

**PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN PROVINSI SULAWESI UTARA**

*THE EFFECT OF OCCUPATIONAL HEALTH SAFETY, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE HEALTH SERVICE OF NORTH SULAWESI PROVINCE*

Oleh:

**Rico Rorimpandey<sup>1</sup>**  
**Olivia S. Nelwan<sup>2</sup>**  
**Rita N Taroreh<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan  
Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

<sup>1</sup>ricororimpandey@gmail.com

<sup>2</sup>olivnelwan@gmail.com

<sup>3</sup>rita.taroreh@yahoo.com

**Abstrak:** Suatu instansi didirikan dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, yang pada umumnya adalah bertahan hidup, berkembang, dan menghasilkan laba. Untuk mencapai tujuan tersebut pihak manajemen instansi harus dapat mengoptimalkan faktor-faktor yang dimiliki oleh instansi seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, mesin dan teknologi serta faktor produksi lainnya dalam menjalankan aktifitas usahanya. Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 233 dan besaran sampel sebagian dari jumlah populasi 70 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas serta uji hipotesis dan analisis regresi linear berganda. Hasil Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada Kinerja Pegawai. Keselamatan Kesehatan kerja secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**KataKunci:** Keselamatan dan kesehatan kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja, kinerja pegawai

**Abstract:** An agency is established with the intention of achieving a certain predetermined goal, which in general is to survive, develop, and generate profits. To achieve this goal, the agency management must be able to optimize the factors owned by the agency such as human resources, natural resources, capital, machinery and technology as well as other production factors in carrying out their business activities. Employee performance is an important aspect in a company. The purpose of this study was to determine the Effect of Occupational Health Safety, Organizational Commitment, and Work Discipline on Employee Performance at the Health Office of North Sulawesi Province. The method used is a quantitative method. The population in this study was 233 and the sample size was part of the total population of 70 people. The analytical technique used in this research is validity test, reliability test and hypothesis testing and multiple linear regression analysis. The results of Occupational Health Safety, Organizational Commitment, and Work Discipline simultaneously have a significant effect on Employee Performance. Occupational Health and Safety partially and not significant effect on employee performance. Organizational commitment partially and not significant effect on employee performance. Work discipline partially and significantly affects employee performance.

**Keyword:** Occupational safety and health, organizational commitment, work discipline, employee performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Suatu instansi didirikan dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, yang pada umumnya adalah bertahan hidup, berkembang, dan menghasilkan laba. Untuk mencapai tujuan tersebut pihak manajemen harus dapat mengoptimalkan faktor-faktor yang dimiliki oleh instansi seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, mesin dan teknologi serta faktor produksi lainnya dalam menjalankan aktivitas usahanya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh instansi pemerintahan, terutama bila kompetisi yang di hadapi akan sangat berbeda. Menurut Hasibuan (2016), sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia menjadi tonggak berjalannya suatu organisasi. Potensi dari sumber daya manusia akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Proses pengembangan sumber daya manusia menjadi titik dimulainya setiap pengembangan, baik *skill*, pengetahuan dan loyalitas agar dapat sesuai dengan kebutuhan organisasi demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia yang baik begitu diperlukan guna efektifnya organisasi tersebut.

Semua organisasi memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa pekerja dan orang lain yang terlibat tetap berada dalam kondisi aman sepanjang waktu. Kesehatan dan keselamatan kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Praktik K3 meliputi pencegahan, pemberian sanksi, dan kompensasi, juga penyembuhan luka dan perawatan untuk pekerja dan menyediakan perawatan kesehatan dan cuti sakit. Dalam dunia kerja, komitmen dalam suatu pekerjaan sangat penting, dimana komitmen yang baik berujung pada loyalitas pegawai terhadap tempatnya bekerja, dan hal tersebut dapat mendukung kinerja pegawai tersebut. Komitmen organisasi tidak terjadi secara cepat, melainkan ada proses di dalamnya. Konsep komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut.

