ditingkatkan, sehingga ketelitian dan kerapihan dalam menyelesaikan pekerjaan masih belum memuaskan.

Sedangkan masalah keselamatan kerja di Perum. Perumnas Regional 1 Medan ialah kurangnya dalam perawatan alat dan mesin sehingga barang-barang yang kurang terawat tersebut dapat membahayakan para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Untuk kesehatan kerja permasalahannya adalah kondisi lingkungan tempat kerja yang belum terjaga kebersihannya, karena masih kurang diperhatikan oleh para atasan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul : “ PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUM. PERUMNAS REGIONAL 1 MEDAN”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum. Perumnas Regional 1 Medan ?
2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum. Perumnas Regional 1 Medan ?
3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum. Perumnas Regional 1 Medan ?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum. Perumnas Regional 1 Medan.
2. Untuk mengetahui apakah kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum. Perumnas Regional 1 Medan.
3. Untuk mengetahui apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum. Perumnas Regional 1 Medan.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat dalam memperluas wawasan yang berkaitan dengan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pemimpin perusahaan, untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan melalui keselamatan dan kesehatan kerja.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian – penelitian selanjutnya guna pengembangan ilmu pengetahuan di masa-masa mendatang.

Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan. Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa keselamatan kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas bekerja. Perasaan nyaman mulai dari dalam diri tenaga kerja, apakah dia nyaman dengan peralatan keselamatan kerja, peralatan yang digunakan, tata letak ruang dan beban kerja yang didapat pada saat bekerja.

Menurut dasar hukum peraturan perundang-undangan yang diatur dalam undang-undang tentang keselamatan kerja No.1 tahun 1970 pasal 2, ini memberikan perlindungan keselamatan kerja meliputi seluruh aspek pekerjaan yang berbahaya, dari segala tempat kerja, baik didarat, dipermukaan air, didalam tanah, didalam air, maupun diudara yang berada diwilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

### **2.1.2. Dimensi Keselamatan Kerja**

Menurut Bangun Wilson (2012:377) keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan.

Berikut ini adalah dimensi dan indikator keselamatan kerja sebagai berikut:

- a. Dimensi tempat kerja yang nyaman
- b. Dimensi pelatihan karyawan
- c. Dimensi perawatan peralatan kerja

Sedangkan menurut Bangun Wilson (2006:203) dimensi keselamatan kerja adalah:

- a. Dimensi tujuan keselamatan kerja
- b. Dimensi faktor pendukung keselamatan kerja
- c. Dimensi faktor penentu keselamatan kerja

### **2.1.3. Indikator Keselamatan Kerja**

Adapun beberapa indikator untuk variabel keselamatan kerja yang terkandung dalam dimensi keselamatan kerja Bangun Wilson (2008:198) adalah:

- a. Lingkungan bersih
- b. Terawat
- c. Mempelajari pemahaman pekerjaan
- d. Mengerti dalam menggunakan peralatan kerja
- e. Memeriksa setiap alat pekerjaan sebelum digunakan
- f. Membersihkan peralatan pekerjaan

Sedangkan menurut Bangun Wilson (2006:203) indikator dari dimensi keselamatan kerja adalah:

- a. Tempat kerja yang nyaman
- b. Kekuatan dan kreativitas yang tinggi
- c. Pelatihan dan pembinaan karyawan
- d. Menjaga setiap peralatan kerja dengan baik

#### **2.1.4. Pengertian Kesehatan Kerja**

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan fasilitas yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama. Pengertian kesehatan kerja menurut Mangkunegara, (2004:161), “Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh fasilitas kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam fasilitas kerja yang bekerja melebihi periode waktu tertentu, fasilitas yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik”. Siagian (2002:263) mengatakan bahwa pentingnya pemeliharaan kesehatan pegawai akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktifitas yang tinggi, dan tingkat kemalasan yang rendah.

#### **2.1.5. Dimensi Kesehatan Kerja**

Menurut Mangkunegara, (2004:161), “Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh fasilitas kerja.

Berikut ini adalah dimensi dan indikator kesehatan kerja sebagai berikut:

- a. Dimensi Lingkungan kerja
- b. Dimensi Fasilitas kerja

- c. Dimensi Mental psikologi

Sedangkan menurut Mangkunegara (2007:186) dimensi kesehatan kerja adalah:

- a. Dimensi tujuan kesehatan kerja
- b. Dimensi faktor pendukung kesehatan kerja
- c. Dimensi faktor penentu kesehatan kerja

#### **2.1.6. Indikator Kesehatan Kerja**

Adapun beberapa indikator untuk variabel kesehatan kerja yang terkandung dalam dimensi kesehatan kerja menurut Swasto (2011:110) diatas antara lain:

- a. Ruang kerja yang bersih
- b. Saling berinteraksi
- c. Peralatan kerja yang layak
- d. Alat kerja yang lengkap
- e. Suasana kerja yang baik
- f. Memiliki semangat bekerja yang tinggi

Sedangkan menurut Mangkunegara (2007:186) indikator dimensi kesehatan kerja adalah:

- a. Tempat kerja yang jauh dari zat-zat berbahaya
- b. Memiliki peralatan kerja yang tercukupi
- c. Kesehatan jiwa karyawan yang baik

### **2.1.7. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2005:9), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **2.1.8. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:162) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

#### Faktor Keselamatan

Program keselamatan kerja dapat meningkatkan kegairahan, keserasian kerja yang berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Menurut Siagian (2002:263) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

#### Faktor Kesehatan

Pentingnya pemeliharaan kesehatan karyawan akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktifitas yang tinggi, dan tingkat kemalasan yang rendah.

