

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KESELAMATAN KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DOVER CHEMICAL DEVISI (TERMINAL)

Ipan Hilmawan

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
email: panhilmawan77@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja Karyawan yaitu aset terpenting perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan dari perilaku kerja seorang karyawan, yang direpresentasikan sebagai prestasi kerja dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan. Perusahaan bergantung pada kinerja karyawan untuk menentukan keberhasilan dan kelangsungan hidup mereka. Dalam setiap organisasi, orang-orang sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Perusahaan harus memiliki kinerja yang baik dan kuat untuk mencapai tujuannya. Untuk melindungi bisnis Anda dari risiko diretas, bersiaplah untuk yang terburuk dan juga yang terbaik. Disiplin Kerja. Merupakan suatu sikap hormat, menghargai, patuh dan taat terhadap aturan-praturan yang berlaku di perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan siap menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang di berikan. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat kerja, lingkungan kerja, tatacara dalam melakukan pekerjaan yang bertujuan untuk menjamin keadaan, keutuhan dan kesempurnaan, baik jasmaniah maupun rohani manusia tertuju pada pekerjaan. Kompetensi kerja merupakan karakteristik dasar seseorang yang mendukungnya memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaan maupun peran dalam situasi tertentu.

Kata kunci: disiplin kerja, keselamatan kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Menurut Prasadja Ricardianto (2018), Mengemukakan kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robins dalam Maulana (2017), Menyatakan Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja. Banyaknya pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan diukur melalui penilaian kinerja pegawai. Setiap pekerjaan memiliki standar tertentu yang harus disesuaikan (sesuai ketentuan) oleh karyawan untuk dapat melakukannya. Karyawan yang dapat memenuhi persyaratan kualitas pekerjaan mereka adalah yang berkinerja lebih baik. Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena bergantung pada pekerjaan lain. Tingkat kehadiran karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Rekan kerja dituntut untuk saling bekerja sama demi kebaikan perusahaan.

Indikator Kinerja Karyawan menurut Robins dalam Maulana (2017), indikator Kinerja Karyawan yaitu terdapat beberapa penilaian kinerja karyawan standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas antara lain:

1. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan dari individu maupun kelompok sebagaimana yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan sebagaimana harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas pekerjaan setiap karyawan didalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja yang baik apabila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan.
3. Ketepatan waktu yaitu jenis pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu, karna memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya, jadi apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak bisa menyelesaikan tepat waktu maka akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga dapat mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
4. Kemampuan kerjasama yaitu jenis pekerjaan yang mungkin harus diselesaikan oleh dua, or ang karyawan atau lebih, sehingga memutuhkankerjasama antarkaryawaan sangat dibut uhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerjasamanya dengan rekan kerjanya

Disiplin Kerja

Sastro Hadi Wiryo Siswanto (2018), mengemukakan bahwa disiplin kerja yaitu sikap hormat dan ketaatan pada peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang berlaku serta melaksanakan dan tidak mengelak menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang.

Bentuk-bentuk disiplin Kerja yaitu, Ada empat perspektif tentang disiplin kerja, yaitu: (1) Disiplin Retributif, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah. (2) Disiplin korektif, yang mencoba membantu karyawan memperbaiki perilaku yang tidak pantas. (3) Perspektif hak individu adalah berusaha untuk melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan disiplin. (4) Perspektif utilitarian, yang berfokus pada penggunaan disiplin hanya ketika konsekuensi dari tindakan disiplin lebih besar daripada efek negatifnya.

Keselamatan kerja

Riswan Dwi Djatmo (2016), mengemukakan bahwa keselamatan kerja yaitu suatu pemikiran dan upaya untuk menjaga min keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja yang pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk maju bagi masyarakat adil dan mkmur.