Disiplin kerja terlihat dari ketaatan setiap pegawai dalam mentaati segala aturan yang ada. Kurangnya kesadaran akan disiplin kerja, dapat menghambat perkembangan perusahaan ataupun organisasi itu sendiri, lamban dalam menyelesaikan tugas, serta banyaknya pegawai yang datang tidak tepat pada waktunya dapat menghambat produktivitas organisasi. Ketidaksiplinan dalam bekerja, tidak adanya komitmen maupun lingkungan kerja yang tidak baik dapat merusak aktivitas organisasi, sebagai contoh pegawai disebuah kantor yang sering terlambat datang, sehingga mengganggu aktivitas kerja yang seharusnya dilakukan secara kolektif oleh seluruh pegawai, dimulai dari hal-hal yang kecil seperti datang dan pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan, menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan sebagainya.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara.
2. Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara.
3. Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara.
4. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen

Manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengmotivasi, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan (Siswanto 2006:1).

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. Menurut Hasibuan (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan pegawai dan masyarakat.

### **Keselamatan Kesehatan Kerja**

Keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan (Bangun, 2012:37). Menurut Mangkunegara (2011:161), keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan. Menurut Sinambela (2016:360) tujuan keselamatan kesehatan kerja untuk memelihara kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja, selain itu juga melindungi rekan kerja, keluarga pekerja, konsumen dan orang lain yang mungkin terpengaruh kondisi lingkungan kerja.

### **Komitmen Organisasi**

Robbins & Judge (dalam Mardiana, Syarif, 2018) komitmen adalah tingkat dimana seseorang bekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah kesediaan seseorang untuk mengikat diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terikat dalam kegiatan organisasi (Wibowo, 2016:188).

### **Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2011:825) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno 2016:172). Dikutip dalam bukunya Juliansyah (2013) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja dari setiap pegawai mempengaruhi keberlangsungan suatu organisasi maupun perusahaan itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Penelitian Terdahulu**

Harini dan Setiawan (2019) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Operasional (Studi pada PT. XYZ di Bogor). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan Keselamatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

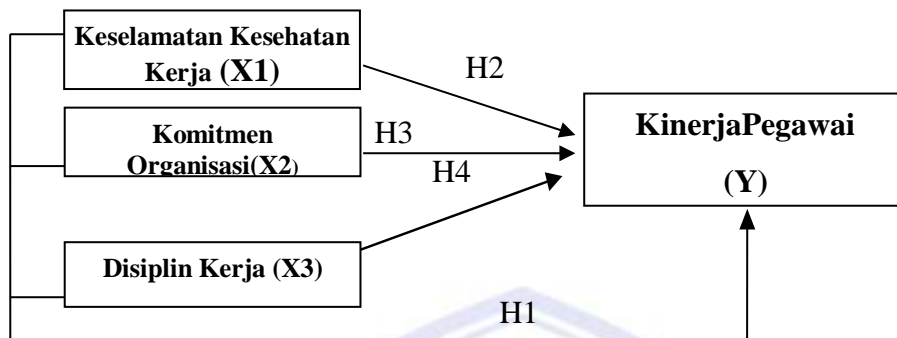
Harini, Setiawan (2019) Hasil riset menggambarkan jika simultan keselamatan kesehatan kerja dan pengawasan kerja pengaruhi positif juga signifikansi pada kinerja pegawai PT. XYZ Bogor. Sedangkan secara parsial keselamatan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. XYZ Bogor dan pengawasan kerja memiliki dampak positif juga signifikansi pada kinerja pegawai PT. XYZ Bogor

Marentek, Adolfina dan Trang (2018) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Area Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Merentek, Adolfina, dan Irvan Trang (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi, komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero) Area Manado. Sedangkan secara parsial secara berturut-turut, Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero) Area Manado. Komitmen organisasi merupakan variabel yang paling berpengaruh atau paling kuat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini. Pihak manajemen PT. PLN (Persero) area meningkatkan kinerja pegawai melalui iklim organisasi, komitmen organisasi, serta OCB guna untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kartawan, Komaludin dan Rosiah (2016) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### Kerangka Berpikir



### Hipotesis Penelitian

- H1: Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H2: Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H3: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H4: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian asosiatif atau hubungan. Sugiyono (2014:61) Pendekatan penelitian asosiatif adalah pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh keselamatan kesehatan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh Pegawai yang ada pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. Dengan jumlah pegawai tetap sebanyak 233 orang. Sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian ini sebanyak 70 responden.