### 2.1.9. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun beberapa indikator untuk variabel kinerja karyawan yang terkandung dalam kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:260) ialah sebagai berikut:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Selesai tepat waktu
- d. Pekerjaan memuaskan
- e. Jalinan kerja sama
- f. Kekompakan

### 2.2. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada table dibawah berikut ini:

**TABEL II.I**  
**PENELITIAN TERDAHULU**

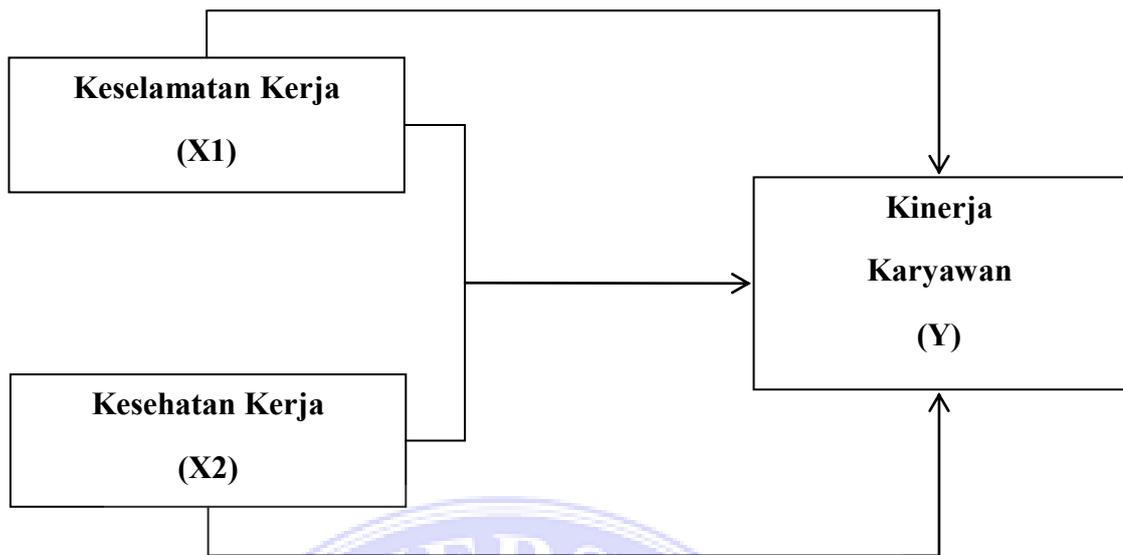
No.	Penelitian	Tahun	Judul Penelitian	Universitas	Hasil Penelitian
01	Perpitasari	2011	Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang (UM)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bentoel Malang, ada

			bagian produksi PT. Bantoel Malang		pengaruh yang positif signifikan antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bantoel Malang, Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bantoel Malang.
02	Veronica Mugista Aji Juwita Sari	2014	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Beji Pasuruan.	Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Beji Pasuruan. Kemudian kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Beji Pasuruan. Dan terakhir, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Beji Pasuruan.

03	Nia Indriasari	2008	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas	Fakultas Ekonomi Universitas Surabaya	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas., ada pengaruh yang positif signifikan antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas. Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas.
----	-------------------	------	--	--	---

### 2.3. Kerangka Konseptual

Menurut Notoatmodjo (2010:83) kerangka konseptual adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang diamati atau diukur melalui penelitian yang akan diteliti.



**Gambar II.2. Kerangka Konseptual**

#### 2.4. HIPOTESIS

Adapun hipotesis penelitian tersebut yaitu:

1. Keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum. Perumnas Regional 1 Medan.
2. Kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum. Perumnas Regional 1 Medan.
3. Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum. Perumnas Regional 1 Medan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **2.1. Uraian Teoritis**

##### **2.1.1. Pengertian Keselamatan Kerja**

Menurut Bangun Wilson (2012:377) keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan. Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya adalah perlindungan keselamatan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan kerjanya sehari-hari untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai soal disekitarnya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya dalam pelaksanaan pekerjaan. Keselamatan kerja secara filosofi diartikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia. Mangkunegara (2010:162) mengatakan bahawa program keselamatan kerja dapat meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, yang berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Slamet (2012:56) juga mendefinisikan tentang keselamatan kerja. Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja, karena tidak ada yang menginginkan terjadinya kecelakaan di dunia ini.

Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan. Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa keselamatan kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas bekerja. Perasaan nyaman mulai dari dalam diri tenaga kerja, apakah dia nyaman dengan peralatan keselamatan kerja, peralatan yang digunakan, tata letak ruang dan beban kerja yang didapat pada saat bekerja.

Menurut dasar hukum peraturan perundang-undangan yang diatur dalam undang-undang tentang keselamatan kerja No.1 tahun 1970 pasal 2, ini memberikan perlindungan keselamatan kerja meliputi seluruh aspek pekerjaan yang berbahaya, dari segala tempat kerja, baik didarat, dipermukaan air, didalam tanah, didalam air, maupun diudara yang berada diwilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

### **2.1.2. Dimensi Keselamatan Kerja**

Menurut Bangun Wilson (2012:377) keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan.