Yusuf (2016), mengemukakan bahwa program yang ditunjukan kepada karyawan baik itu yang bekerja secara individu maupun kelompok untuk memberikan rasa aman yang bermaksud pencegahan kecelakaan kerja.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja yaitu upaya yang dilakuakn dari suatu perusahaan dalam menciptakan suasana kerja aman, nyaman bagi para karyawan saat menjalankan tugas-tugas diprusahaan tersebut, dan upaya yang dilakukan untuk mencegah agar tidak terjadinya berbahaya yang tidak dapat mengancam keselamatan kerja pada saat karyawannya bekerja.

Faktorfaktor yang mempengaruhi keselamatankerja. Menurut Veitzal Rivai Zainal at.all (2017) terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kelancaran program keselamatan kerja yaitu:

1. Lingkungan fisik kerja, yaitu: (a) Penataan benda atau barang sedemikian rupa sehingga tidak merugikan orang lain. Penempatan dapat dilakukan dengan memberikan tanda, batas, dan peringatan yang cukup.

(b) Perlindungan pekerja yang menggunakan peralatan kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan dengan menyediakan alat pelindung diri seperti helm, safety rest, masker dan sarung tangan. Menyediakan peralatan seperti tabung oksigen, alat pemadam kebakaran dan sebagainya. (c) Menyediakan peralatan yang dapat digunakan untuk mencegah cedera dan kerusakan harta benda, seperti tangki oksigen, alat pemadam kebakaran, dan sebagainya.

2. Lingkungan sosial psikologis yaitu memberikan jaminan keselamatan kerja secara psikologis dan dapat dilihat pada aturan organisasi kerja, meliputi : (a) Perlakuan yang adil terhadap semua pekerja tanpa membedakan agama, suku, kewarganegaraan, keturunan dan lingkungan sosial.

(b) Perawatan atau pemberian jaminan kesehatan bagi pekerja yang melakukan pekerjaan yang berisiko kecelakaan kerja. (c) Pekerja masa depan tidak lagi dapat melakukan pekerjaan karena kecelakaan fisik atau mental.

(d) Kepastian kedudukan dalam bekerja merupakan jaminan bahwa pekerja juga dilindungi haknya dan kedudukannya oleh peraturan dijamin seimbang dengan kewajiban pekerja.

Indikator-indikator Keselamatan Kerja menurut Sumamur (2016), ada beberapa indikator keselamatan kerja yang sekaligus menjadi faktor yang diuraikan Sumamur. Dalam menjalankan program keselamatan kerja di dalam suatu perusahaan sebagai berikut:

- (1) Alat-alat pelindung kerja.
- (2) Ruang kerja yang aman.
- (3) Penggunaan peralatan kerja.
- (4) Ruang kerja yang sehat.
- (5) Penerangan di ruang kerja.

Kompetensi kerja

Sedarmayanti (2017), mengemukakan bahwa kompetensi kerja yaitu keterampilan, kemampuan, yang mengacu pada atribut atau karakteristik seseorang yang membuat siapapun itu berhasil dalam pekerjaan.

Faktor faktor yang mempengaruhi Kompetensi Karyawan menurut Singodimedjo at.all (2016), mengemukakan Sebagaimana dikemukakan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi keterampilan seseorang, yaitu sebagai berikut:

(1) keyakinan dan nilai-nilai keyakinan orang tentang dirinya dan kehendak orang lain. akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif dan mereka tidak berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. (2) Keterampilan-keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi, berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan keterampilan menulis dapat ditingkatkan dengan instruksi, latihan, dan umpan balik.

(3) Pengalaman keahlian dari banyak kompetensi membutuhkan pengalaman mengorganisir orang, komunikasi di hadapan kelompok, memecahkan masalah, menganalisis data, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan pemahaman yang diperlukan untuk memahami kekuasaan dan pengaruh di lingkungan.