### Data dan Sumber

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung oleh responden,. Sumber data primer yang diperoleh dengan cara membagikan kuesioner (angket penelitian) kepada objek yang akan diteliti dalam hal ini Pegawai Dinas Kesehatan Sulawesi Utara.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung baik lewat dokumen, misalnya dokumen yang diperoleh dari perusahaan. Disamping itu juga dapat diperoleh dari buku-buku, penelitian terdahulu, internet, jurnal, artikel yang berkaitan dengan penelitian ini.

### Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner merupakan alat untuk mengumpulkan data daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis, pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, atau daftar pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap.
2. Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan seorang peneliti dengan cara berhadapan langsung atau face to face dengan informan (orang dianggap tau tentang hal yang akan diteliti)

dengan menggunakan pedoman wawancara yang berisi pertanyaan-pertanyaan dengan maksud untuk mendapat informasi yang mengenai hal yang akan diteliti

3. Observasi hakikatnya merupakan kegiatan dengan menggunakan pancaindra, bisa penglihatan, penciuman, pendengaran, untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian. Hasil observasi berupa aktivitas, kejadian, peristiwa, objek, kondisi atau suasana tertentu, dan perasaan emosi seseorang. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran nyata suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian.

### Uji Validitas

Uji validitas merupakan instrument dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang seharusnya diukur atau mengukur apa yang diinginkan dengan tepat. Pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing item pernyataan dengan skor total (Sugiyono, 2012).

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha  $\geq 0,06$  dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha  $\leq 0,06$  (Ghozali, 2012:47).

### Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil regresi linier yang baik serta tidak bias maka digunakan uji asumsi klasik, yaitu: uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas.

1. Uji normalitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.
2. Uji multikolonieritas adalah situasi adanya kolerasi variabel-variabel bebas diantara satu dengan yang lainnya.
3. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terja di ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

### Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu keselamatan kesehatan pegawai ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ), terhadap variabel dependen atau terikat yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ). Persamaan umum regresi berganda menurut Sugiyono (2012) adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

### Uji Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis Secara Bersama-sama dengan Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji signifikan koefisien korelasi atau untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

#### Uji masing-masing hipotesis Parsial, Uji (t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan koefisien korelasi atau untuk mengetahui apakah masing-masing Variabel ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ), berpengaruh terhadap variabel terikat ( $Y$ )

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Variabel	Item	Korelasi Pearson (r)	Signifikansi (Sig.)	Keterangan
Keselamatan Kesehatan kerja X1	X1.1	0,843	0,000	VALID
	X1.2	0,826	0,000	VALID
	X1.3	0,710	0,000	VALID
	X1.4	0,853	0,000	VALID
	X1.5	0,708	0,000	VALID
	X1.6	0,675	0,000	VALID

Komitmen	X2.1	0,760	0,000	VALID
Organisasi X2	X2.2	0,509	0,000	VALID
	X2.3	0,679	0,000	VALID
	X2.4	0,710	0,000	VALID
	X2.5	0,560	0,000	VALID
	X2.6	0,761	0,000	VALID
	Disiplin Kerja X3	X3.1	0,607	0,000
X3.2		0,716	0,000	VALID
X3.3		0,724	0,000	VALID
X3.4		0,704	0,000	VALID
X3.5		0,656	0,000	VALID
X3.6		0,414	0,000	VALID
Kinerja Y	Y.1	0,649	0,000	VALID
	Y.2	0,632	0,000	VALID
	Y.3	0,626	0,000	VALID
	Y.4	0,712	0,000	VALID
	Y.5	0,615	0,000	VALID
	Y.6	0,590	0,000	VALID

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Sumber: Data primer diolah tahun, 2021

Hasil uji validitas dalam menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan menunjukkan angka korelasi *product moment pearson* (hitung) pada tingkat level signifikan diatas 0,05, jadi nilai kritisnya dianggap *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Keselamatan Kesehatan Kerja X1	0.864	Reliabel
Komitmen Organisasi X2	0.733	Reliabel
Disiplin Kerja X3	0.714	Reliabel
Kinerja Pegawai Y	0.705	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun, 2021

Pada Tabel 2. Menunjukkan nilai cronbach alpha rata-rata berada diatas angka 0.6 untuk variabel keselamatan kesehatan kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Hal ini bahwa instrument yang digunakan untuk mengukur variabel keempat, dianggap reliable dan dapat digunakan untuk mengukur setiap variabel dalam penelitian ini.