Berikut ini adalah dimensi dan indikator keselamatan kerja sebagai berikut:

- a. Dimensi tempat kerja yang nyaman
- b. Dimensi pelatihan karyawan
- c. Dimensi perawatan peralatan kerja

Sedangkan menurut Bangun Wilson (2006:203) dimensi keselamatan kerja adalah:

- a. Dimensi tujuan keselamatan kerja
- b. Dimensi faktor pendukung keselamatan kerja
- c. Dimensi faktor penentu keselamatan kerja

### **2.1.3. Indikator Keselamatan Kerja**

Adapun beberapa indikator untuk variabel keselamatan kerja yang terkandung dalam dimensi keselamatan kerja Bangun Wilson (2008:198) adalah:

- a. Lingkungan bersih
- b. Terawat
- c. Mempelajari pemahaman pekerjaan
- d. Mengerti dalam menggunakan peralatan kerja
- e. Memeriksa setiap alat pekerjaan sebelum digunakan
- f. Membersihkan peralatan pekerjaan

Sedangkan menurut Bangun Wilson (2006:203) indikator dari dimensi keselamatan kerja adalah:

- a. Tempat kerja yang nyaman
- b. Kekuatan dan kreativitas yang tinggi
- c. Pelatihan dan pembinaan karyawan
- d. Menjaga setiap peralatan kerja dengan baik

#### **2.1.4. Pengertian Kesehatan Kerja**

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan fasilitas yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama. Pengertian kesehatan kerja menurut Mangkunegara, (2004:161), “Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh fasilitas kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam fasilitas kerja yang bekerja melebihi periode waktu tertentu, fasilitas yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik”. Siagian (2002:263) mengatakan bahwa pentingnya pemeliharaan kesehatan pegawai akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktifitas yang tinggi, dan tingkat kemalasan yang rendah.

#### **2.1.5. Dimensi Kesehatan Kerja**

Menurut Mangkunegara, (2004:161), “Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh fasilitas kerja.

Berikut ini adalah dimensi dan indikator kesehatan kerja sebagai berikut:

- a. Dimensi Lingkungan kerja
- b. Dimensi Fasilitas kerja

- c. Dimensi Mental psikologi

Sedangkan menurut Mangkunegara (2007:186) dimensi kesehatan kerja adalah:

- a. Dimensi tujuan kesehatan kerja
- b. Dimensi faktor pendukung kesehatan kerja
- c. Dimensi faktor penentu kesehatan kerja

#### **2.1.6. Indikator Kesehatan Kerja**

Adapun beberapa indikator untuk variabel kesehatan kerja yang terkandung dalam dimensi kesehatan kerja menurut Swasto (2011:110) diatas antara lain:

- a. Ruang kerja yang bersih
- b. Saling berinteraksi
- c. Peralatan kerja yang layak
- d. Alat kerja yang lengkap
- e. Suasana kerja yang baik
- f. Memiliki semangat bekerja yang tinggi

Sedangkan menurut Mangkunegara (2007:186) indikator dimensi kesehatan kerja adalah:

- a. Tempat kerja yang jauh dari zat-zat berbahaya
- b. Memiliki peralatan kerja yang tercukupi
- c. Kesehatan jiwa karyawan yang baik

### **2.1.7. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2005:9), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **2.1.8. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:162) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

#### Faktor Keselamatan

Program keselamatan kerja dapat meningkatkan kegairahan, keserasian kerja yang berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Menurut Siagian (2002:263) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

#### Faktor Kesehatan

Pentingnya pemeliharaan kesehatan karyawan akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktifitas yang tinggi, dan tingkat kemalasan yang rendah.

### 2.1.9. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun beberapa indikator untuk variabel kinerja karyawan yang terkandung dalam kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:260) ialah sebagai berikut:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Selesai tepat waktu
- d. Pekerjaan memuaskan
- e. Jalinan kerja sama
- f. Kekompakan

### 2.2. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada table dibawah berikut ini:

**TABEL II.I**  
**PENELITIAN TERDAHULU**

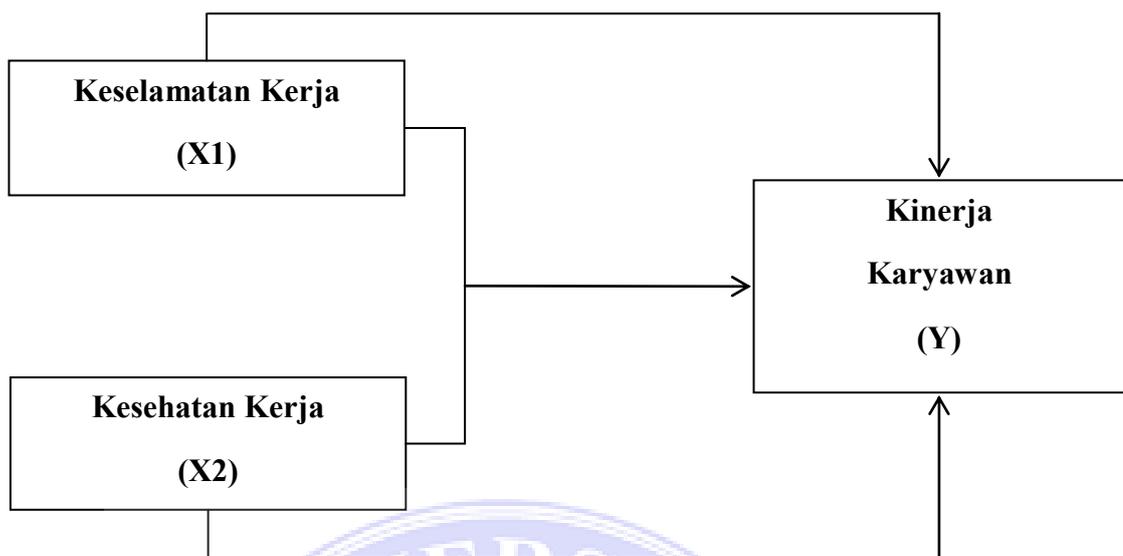
No.	Penelitian	Tahun	Judul Penelitian	Universitas	Hasil Penelitian
01	Perpitasari	2011	Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang (UM)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bentoel Malang, ada

			bagian produksi PT. Bantoel Malang		pengaruh yang positif signifikan antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bantoel Malang, Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bantoel Malang.
02	Veronica Mugista Aji Juwita Sari	2014	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Beji Pasuruan.	Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Beji Pasuruan. Kemudian kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Beji Pasuruan. Dan terakhir, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Beji Pasuruan.