(4) karakteristik kepribadian dapat mempengaruhi keterampilan manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk penyelesaian. memecahkan masalah, menganalisis data, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan pemahaman yang diperlukan untuk memahami kekuasaan dan pengaruh di lingkungan. Kepribadian dapat mempengaruhi keterampilan manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk penyelesaian. komplik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan

membangun hubungan. Orang yang cepat marah mungkin sulit untuk menjadi kuat dalam penyelesaian konflik dari pada mereka yang mudah mengelola respons emosionalnya.

(5) Motivasi-motivasi adalah beberapa faktor yang dapat mengubah kompetensi individu adalah usia, jenis kelamin, dan pendidikan. Dengan memberikan dorongan, penghargaan atas hasil kerja bawahan, pemberian pengakuan dan perhatian individu dari atasan, maka karyawan suatu perusahaan dapat termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

(6) Masalah emosional Hambatan emosional dapat membatasi perolehan kompetensi. Takut salah, malu, merasa tidak diinginkan atau tidak dimiliki, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan senang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berkomunikasi dengan manajer dan menyelesaikan konflik. Orang sering merasa tidak didengarkan jika orang lain tidak mendengarkan mereka.

(7) Kemampuan berpikir baik tergantung pada pemikiran kognitif seperti berpikir konseptual dan berpikir analitis.

Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

R Suparmo dan Eti Nurhayati (2018) mengemukakan bahwa secara operasional fungsi manajemen sumber daya manusia, yang paling penting karena karyawan yang lebih baik disiplin akan semakin tinggi kedisiplinan maka prestasi kerja pegawai semakin baik. Mengemukakan bahwa secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Yudianingsih (2016), mengemukakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Semakin tinggi Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan semakin meningkat

Pengaruh keselamatan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Busyairi (2016), mengemukakan bahwa keselamatan kerja perlindungan terhadap keamanan kerja yang dialami oleh pekerja, baik fisik maupun mental di lingkungan kerja. Kesehatan

kerja itu sendiri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mondy (2017), mengemukakan bahwa keselamatan kerja yaitu sebagai perlindungan karyawan akibat dari kecelakaan kerja. Keselamatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Semakin tinggi Keselamatan Kerja maka Kinerja Karyawan semakin meningkat

Pengaruh kompetensi Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Busro (2018), mengemukakan bahwa apa yang dimiliki seseorang berupa keterampilan pengetahuan atau faktor internal individu lainnya itu sendiri untuk dapat melakukan sesuatu yang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedarmayanti (2017), mengemukakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompetensi kerja merupakan faktor dalam kinerja tinggi. yaitu keterampilan yang kemampuannya mengacu pada karakteristik seseorang yang membuat siapapun itu berhasil dalam pekerjaan.

H3: Semakin tinggi Kompetensi Kerja maka Kinerja Karyawan semakin meningkat

METODE PENELITIAN

PT. Dover Chemical berlokasi di Merak, Banten, Indonesia berdiri sebagai perusahaan PMA kimia Indonesia dibawah Dovechem Group sejak tahun 1980. Dengan objek penelitian 117 karyawan pada tahun 2017, pada tahun 2018 ada 125 karyawan dan pada tahun 2019 ada 130 karyawan. Pada penelitian ini ditemukan 2 variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel independen adalah disiplin, keselamatan dan kompetensi, sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden berjumlah 130 responden. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran instrumen penelitian kuesioner hingga diperoleh karakteristik responden yang dibagi berdasarkan jenis kelamin, tingkat usia, dan pendidikan. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa jumlah persentase responden adalah sebagai berikut :

Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dengan penyebaran kuisisioner maka di dapatkan data seperti pada tabel 4.1

Tabel 1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	102	78,5%
2	Perempuan	28	21,5%
Jumlah		130	100%

Sumber : data primer yang telah diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 130 sampel yang digunakan pada penelitian di PT. Dover Chemical Divisi (Terminal), dapat dilihat dari data tersebut jumlah karyawan laki-laki lebih besar dibandingkan karyawan perempuan hal ini dikarenakan sesuai dengan kebutuhan penempatan kerja lapangan di PT. Dover Chemical Divisi (Terminal).

Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Usia.

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dengan penyebaran kuisisioner maka di dapatkan data seperti pada tabel 4.2

Tabel 2
Data Responden Berdasarkan Tingkat Usia

NO	Tingkat Usia	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	25-30 Tahun	37	28,5%
2	31-35 Tahun	67	51,5%
3	>35 Tahun	26	20%
Jumlah		130	100%

Sumber: data primer yang telah diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 menyatakan bahwa tingkat usia dominan pada PT. Dover Chemical Disivi (Terminal) adalah 31-35 tahun yaitu sebanyak 67 karyawan atau 51,5%. Hal ini menjadi tingkat usia yang dapat dikategorikan usia produktif dan ideal terlihat pada pengalaman bekerja serta tingkat berfikir dan pengambilan keputusan yang baik sehingga terciptanya kinerja karyawan yang efektif.

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dengan penyebaran kuisioner maka di dapatkan data seperti pada tabel 4.3

Tabel 3
Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

NO	Pendidikan Terakhir	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	SMA	8	6,1%
2	D3	16	12,3%
3	S1	102	78,4%
4	S2	4	3,2%
Jumlah		130	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Dari data pada tabel 4.3 pendidikan terakhir karyawan PT. Dover Chemical Divisi (Terminal) di dominasi oleh lulusan pendidikan S1 sekitar 102 karyawan atau 78,4% dari banyaknya sampel penelitian. Hal ini dikarenakan mempermudah perusahaan dalam mencari karyawan yang dianggap dewasa dan bertanggung jawab untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya yang telah diberikan oleh perusahaan dan menyesuaikan pada penghasilan setiap karyawan sesuai pendidikan terakhirnya.

Deskripsi Tentang Variabel Disiplin Kerja (X1).

Hasil perhitungan indeks pernyataan variabel Disiplin Kerja dalam kuesioner yang telah disebar kepada 130 responden dibawah ini :

Tabel 4
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden										Jumlah *	Indeks**	Kategori
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
X1							1	30	86	13	130	115,1	Tinggi
							7	240	774	130	1151		
X2							4	33	78	15	130	114,4	Tinggi
							28	264	702	150	1144		
X3							4	49	74	3	130	111,6	Tinggi
							28	392	666	30	1116		
X4							4	46	77	3	130	111,9	Tinggi
							28	368	693	30	1119		
X5							3	24	86	17	130	115,7	Tinggi
							21	192	774	170	1157		
X6							1	15	89	25	130	117,8	Tinggi
							7	120	801	250	1178		
X7							2	36	89	3	130	113,3	Tinggi
							14	288	801	30	1133		
X8							6	34	85	5	130	112,9	Tinggi
							42	272	765	50	1129		
JUMLAH												912,7	
RATA-RATA***												114,98	Tinggi

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2021

Keterangan :

*: Akumulasi Frekuensi jawaban dikali skor masing-masing

** : Jumlah * dibagi dengan tingkat skor

*** : Akumulasi nilai indeks (**) semua pertanyaan dibagi jumlah pertanyaan

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas diketahui bahwa nilai indeks pada variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki rata-rata indeks persepsi

yaitu 114,98 dan memiliki jumlah perhitungan sebesar 912,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja ini berada dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja yang ada di PT. Dover Chemical Divisi (Terminal) sangat tinggi sehingga akan mendukung dalam kedisiplinan penerapan peraturan perusahaan tersebut. Nilai tertinggi sebesar 117,8 yang diberikan responden.

Deskripsi Tentang Variabel Keselamatan Kerja (X2).

Hasil perhitungan indeks pernyataan variabel Keselamatan Kerja dalam kuesioner yang telah disebar kepada 130 responden dibawah ini :

Tabel. 5
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keselamatan Kerja.