### Uji Asumsi Klasik

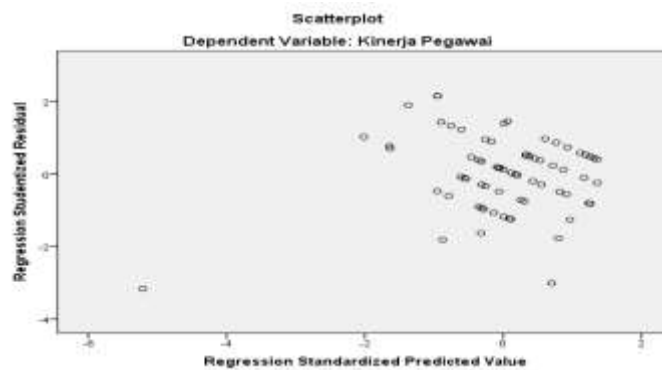
Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Kriteria	VIF	Kriteria
<b>Persamaan 1:</b>				
X1 Keselamatan Kesehatan Kerja	.715	> 0.1	1.339	< 10
X2 Komitmen Organisasi	.629	> 0.1	1.590	< 10
X3 Disiplin Kerja	.859	> 0.1	1.165	< 10

Sumber: Data primer diolah tahun, 2021

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang disajikan dalam Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikoleniaritas. Hal ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* yang lebih besar dari kriterianya(>0.1) dan nilai VIF yang lebih kecil dari kriterianya(<10) untuk seluruh variabel.

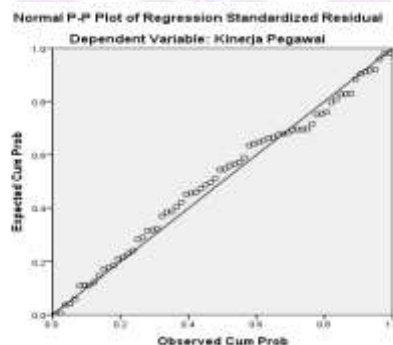
**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data primer diolah tahun, 2021

Penelitian ini menggunakan grafik *Scatterplot* dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika tidak ada pola tertentu dari grafik *scatterplot* dan titik yang menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas ini menampilkan grafik-grafik *scatterplot* dari keempat variabel yang mewakili pada Gambar 2. Dari tiga hipotesis persamaan regresi. Dari grafik *scatterplot* diatas dapat dilihat bahwa pada semua model memiliki titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti bahwa model penelitian ini telah terbebas dari heteroskedastisitas.

**Uji Normalitas**



Sumber: Data primer diolah tahun, 2021

Gambar di atas menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka mode regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi Normalitas.

**Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.910	2.972		3.335	.001
	Keselamatan Kesehatan Kerja	.113	.068	.193	1.655	.103
	Komitmen Organisasi	.026	.085	.038	.303	.763
	Disiplin Kerja	.510	.102	.532	4.998	.000

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Data primer diolah tahun, 2021

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dituliskan dalam bentuk persamaan regresi

$$Y = 9.910 + 0.113 \text{ Keselamatan Kesehatan Kerja} + 0.026 \text{ Komitmen Organisasi} + -0.510 \text{ Disiplin Kerja} + e$$

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada tabel di atas adalah 9.910 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan jika Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja nilainya adalah 0 (nol), maka Kinerja Pegawai adalah sebesar 8.513.
2. Koefisien regresi untuk variabel Keselamatan Kesehatan Kerja adalah sebesar 0.113 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Keselamatan Kesehatan Kerja sementara Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja diasumsikan tetap, maka besarnya Kinerja Pegawai akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.113.
3. Koefisien regresi untuk variabel Komitmen Organisasi adalah sebesar 0.026 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Komitmen Organisasi sementara Keselamatan Kesehatan dan Disiplin Kerja diasumsikan sama, maka besarnya Kinerja Pegawai akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.026.
4. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0.510 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Disiplin Kerja sementara Keselamatan Kesehatan Kerja dan Komitmen Organisasi diasumsikan sama, maka besarnya Kinerja Pegawai akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.510.