03	Nia Indriasari	2008	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas	Fakultas Ekonomi Universitas Surabaya	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas., ada pengaruh yang positif signifikan antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas. Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas.
----	-------------------	------	--	--	---

### 2.3. Kerangka Konseptual

Menurut Notoatmodjo (2010:83) kerangka konseptual adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang diamati atau diukur melalui penelitian yang akan diteliti.



**Gambar II.2. Kerangka Konseptual**

#### 2.4. HIPOTESIS

Adapun hipotesis penelitian tersebut yaitu:

1. Keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum. Perumnas Regional 1 Medan.
2. Kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum. Perumnas Regional 1 Medan.
3. Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum. Perumnas Regional 1 Medan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:11), “penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih”.

#### 3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Perum. Perumnas Regional 1 Medan, yang beralamat di Jl. Matahari Raya No. 313 Helvetia, Medan (0610) 8454 601.

#### 3.3. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Januari 2018 sampai dengan bulan Mei 2018. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan table waktu penelitian.

**Tabel III.1 Rincian Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	2018				
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1	Penyusunan dan Bimbingan Proposal					
2	Seminar Proposal					
3	Pengambilan Data Survei					
4	Pengumpulan Data					
5	Seminar Hasil					
6	Penyelesaian dan Bimbingan Skripsi					
7	Pengajuan Sidang Meja Hijau					
8	Sidang Meja Hijau					



### 3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:115): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Perum. Perumnas Regional 1 Medan sebanyak 62 orang karyawan dibagian produksi.

#### 3.4.2. Sampel Penelitian

Jumlah sampel ada 38 orang karyawan di bagian produksi. Sampel menurut Sugiyono (2009:115) adalah penelitian sebagian kecil dari elemen-elemen tertentu suatu populasi atau populasi yang menjadi sumber daya atau sebagai wakil dari suatu populasi. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan teknik *propotional stratified random sampling* dengan menggunakan rumus Slovin (Umar , 2002: 141) sebagai berikut:

Dimana:

n: jumlah sampel

N: jumlah populasi

e: batas toleransi kesalahan 10% (0,1)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{62}{1 + (62)(0,1)^2}$$

$$n = \frac{62}{1+62,0,01}$$

$$n = \frac{62}{1+0,62}$$

$$n = \frac{62}{1,62} = 38,2 = 38$$

### 3.5. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:59) “Definisi Operasional adalah variabel penelitian suatu akibat atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik dari kesimpulannya. Definisi operasional juga merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama.

**Tabel III.2**  
**Variabel, Dimensi, Indikator dan skala**

Variabel	Dimensi	Indikator Variabel	Skala Ukur
Keselamatan kerja (X <sub>1</sub> )	1. Tempat kerja yang nyaman	a. Lingkungan bersih b. Terawat	<i>Likert</i>
	2. Pelatihan karyawan	a. Mempelajari pemahaman pekerjaan b. Mengerti dalam menggunakan peralatan kerja	
	3. Perawatan peralatan kerja	a. Memeriksa peralatan pekerjaan sebelum digunakan. b. Membersihkan peralatan kerja	

Kesehatan Kerja (X <sub>2</sub> )	1. Lingkungan kerja	a. Ruang kerja yang bersih b. Saling berinteraksi	<i>Likert</i>
	2. Fasilitas Kerja	a. Peralatan kerja yang layak b. Alat kerja yang lengkap	
	3. Mental Psikologi	a. Suasana kerja yang baik b. Memiliki semangat bekerja yang tinggi	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja	a. Kerapihan b. Ketelitian	<i>Likert</i>
	2. Tanggung Jawab	a. Selesai tepat waktu b. Pekerjaan memuaskan	
	3. Kerja sama	a. Jalinan Kerja sama b. Kekompakan	

### 3.6. Jenis dan Sumber Data

#### 3.6.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:11), “penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih”. Data Asosiatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada responden yaitu karyawan Perum. Perumnas Regional 1 Medan.

#### 3.6.2. Sumber Data

- a. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu karyawan Perum. Perumnas Regional 1 Medan.

- b. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diambil langsung dari laporan hasil dari karyawan Perum. Perumnas Regional 1 Medan.

#### 4.7. Teknik Pengumpulan Data

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan diatas maka penulis melakukan penelitian untuk mendapat data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain:

- a. Penelitian Kepustakaan

Pengumpulan data yang dilakukan melalui bahan bacaan, meliputi literature, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan yang berhubungan dengan judul penelitian yang penulis susun.

- b. Penelitian Lapangan

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Pengamatan (*Observasi*)

Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan-pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung.

2. Wawancara (*Interview*)

Memperoleh data atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung dan secara lisan

terhadap orang-orang yang dapat memberikan keterangan-keterangan yang erat kaitannya dengan masalah-masalah yang akan penulis ungkapkan dalam penelitian ini guna mendukung data yang dikumpulkan.

### 3. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada kuesioner dengan cara memilih alternative jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan yaitu:

- a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5
- b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4
- c. Jawaban “Netral”, diberi nilai 3
- d. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2
- e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala Likert adalah yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomenal sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti.

**Tabel III.3****Instrument Skala Likert**

No.	Item Instrumen	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012:87)

#### 4.8. Teknik Analisis Data

##### 4.8.1. Uji Instrumen

###### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan (indikator) pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghozali (2005:51) mengukur konstruk variabel yang akan diteliti oleh peneliti.

Uji validitas dilakukan untuk memberikan dukungan dalam mengungkapkan apa yang diungkap dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika probabilitas yang dihitung  $\leq$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,1 ( $\text{sig} \leq \alpha 0,1$ ) : maka instrument valid

2. Jika probabilitas yang dihitung  $\geq$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,1 ( $\text{sig} \geq \alpha 0,1$ ) : maka instrument tidak valid

#### **b. Uji Realibilitas**

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan berikut:

Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliable

Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliable

Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliable

Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliable

Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 0,100, berarti sangat reliable

#### **4.8.2. Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, dan Uji Heterosdastisitas.

### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka dilakukan uji kolmogrov smirnov.

### b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

$VIF < 10$  maka tidak terdapat multikolinearitas

$Tolerance > 0,1$  maka tidak terdapat multikolinearitas

### c. Uji Heterosdastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantar anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama)

untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

#### 4.8.3. Uji Hipotesis

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

Ghozali (2005) mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien adalah antara nol sampai satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dengan alat bantu *SPSS 16.0 for window*, kriteria pengujian sebagai berikut :melihat tabel model Summary. Melihat nilai R. Square (Koefisien determinasi). Jika nilai  $R^2$  mendekati 1 atau  $> 0,1$  maka variabel-variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Bila nilai  $R^2$  jauh dari 1 atau  $> 0,1$  maka variabel-variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi variabel dependen.

##### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model, yaitu uji untuk bagaimana pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama

atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Jika model signifikan maka model bisa digunakan untuk prediksi/peramalan dan sebaliknya. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, jika F hitung > dari F tabel, ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima) maka model signifikan.

**c. Uji t (Uji Parsial)**

Ghozali (2005) mengatakan uji statistik t yaitu uji parsial untuk membuktikan bahwa hipotesis awal tentang hubungan Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat.

1.  $H_0 : b_1 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat hubungan yang positif signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
2.  $H_a : b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat hubungan yang positif signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2005), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2010. **Sumber Daya Manusia perusahaan**. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2011), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung : Rosda
- Bangun, Willson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga
- Bangun, Willson, (2008). **Metodologi Penelitian Kesehatan**. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Ghozali, Imam, 2005. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS**. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan. 2012. “**Manajemen Sumber Daya manusia**”. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. **Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia**. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mandagi JP. Rantung GY. Malingkas. 2013. **Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi** (Studi Kasus: Proyek PT. Trakindo Utama), Jurnal Sipil Statistik Vol.1 No.6, Mei 2013 (430-433) ISSN: 2337-6732.
- Nia Indriasari. (2008). **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT**. Surabaya Agung Industri Pulp

& Kertas.. Skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Fakultas Ekonomi Universitas, Surabaya.

Notoatmodjo, S. 2010. **Metodologi Penelitian Kesehatan**. Jakarta : PT. Rineka Cipta

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 15 Tahun 2004 **Tentang Perusahaan Umum (Persero) Pengembangan Perumahan Nasional**.

Perpitasari. (2011). **Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Bantol Malang**. Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri, Malang (UM).

Sedarmayanti. 2009. **Sumber Daya Manusia**. Bandung: CV MandarMaju.

Siagian, Sondang P. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Slamet, 2012. **“Pengertian tentang keselamatan kerja”**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono, 2009. **Metode penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D**. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, **Metode penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D**. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2012. **Metode penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D**. Bandung: Alfabeta.

Suma'mur. 2001. **Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan**, Jakarta : CV Haji Masagung.

Swasto, Bambang. 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Malang, UB Press.

Syaaf. 2007. <http://syaaf.wordpress.com/2007/03/27/k3-kesehatan-keselamatan-kerja>.

Umar, Husein, 2002, **“Metodologi Penelitian”**, Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Undang-Undang No. 1 tahun 1970 **Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**.

Veronica Mugista Aji Juwita Sari. (2014). **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi**, Beji Pasuruan.. Skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Widodo S, Ismail J, Sutomo AH. 2005. **Sikap, Dukungan Manajemen Terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Penggunaan alat Perlindungan Diri, Dan Dermatitis Akibat Kerja di PT. Elite Prestige Furniture** Yogyakarta, Jurnal Lembaga Pengabdian Kepada Masyarakat. Vol.3,37-42.



## Lampiran I

### KUESIONER

#### PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA(K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUM. PERUMNAS REGIONAL 1 MEDAN

##### I. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah terlebih dahulu pernyataan dengan cermat sebelum anda menjawab.
2. Pilihlah salah satu jawaban anda serta beri tanda Check List (√) pada kolom yang tersedia sesuai dengan jawaban anda.
3. Angket ini bertujuan hanya untuk mendapatkan/mengumpulkan data bersedia mengisi angket pernyataan ini.
4. Terimakasih sebelumnya atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara, yang telah bersedia mengisi angket pernyataan ini.
5. Ada lima alternatif jawaban, yaitu:

Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5

Setuju (S) : diberi skor 4

Kurang Setuju (KS) : diberi skor 3

Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

##### 11. Identitas Responden :

1. Jenis Kelamin :  Pria  Wanita

2. Usia :

3. Pendidikan Terakhir :  SMA  D-3  S-1

## Daftar Pernyataan

### 1. Pernyataan Keselamatan Kerja Sebagai Variabel Bebas (X<sub>1</sub>)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Lingkungan Bersih						
1	Perusahaan menyediakan ruangan kerja yang bersih dan nyaman					
Terawat						
2	Perusahaan melakukan perawatan secara berkala terhadap tempat pekerjaan saya.					
Mempelajari Pemahaman Pekerjaan						
3	Saya paham akan masing-masing pekerjaannya karena sudah diberikan pembelajaran oleh perusahaan.					
Mengerti Dalam Menggunakan Perlataan Kerja						
4	Perusahaan memberikan metode/petunjuk kerja yang dapat mempermudah pekerjaan saya.					
Memeriksa Peralatan Pekerjaan Sebelum Digunakan						
5	Saya melakukan pemeriksaan semua peralatan kerja agar dalam kondisi baik dan layak pakai.					
Membersihkan Peralatan Pekerjaan						
6	Saya selalu membersihkan peralatan pekerjaan setelah digunakan .					

## Daftar Pernyataan

### 2. Pernyataan Kesehatan Kerja Sebagai Variabel Bebas (X<sub>2</sub>)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Ruang Kerja Yang Bersih						
1	Saya bekerja dalam kondisi lingkungan kerja bersih dan aman.					
Saling Berinteraksi						
2	Saya saling berinteraksi dengan baik antar sama karyawan dan atasan.					
Peralatan Kerja Yang Layak						
3	Perusahaan memberikan peralatan kerja kepada saya yang masih dalam kondisi layak dan berstandarisasi.					
Alat Kerja Yang Lengkap						
4	Terdapat peralatan kerja yang lengkap dan aman di perusahaan untuk saya.					
Suasana Kerja Yang Baik						
5	Dalam perusahaan saya mampu membuat suasana kerja yang baik.					
Memiliki Semangat Bekerja Yang Tinggi						
6	Saya selalu dimotivasi oleh atasan untuk memiliki dan meningkatkan semangat bekerja.					

## Daftar Pernyataan

### 3. Pernyataan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Terikat (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Kerapihan						
1	Saya selalu berpakaian rapi ketika bekerja.					
Ketelitian						
2	Saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan demi meminimalisir kesalahan dalam bekerja.					
Selesai Tepat Waktu						
3	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target waktu yang diberikan.					
Pekerjaan Memuaskan						
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan baik sesuai dengan prosedur.					
Jalinan Kerja Sama						
5	Saya mampu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja yang lain.					
Kekompakan						
6	Kesediaan saya berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan semakin baik.					

Terimakasih atas kesediaan waktu dan perhatian yang saudara berikan.

## Lampiran II

### Distribusi Jawaban Responden Variabel Bebas X1 ( Keselamatan)

No. Res	Jawaban Responden Variabel X1						Total skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	4	5	5	5	29
4	5	3	5	4	5	4	26
5	4	5	5	5	5	5	29
6	5	4	5	5	4	5	28
7	5	5	5	4	5	5	29
8	4	5	4	5	5	4	27
9	5	5	5	4	5	4	28
10	4	4	4	4	5	3	24
11	4	4	4	3	4	3	22
12	4	4	4	4	4	3	23
13	4	4	4	4	3	5	24
14	4	5	5	4	5	5	28
15	4	4	4	4	3	4	23
16	5	5	5	4	5	5	29
17	5	5	4	5	4	5	28
18	5	4	5	5	5	5	29
19	5	5	5	4	5	5	29
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	5	5	4	4	28
23	4	4	5	5	5	5	28
24	5	5	4	3	5	5	27
25	5	4	5	5	5	5	29
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	3	5	5	5	4	28
28	5	4	5	5	5	5	29
29	5	4	5	5	4	5	28
30	5	5	5	5	5	5	29
31	5	4	5	5	5	5	30
32	5	5	5	4	5	5	28
33	5	5	5	5	5	5	30
34	4	5	5	4	5	5	28
35	5	5	5	5	5	4	29
36	5	5	5	5	5	5	30
37	3	5	4	5	5	5	27
38	5	5	5	4	5	4	28

Distribusi Jawaban Responden Variabel Bebas X2 (Kesehatan Kerja)

No. Res	Jawaban Responden Variabel X1						Total skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	5	5	5	5	4	5	29
2	5	4	5	5	4	5	26
3	4	5	4	4	5	5	27
4	5	5	4	4	5	5	28
5	4	4	4	4	4	4	24
6	5	5	5	5	5	5	30
7	4	5	5	5	5	5	29
8	3	3	4	4	4	4	22
9	5	4	4	4	5	5	27
10	4	4	4	5	4	4	25
11	5	4	3	4	3	4	23
12	3	4	4	3	4	3	21
13	5	5	5	5	5	5	30
14	4	5	3	4	4	5	25
15	5	5	5	4	5	4	29
16	5	5	5	4	5	5	29
17	5	4	5	5	5	5	29
18	5	4	5	4	5	5	28
19	5	4	5	5	5	5	29
20	5	4	5	3	5	5	27
21	4	4	4	5	5	4	26
22	4	4	3	5	4	5	25
23	4	5	3	5	5	4	26
24	4	5	5	5	4	4	27
25	4	5	5	5	5	5	28
26	5	5	5	5	2	4	27
27	5	3	5	5	5	5	28
28	5	3	4	5	5	5	27
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	3	5	4	5	5	27
31	5	2	5	5	5	5	27
32	5	5	5	4	5	5	29
33	5	4	5	5	5	5	29
34	4	5	5	5	4	5	29
35	5	3	4	5	5	5	27
36	3	5	4	5	5	4	26
37	4	3	4	5	5	5	26
38	5	5	4	5	4	4	27

Distribusi Jawaban Responden Variabel Terikat Y ( Kinerja Karyawan)

No. Res	Jawaban Responden Variabel X1						Total skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	4	5	5	4	5	28
3	5	5	4	5	4	5	28
4	5	4	5	4	5	4	27
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	4	4	4	4	5	25
7	5	5	5	5	5	5	30
8	3	4	5	5	4	4	25
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	3	5	4	4	4	25
11	4	4	4	4	3	4	22
12	3	4	4	3	4	3	23
13	4	3	4	5	5	5	26
14	5	5	5	4	5	5	29
15	5	5	5	5	5	4	30
16	4	5	5	5	5	5	29
17	5	5	5	5	4	5	29
18	4	5	5	5	5	5	30
19	5	5	3	5	5	5	28
20	5	5	5	4	4	4	28
21	5	4	5	5	5	5	28
22	5	5	4	4	5	5	28
23	4	5	5	4	5	5	28
24	5	5	4	5	5	5	29
25	5	5	5	4	5	5	29
26	5	5	5	4	4	5	28
27	4	5	5	5	5	4	28
28	5	5	5	5	5	5	30
29	5	4	5	5	4	5	28
30	5	4	5	5	4	5	28
31	4	4	5	5	4	5	27
32	4	4	5	5	5	5	28
33	5	5	3	5	5	5	28
34	4	4	5	5	5	4	27
35	5	4	4	5	5	4	27
36	5	5	4	3	5	5	28
37	4	5	4	5	5	5	28
38	4	5	4	5	5	4	27

OUTPUT UJI VALIDITAS DAN REABILITAS VARIABEL KESELAMATAN (X1)

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	Skor
p1	Pearson Correlation	1	.159	.607*	.374	.422	.452	.666**
	Sig. (2-tailed)		.573	.016	.170	.117	.091	.007
	N	15	15	15	15	15	15	15
p2	Pearson Correlation	.159	1	.274	.482	.491	.501	.699**
	Sig. (2-tailed)	.573		.323	.069	.063	.057	.004
	N	15	15	15	15	15	15	15
p3	Pearson Correlation	.607*	.274	1	.299	.509	.565*	.733**
	Sig. (2-tailed)	.016	.323		.279	.053	.028	.002
	N	15	15	15	15	15	15	15
p4	Pearson Correlation	.374	.482	.299	1	.363	.614*	.738**
	Sig. (2-tailed)	.170	.069	.279		.183	.015	.002
	N	15	15	15	15	15	15	15
p5	Pearson Correlation	.422	.491	.509	.363	1	.157	.683**
	Sig. (2-tailed)	.117	.063	.053	.183		.576	.005
	N	15	15	15	15	15	15	15
p6	Pearson Correlation	.452	.501	.565*	.614*	.157	1	.779**
	Sig. (2-tailed)	.091	.057	.028	.015	.576		.001
	N	15	15	15	15	15	15	15
skor	Pearson Correlation	.666**	.699**	.733**	.738**	.683**	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.004	.002	.002	.005	.001	
	N	15	15	15	15	15	15	15

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	6

OUTPUT UJI VALIDITAS DAN REABILITAS VARIABEL KESEHATAN KERJA (X2)

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	skor
VAR00001	Pearson Correlation	1	.485	.331	.552*	.245	.417	.699**
	Sig. (2-tailed)		.067	.229	.033	.378	.122	.004
	N	15	15	15	15	15	15	15
VAR00002	Pearson Correlation	.485	1	.338	.388	.565*	.711**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.067		.217	.153	.028	.003	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
VAR00003	Pearson Correlation	.331	.338	1	.706**	.546*	.155	.691**
	Sig. (2-tailed)	.229	.217		.003	.035	.582	.004
	N	15	15	15	15	15	15	15
VAR00004	Pearson Correlation	.552*	.388	.706**	1	.286	.334	.739**
	Sig. (2-tailed)	.033	.153	.003		.302	.223	.002
	N	15	15	15	15	15	15	15
VAR00005	Pearson Correlation	.245	.565*	.546*	.286	1	.638*	.739**
	Sig. (2-tailed)	.378	.028	.035	.302		.010	.002
	N	15	15	15	15	15	15	15
VAR00006	Pearson Correlation	.417	.711**	.155	.334	.638*	1	.744**
	Sig. (2-tailed)	.122	.003	.582	.223	.010		.001
	N	15	15	15	15	15	15	15
Skor	Pearson Correlation	.699**	.790**	.691**	.739**	.739**	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.004	.002	.002	.001	
	N	15	15	15	15	15	15	15

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	6

OUTPUT UJI VALIDITAS DAN REABILITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	skor
p1	Pearson Correlation	1	.428	.531 <sup>*</sup>	.410	.486	.274	.753 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.112	.042	.129	.066	.324	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15
p2	Pearson Correlation	.428	1	.320	.338	.385	.417	.699 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.112		.245	.217	.156	.122	.004
	N	15	15	15	15	15	15	15
p3	Pearson Correlation	.531 <sup>*</sup>	.320	1	.396	.535 <sup>*</sup>	.134	.660 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.042	.245		.144	.040	.635	.007
	N	15	15	15	15	15	15	15
p4	Pearson Correlation	.410	.338	.396	1	.388	.318	.670 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.129	.217	.144		.153	.249	.006
	N	15	15	15	15	15	15	15
p5	Pearson Correlation	.486	.385	.535 <sup>*</sup>	.388	1	.607 <sup>*</sup>	.794 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.066	.156	.040	.153		.016	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
p6	Pearson Correlation	.274	.417	.134	.318	.607 <sup>*</sup>	1	.653 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.324	.122	.635	.249	.016		.008
	N	15	15	15	15	15	15	15
skor	Pearson Correlation	.753 <sup>**</sup>	.699 <sup>**</sup>	.660 <sup>**</sup>	.670 <sup>**</sup>	.794 <sup>**</sup>	.653 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.007	.006	.000	.008	
	N	15	15	15	15	15	15	15

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	6

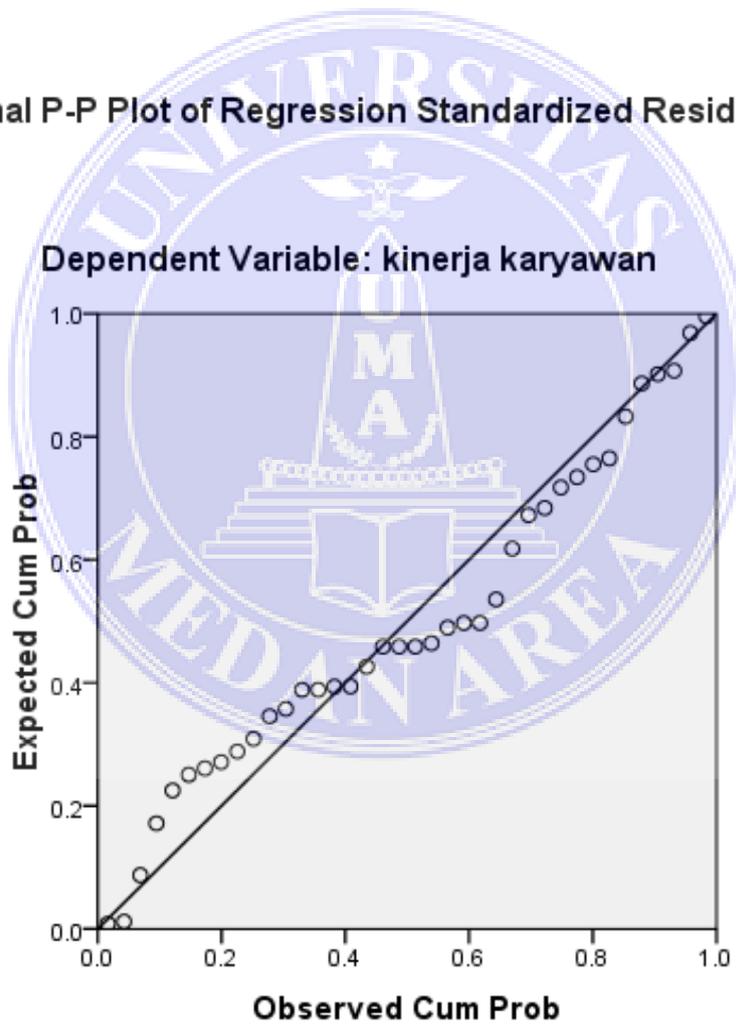
# OUTPUT UJI ASUMSI KLASIK

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.756	3.953		2.215	.033		
	keselamatan	.414	.122	.466	3.386	.002	.908	1.102
	kesehatan	.269	.121	.306	2.221	.033	.908	1.102

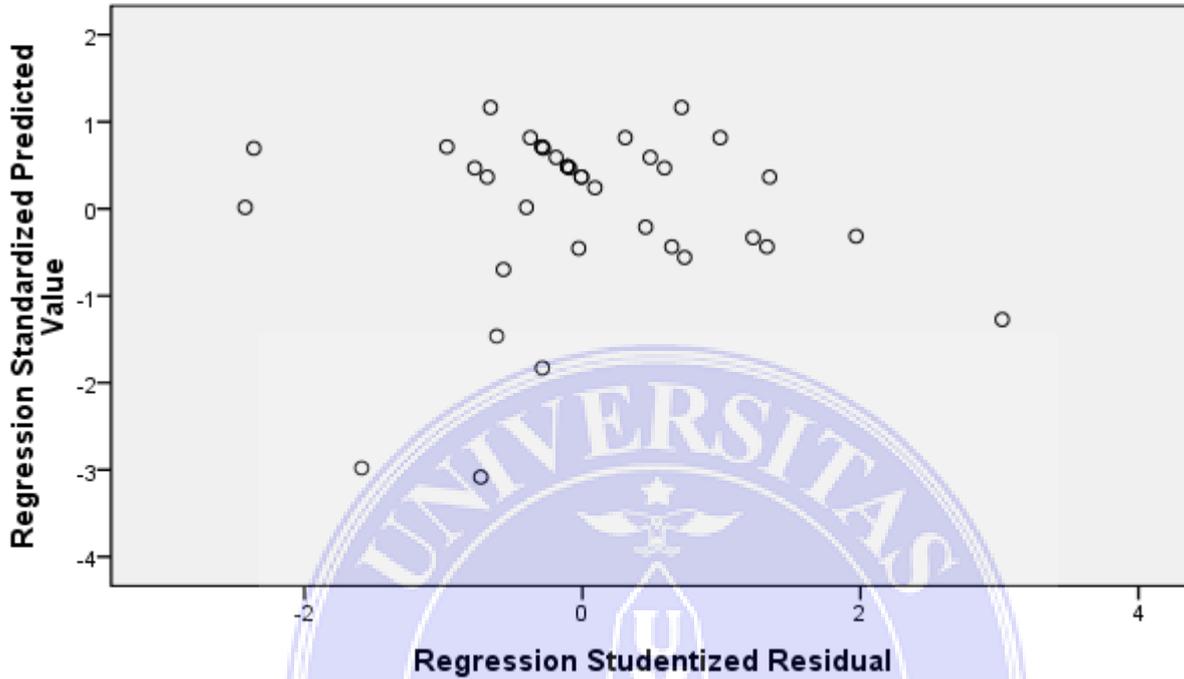
a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Scatterplot

Dependent Variable: kinerja karyawan



## OUTPUT UJI HIPOTESIS

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 <sup>a</sup>	.398	.363	1.503

a. Predictors: (Constant), kesehatan, keselamatan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.196	2	26.098	11.553	.000 <sup>a</sup>
	Residual	79.067	35	2.259		
	Total	131.263	37			

a. Predictors: (Constant), kesehatan, keselamatan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.756	3.953		2.215	.033
	keselamatan (x1)	.414	.122	.466	3.386	.002
	Kesehatan kerja(x2)	.269	.121	.306	2.221	.033

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23.92	28.96	27.58	1.188	38
Residual	-3.597	3.933	.000	1.462	38
Std. Predicted Value	-3.084	1.165	.000	1.000	38
Std. Residual	-2.393	2.617	.000	.973	38

a. Dependent Variable: kinerja karyawan