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden										Jumlah*	Indeks**	Kategori
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
X1							1	16	89	24	130	117,6	Tinggi
							7	128	801	240	1176		
X2							1	18	96	15	130	116,5	Tinggi
							7	144	864	150	1165		
X3							2	19	92	17	130	116,4	Tinggi
							14	152	828	170	1164		
X4							5	32	87	6	130	113,4	Tinggi
							35	256	783	60	1134		
JUMLAH											463,9	Tinggi	
RATA-RATA ***											115,9		

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2021

Keterangan :

*: Akumulasi Frekuensi jawaban dikali skor masing-masing

** : Jumlah * dibagi dengan tingkat skor

*** : Akumulasi nilai indeks (**) semua pertanyaan dibagi jumlah pertanyaan

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas diketahui bahwa nilai indeks pada variabel Keselamatan Kerja menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja memiliki rata-rata indeks persepsi yaitu 115,9 dan memiliki jumlah perhitungan sebesar 463,9. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Keselamatan Kerja ini berada dalam kategori rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa Keselamatan Kerja yang ada di PT. Dover Chemical Divisi (Terminal) rendah sehingga belum mendukung dalam kenyamanan dan keamanan pada saat karyawan bekerja diperusahaan tersebut. Nilai tertinggi sebesar 117,6 yang diberikan responden.

Deskripsi Tentang Variabel Kompetensi Kerja (X3).

Hasil perhitungan indeks pernyataan variabel Kompetensi Kerja dalam kuesioner yang telah disebar kepada 130 responden dibawah ini :

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi Kerja.

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden										Jumlah*	Indeks**	Kategori
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
X1							7	41	77	5	130	112	Tinggi
							49	328	693	50	1120		
X2							11	37	77	5	130	111,6	Tinggi
							77	296	693	50	1116		
X3							2	25	85	18	130	115	Tinggi
							14	200	756	180	1150		
X4							2	21	89	18	130	116,3	Tinggi
							14	168	801	180	1163		
X5							1	17	89	23	130	117,4	Tinggi
							7	136	801	230	1174		
X6							6	14	85	25	130	116,9	Tinggi
							42	112	765	250	1169		
JUMLAH											689,2	Tinggi	
RATA-RATA***											114,8		

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2021

Keterangan :

*: Akumulasi Frekuensi jawaban dikali skor masing-masing

** : Jumlah * dibagi dengan tingkat skor

*** : Akumulasi nilai indeks (**) semua pertanyaan dibagi jumlah pertanyaan

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas diketahui bahwa nilai indeks pada variabel Kompetensi Kerja menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Kerja memiliki rata-rata indeks persepsi yaitu 114,8 dan memiliki hasil perhitungan sebesar 689,2. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi Kerja ini berada dalam kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa Kompetensi Kerja yang ada di PT. Dover Chemical Divisi (Terminal) ada pada taraf sedang sehingga akan mendukung perkembangan perusahaan. Nilai tertinggi sebesar 117,4 yang diberikan responden.

Deskripsi Tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil perhitungan indeks pernyataan variabel Kompetensi Kerja dalam kuesioner yang telah disebar kepada 130 responden dibawah ini :

Tabel 7

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden										Jumlah*	Indeks**	Kategori
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
Y1							6	32	77	15	130	114,1	Tinggi
							42	256	693	150	1141		
Y2							4	36	82	8	130	113,4	Tinggi
							28	288	738	80	1134		
Y3							8	40	77	5	130	111,9	Tinggi
							56	320	693	50	1119		
Y4							6	33	84	7	130	113,2	Tinggi
							42	264	756	70	1132		
JUMLAH											452,6	Tinggi	
RATA-RATA***											113,15		

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2021

Keterangan :

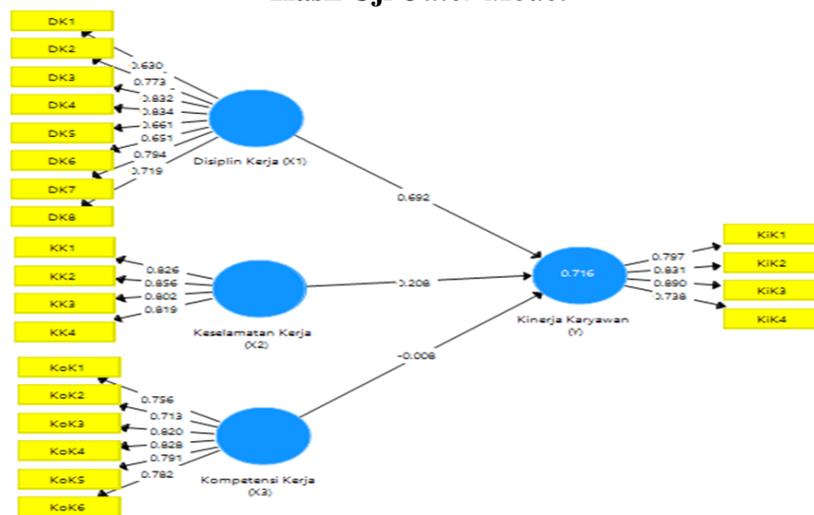
*: Akumulasi Frekuensi jawaban dikali skor masing-masing

** : Jumlah * dibagi dengan tingkat sko

*** : Akumulasi nilai indeks (**) semua pertanyaan dibagi jumlah pertanyaan

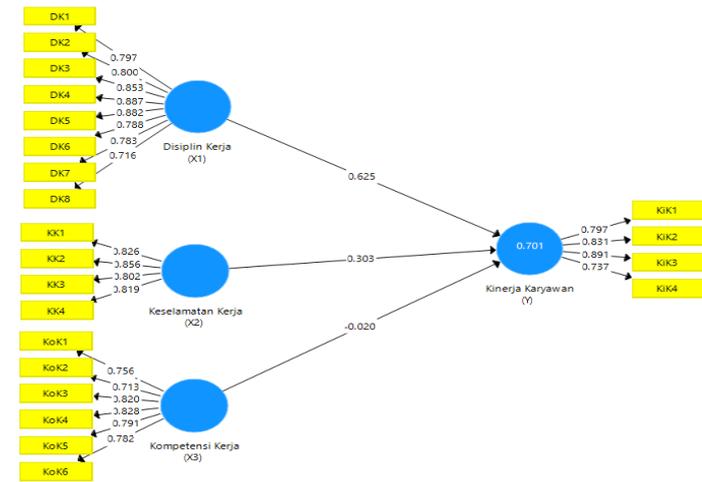
Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai indeks pada variabel Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan memiliki rata-rata yang berjumlah 113,15 dan memiliki hasil perhitungan sebesar 452,6. Maka dari itu dapat disimpulkan variabel Kinerja Karyawan berada dalam kategori rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa Kinerja Karyawan yang ada di PT. Dover Chemical Divisi (Terminal) rendah sehingga belum mendukung dalam aktivitas yang berada dalam perusahaan. Nilai tertinggi sebesar 114,1 yang diberikan responden karena hasil kerja karyawan sesuai dengan kuantitas yang di dimiliki.

Hasil Uji Outer Model



Berdasarkan Gambar bahwa beberapa nilai *loading factor* konstruk tidak ada nilai dibawah 0,7 namun berdasarkan hasil yang ada terdapat angka yang masih di bawah 0,7 yaitu Variabel Disiplin Kerja (DK1, DK5 DK6) , Konstruk variabel Keselamatan Kerja tidak ada, dan konstruk Kompetensi Kerja tidak ada, serta konstruk variabel Kinerja Karyawan tidak ada. Dengan adanya nilai dibawah 0,7 hal tersebut menunjukkan bahwa indikator dengan nilai *loadign factor* maka tidak layak digunakan dan harus dihilangkan dari model. Setelah indikator yang tidak layak dibuang dan di Run ulang maka hasil pengujian *convergent validity* sudah memenuhi nilai *loading factor* dan indikator dinyatakan valid.

Pengujian Revisi Model Struktural (*outer model*)



Berdasarkan Gambar bahwa beberapa nilai *loading factor* konstruk tidak ada dibawah 0,7 yaitu Variabel Disiplin Kerja tidak ada., Konstruk Keselamatan Kerja tidak ada , dan konstruk Kompetensi Kerja tidak ada, serta konstruk Kinerja Karyawan tidak ada. hal tersebut menunjukkan Setelah indikator yang tidak layak dibuang dan di Run ulang maka hasil pengujian *convergent validity* sudah memenuhi nilai *loading factor* dan indikator dinyatakan valid.

Nilai AVE dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Disiplin Kerja (X1)	0.927	0.933	0.940	0.664
Keselamatan Kerja (X2)	0.845	0.846	0.896	0.682
Kinerja Karyawan (Y)	0.831	0.838	0.888	0.666
Kompetensi Kerja (X3)	0.875	0.876	0.904	0.613

Dari tabel 4.4.4 diatas menunjukkan bawah nilai *Cronbach's alpha* di konstruk variabel menunjukkan nilai di atas 0,7 hal ini menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas alat ukur yang cukup tinggi, kemudian nilai *Composite Reliability* berada di atas 0,6 yang berarti hasil composite reliability memenuhi kriteria dan dapat dipergunakan dalam penelitian ini.

Nilai R Square

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan (Y)	0.701	0.694

Goodness of fit model diukur menggunakan R-square variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. *R-Square predictive relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai R-square > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*

sebaliknya jika nilai R-square ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Pada tabel diatas 4.4.6, nilai R-Square 0,701 yang berarti *Goodness of Fit* sudah terpenuhi.

Output Bootsrap Path Coefficiens

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja _(...	0.625	0.624	0.075	8.317	0.000
Keselamatan K...	0.303	0.300	0.091	3.313	0.001
Kompetensi Ke...	-0.020	-0.014	0.104	0.193	0.847

Adapun penjelasan hasilnya pada tabel 4.4.8 adalah sebagai berikut :

- a. Nilai Koefisien Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan positif sebesar 0,625 dengan signifikansi nilai T-Statistik sebesar 8,735 > 1,960 (Nilai T-tabel) dan Probabilitas Value 0,000 < 0,05. (nilai signifikansi yang ditetapkan 5%).
- b. Nilai Koefisien keselamatan kerja terhadap Kinerja Karyawan positif sebesar 0,303 dengan signifikansi nilai T-Statistik sebesar 3,224 > 1,960 (Nilai T-tabel) dan Probabilitas Value 0,001 < 0,05. (nilai signifikansi yang ditetapkan 5%).
- c. Nilai Kompetensi Kerja positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar -0.020 dengan signifikansi nilai T-Statistik sebesar 0,193 < 1,960 (Nilai T- tabel) dan Probabilitas Value 0,847 > 0,05 (nilai signifikansi yang ditetapkan 5%).

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan inti dari hasil yang ada bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian hubungan variabel keselamatan kerja (X2) pun memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun pada hubungan kompetensi kerja (X3) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dikarenakan tidak ada faktor pasti untuk merubah masing-masing bagian pengukuran karena pada setiap pengukuran saling berhubungan. Sehingga sangat tidak mungkin untuk merubahnya satu persatu. Kemudian pemilihan variabel yang dirasa tidak menyatakan adanya hubungan sebab akibat sehingga membutuhkan variabel antara atau variabel yang memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Mansur Ramly, Bahar Siring, St. Sukmawati, Emron Edision 2018 (Universitas Muslim Indonesia). "Influence of Competence and Motivation, on job Satisfaction and Employee Performance at Makasar Bhayangkara Hospital ". IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 22, Issue 7. Ser. III).

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya".
- Ahrul Tsani F. PENGARUH KOMPETENSI, PENEMPATAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT JENDERAL KEMENTERIAN LUAR NEGERI Jurnal MIX, Volume III, No. 1, Febuari 2016.
- Ardiansyah & Sulistiyowati ,Anggita Ulfazia dan Puspita Wulansari, SP.MM. 2018. "Pengaruh Kompetensi Pegawai dan MMotivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kab. Kuningan" *Volume 4 No 2*.
- Ajeng Retningjati, Lydia Yunita, Martua sitorus. "Effect of Competence And Work Motivation on Employee Performance ". PT. Rotella Mandiri Persada Perbaungan. Volume 1 No 2. April 2018, pp 36-40 e-ISSN: 2684-9747.
- Ariko, M. F. Afrizal Firmansyah,Djamhur Hamid dan Mochamad Djudi (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang. Jurnal Ilmu Manajemen, 8(1), 73-84.
- Chandra Andhika, M. Djudi dan Yuniadi Mayowan. 2017. " Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang. *Volume 48, No 1*.
- Damar Aji Irwan, Hanita Marsherina, Jesica Evasari, Marceline Employee Performance: The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Job Satisfaction at one of music companies in Indonesia. Journal of Research in Business, Economics, and Education Volume 2 E-ISSN 2686-6056 Issue 4 Agustus 2020.
- Juniarti, Elny, Sri, Samsul Effendi, and Lusi Elviani Rangkuti. "PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PP LONDON SUMATRA INDONESIA. Tbk BEGERPANG POM." *Tijarah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis 1.21 (2017)*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia" Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara
- I Putu Ari Saputra, I Wayan Bagia dan IWayan Suwendra. Hendri Azwar 2016. "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Volume 4*.
- Komariah, (2017). "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PR Nusantara Bona Pasogit 17 (Bank BPR). *Volume 4 No1. 2019*.
- Kusuma Sunarti, Rasyid dan Gunawan. 2016 "Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Bagiam Umum Skretariat Daerah Kabupaten Soppeng". *Volume 2 No 1*.
- Lucia Maduningtias, Agustina Mogi, Herry Suherman Muger Apriansyah Roni Fadli, "The Effect Of Work Discipline On Employee Performance at PT. Subur Semesta In Jakarta" (Humanities,Management and Science Proceedings) Vol.01, No.1, November 2020.

- Manurung, Hutapea & Thoha Sedarmayanti Nurlaely; RIANI, Asri Laksmi. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi". *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 2017, 18.1: 10-19.
- Firmansyah,,Meilinda Fitriani Ariko. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, SERTA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUCOFINDO (PERSERO) CABANG PALEMBANG". *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 8 No. 1 Des 2017.
- Muhamad Ekhsan, Yuan Badrianto, Mochammad Fahlevi, Arbi Siti Rabiah. "of the Effect of Learning Orientation, Role of Leaders and Competence to Employee Performance Front Office the Sultan Hotel Jakarta". *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 120, International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019).
- Novita,Doni Priansa Dwi Indria, Busro. "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung Tahun 2018." *Jurnal Manajemen Magister Darmajaya* 1.01 (2016): 65-82.
- Riswan dwi Djatmo Pratiwi, Putri,Yusuf and Abdul Fatah. "Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kitchen Restoran Makanan." *Jurnal Inovasi dan Kreativitas (JIKa)* 1.1 (2016): 15-24.
- Slamet,Ryani Dhyan Parashakti & Sinambela,Muhamad Ekhsan. "The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia". *Journal of Reseach in Business, Economics, and Education* Volume 2 E-ISSN 2686-6056 Issue 3 June 2017.
- Sumanur,Mutiasari, M., Guntoro, G., & Setyawan, B. (2016). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ADHI KARYA INDAH CILACAP. *AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 3(2).
- Soesatyo,Rima Dwining Tyas dan Siswanto dalam Sinambela. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". PT. Pertamina (Persero) Cilacap. *Volume 62 No 1*.
- Sutrisno. 2018. "Pelatihan, Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) Manado". *Volume 2 No 2*.