**Tabel 6. Uji Simultan (F)**

Model	Sum of Squares	ANOVA <sup>a</sup>			Sig.
		Df	Mean Square	F	
1 Regression	91.385	3	30.462	12.319	.000 <sup>b</sup>
Residual	163.201	66	2.473		
Total	254.586	69			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1, Total\_X3

Sumber: Data primer diolah tahun, 2021

Untuk menguji pengaruh variable independent terhadap variable dependen secara Bersama-sama maupaun simultan digunakan uji F. tabel di atas menunjukkan nilai F hitung sebesar 12,319 dengan taraf signifikan 0,000. Karena taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan F hitung lebih besar dari Ftabel maka Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada Kinerja Pegawai.

#### Uji Parsial (t)

Model	t	Sig.
(Constant)	3.335	0.001
Keselamatan Kesehatan Kerja	1.655	.103
Komitmen Organisasi	.303	.763
Disiplin Kerja	4.998	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2021

1. Untuk variable Keselamatan Kesehatan Kerja diperoleh angka t hitung sebesar 1,655 > 1.68488 t tabel dan taraf signifikansi > dari = 0,05 yaitu sebesar 0.103 dengan demikian artinya ada pengaruh yang tidak signifikan dari keselamatan Kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk variable Komitmen organisasi, diperoleh angka t hitung sebesar 0,303 < 1.68488 t tabel dan taraf signifikansi > dari = 0.05 yaitu sebesar 0,763 dengan demikian artinya ada pengaruh yang tidak signifikan antara Komitmen organisasi terhadap Kinerja pegawai.



3. Untuk variable Disiplin Kerja diperoleh angka  $t$  hitung sebesar  $4,998 < t$  tabel sebesar  $1,68488$  dan taraf signifikansi  $< \alpha = 0,05$  yaitu sebesar  $0,000$ , dengan demikian artinya adanya pengaruh yang signifikan antara variable Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil yang telah didapat melalui hitungan yang ada di atas dapat diketahui bahwa secara simultan Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa dalam penelitian ini Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja. Secara bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

### **Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis dengan demikian artinya ada pengaruh yang tidak signifikan dari keselamatan Kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti tidak ada kaitan antara kinerja pegawai dengan keselamatan Kesehatan kerja. Melihat dari penelitian yang serupa yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arwana Citra Mulia Tbk menunjukkan kalau Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. Arwana Citra Mulia Tbk tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan uji statistik yaitu nilai  $t$  hitung  $1,537 < t$  tabel  $2,01174$  dan  $sig$  sebesar  $0,131 > 0,05$ .

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Secara empiris hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh penelitian sebelumnya tentang Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia dikarenakan tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih besar dari  $0,05$  yaitu  $0,715$ . Dapat diartikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia.

### **Pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai**

Secara empiris hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh hasil penelitian Setiyawan dan Waridin (2006:102), yang menyimpulkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## PENUTUP

### **Kesimpulan**

1. Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara.
2. Keselamatan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara.
3. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara.
4. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara.

### **Saran**

1. Bagi pihak Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara agar lebih memperhatikan keadaan kantor serta menciptakan situasi kerja yang nyaman, dan kondusif agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kedisiplinan pegawai pun perlu diperhatikan agar pelayanan
2. Publik dapat terlaksana dengan baik.

3. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan beberapa variabel lain guna meningkatkan unsur pelayanan publik pada instansi-instansi pemerintahan.

#### DAFTARPUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- H.B. Siswanto. 2006. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : BumiAksara
- Harini, S., dan Setiawan, T. (2019). Pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai operasional (Studi pada PT XYZ di Bogor. *Jurnal Visionida* Volume 5 Nomor 2 Desember <https://ojs.unida.ac.id/Jvs/article/view/2203> Diakses 4 Januari 2021 Di akses 4 Januari 2021
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliansyah Noor, (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis*. cetakan ke-1. Jakarta: Kencana.
- Kartawan,. Komaludin, A., dan Rosiah, R. (2016). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Volume 2 No. 2 November 2016 91-104. <http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jem/article/view/318/pdf> Diakses 4 Januari 2021
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mardiana, Y.R., dan Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Marentek, G.C., Adolfina, dan Trang, I. (2018). Pengaruh iklim organisasi, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Manado. ISSN 2303-1174 *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2648 – 2657 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21046/20757> Diakses 29 Desember 2020
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Setiyawan, B., dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198. <http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/jmbi/article/view/5059/4724> Diakses 20 maret 2021
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada