

**ANALISIS PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA (K3)
SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KABUPATEN PINRANG**

TESIS

Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

AMINAH SYAM
NIM: 2017.MM.2.0823

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
STIE NOBEL INDONESIA
2020**

**ANALISI PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA (K3)
SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KABUPATEN PINRANG**

TESIS

Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

AMINAH SYAM
NIM: 2017.MM.2.0823

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**STIE NOBEL INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN PROPOSAL PENELITIAN

ANALISIS PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA (K3) SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN PINRANG

Oleh :

AMINAH SYAM

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

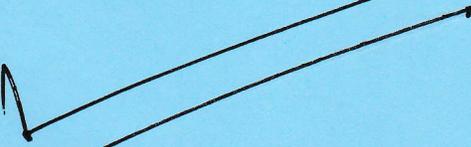

Dr. H Mashur Razak, S.E., M.M


Dr. H. Mukhtar Hamzah, S.E., M.M

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,


Dr. Maryadi, SE., MM


Dr. Muhammad Idris, SE., M.Si

HALAMAN INDETITAS

MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

ANALISIS PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA (K3)
SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN PINRANG.

Nama Mahasiswa : AMINAH SYAM
NIM : 2017.MM.2.0823
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING :

Ketua : Dr. H Mashur Razak, S.E., M.M
Anggota : Dr. H. Mukhtar Hamzah, S.E., M.M

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Andi Ririn Oktaviani, S.E., M.M
Dosen Penguji 2 : Dr. Muhammad Idris, S.E, M.Si

Tanggal Ujian` : 10 Februari 2020
SK Penguji Nomor : 259/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

RIWAYAT HIDUP

Nama : Aminah Syam
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat Tanggal Lahir : Pinrang, 11 Mei 1967
Agama : Islam
Alamat : Jln. Jenderal Sudirman No. 36 Pinrang
Tlp/Hp : 08114223500

RIWAYAT PENDIDIKAN :

1. SD Negeri 8 Pinrang Tahun 1975 - 1981
2. SMP Negeri 1 Pinrang Tahun 1981 - 1983
3. SMA Negeri 1 Pinrang Tahun 1983 - 1986
4. Universitas Muslim Indonesia Tahun 1986 – 1992

RIWAYAT PEKERJAAN :

1. Karyawan PT Dipa Jaya Sejahtera Tahun 1992 - 1994
2. Kepala Divisi Keuangan Tahun 1994 - 2001
3. PNS pada Kantor Camat Mattiro Bulu Tahun 2003 - 2006
4. Kasi Pemerintahan pada Kantor Lurah Benteng Sawitto Tahun 2006 – 2010
5. Kasi Pendidikan Kesra Sekretariat Daerah Pinrang Tahun 2010-2011
6. Kasi Kerusakan Dinas Lingkungan Hidup Tahun 2011 - Sekarang

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan Kepada Tuhan, sehingga tesis ini dapat diselesaikan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada PPS STIE NOBEL Makassar

Banyak kendala yang dihadapi oleh penulis dalam rangka penyusunan tesis ini, namun berkat bantuan berbagai pihak, akhirnya tesis ini dapat diselesaikan sebagaimana adanya. Untuk itu, dengan ketulusan yang sangat mendalam, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada :

1. Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M. Ketua STIE NOBEL Makassar, sekaligus pembimbing I yang banyak memberikan arahan dan bimbingan sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
2. Dr. H. Mukhtar Hamazah, S.E., M.M. Ketua STIE selaku pembimbing II yang banyak memberikan arahan mulai penyusunan proposal sampai penyelesaian tesis ini
3. Direktur Program Pascasarjana Dr. Maryadi, SE., M.M beserta seluruh Asisten Direktur Program Pascasarjana STIE NOBEL Makassar
4. Ketua Program Studi Magister Manajemen STIE NOBEL Makassar Dr. Muhammad Idris, S.E.,M.Si beserta dosen dan Staf yang telah membantu selama pelaksanaan perkuliahan samapai penelitian.
5. Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan seluruh pegawai atas dukungan dan bantuannya selama pelaksanaan penelitian.

6. Seluruh responden penelitian yang telah memberikan informasi dan data yang akurat dalam penelitian ini

7. Kepada seluruh keluarga terutama ketiga anak saya Achmad Jaelani, Syamsul Arif, Nur Rahmi Rahman yang telah memberi dorongan dan serta dukungan selama berlangsung perkuliahan sampai penyelesaian tesis.

Penulis menyadari sebagai makhluk ciptaan Tuhan senantiasa diliputi kekurangan dan keikhlasan. Oleh karena itu, segala urusan selayaknya disandarkan padanya dan penulis berharap semoga tesis ini bermanfaat.

Makassar, Desember 2019

Penulis

\

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya imiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Februari 2020

Mahasiswa Ybs,



AMINAH SYAM
NIM : 2017.MM.2.0823

ABSTRAK

Aminab Syam. 2020. Analisis Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang, dibimbing oleh Mashur Razak dan Mukhtar Hamzah

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis pengaruh keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan (2) variable yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survei. Penelitian dilaksanakan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang dalam waktu 2 bulan (November hingga Desember 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang berjumlah 47 responden. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga semua populasi dijadikan sampel sebanyak 47 pegawai Teknik analisa data menggunakan kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (multiple regression analysis).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara parsial variabel (XI) keselamatan, kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar 0,307 sedangkan secara simultan juga berpengaruh positif dan signifikan dengan angka 0,774 atau 77,4 (3) lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: *Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3). Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

Aminab Syam. 2020. *Analysis of The Effect of Occupational Health and Safety (K3) and Work Environment toward Employee Performance at the Environmental Service Office in Pinrang Regency, supervised by Mashur Razak and Mukhtar Hamzah.*

This study aims to (1) analyze the effect of occupational health and safety (K3) and work environment partially and simultaneously (2) the most dominant variable affecting the performance of employees at the Environment Services Office in Pinrang.

This study approach used a survey study. The study was conducted at the Environmental Services Office in Pinrang Regency within 2 months (November to December 2019). The population in this study were all employees at the Environmental Services Office in Pinrang Regency with 47 respondents. The sample was determined by the saturation sampling technique (census) that all populations were sampled as many as 47 employees. Data analysis techniques used quantitative which obtained from the results of the questionnaire using multiple linear regression analysis.

The results show that (1) partially (X1) occupational health and safety (K3) variables have a positive and significant effect toward employee performance with a value of 0.307 while simultaneously also positive and significant with the number 0.774 or 77.4 (3) environment work is the most dominant variable affecting employee performance.

Keywords: Safety, Occupational Health (K3), Work Environment, and Employee Performance

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

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN IDENTITAS	iii
RIWAYAT HIDUP	iv
KATA PENGANTAR	v
PERNYATAAN OROSINAL TESIS	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	8
2.2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja	9
2.2.1 Pengertian Keselamatan, Kesehatan Kerja.....	9

2.2.2.	Tujuan dan Manfaat Keselamatan Kerja	11
2.3.	Lingkungan Kerja	13
2.3.1.	Pengertian Lingkungan Kerja	13
2.3.2.	Jenis Lingkungan Kerja	15
2.3.3.	Manfaat Lingkungan Kerja	16
2.3.4.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	17
2.3.5.	Pemantauan Lingkungan Kerja	20
2.4.	Kinerja	21
2.4.1.	Pengertian Kinerja	21
2.4.2.	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	23
2.4.3.	Dimensi Kinerja	24
2.4.4.	Standar Kinerja	25
 BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS		
3.1.	Kerangka Konseptual	26
3.2.	Hipotesis Penelitian	31
3.3.	Defenisi Operasional Variabel	32
 BAB IV METODE PENELITIAN		
4.1.	Pendekatan Penelitian	34
4.2.	Tempat dan Waktu Penelitian	36
4.3.	Populasi dan Sampel	36
4.4.	Jenis dan Sumber Data	36
4.5.	Teknik Pengumpulan Data	37
4.6.	Uji Validasi dan Reabilitas	37

4.7.	Skala Pengukuran Variabel	39
4.8.	Teknis Analisa Data	39
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1.	Hasil Penelitian	43
5.1.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	43
5.1.2.	Karakteristik Responden	68
5.1.3.	Pengujian Validitas dan Realibilitas.....	73
5.1.4	Deskripsi Variabel Penelitian	76
5.1.5	Hasil Uji Asumsi Klasik	92
5.2.	Pembahasan Hasil Penelitian	95
BAB VI	SIMPULAN DAN SARAN	
6.1.	Simpulan	102
6.2.	Saran	102
DAFTAR PUSTAKA		104
LAMPIRAN		106

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Jumlah Pegawai DLH Kabupaten Pinrang Tahun 2018	64
Tabel 5.2. Jumlah Pegawai berdasarkan Pendidikan tahun 2018	65
Tabel 5.3. Responden menurut Golongan	68
Tabel 5.4. Responden menurut Jabatan	69
Tabel 5.5. Karakteristik Responden berdasarkan Umur	70
Tabel 5.6. Karakteristik Responden berdasarkan Kelamin	71
Tabel 5.7. Karakteristik Responden berdasarkan Perkawinan	71
Tabel 5.8. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	72
Tabel 5.9. Hasil Uji Item Variabel	74
Tabel 5.10. Uji Reabilitas setiap Variabel	75
Tabel 5.11. Distribusi frekuensi Item-item Variabel Keselamatan Kerja	77
Tabel 5.12. Distribusi frekuensi Item-item Variabel Lingkungan Kerja.....	82
Tabel 5.13. Distribusi frekuensi Item-item Variabel Kinerja	87
Tabel 5.14. Cofficients	94
Tabel 5.15. Hasil Uji Koefisien Regresi	96
Tabel 5.16. Hasil Uji Determinasi	97
Tabel 5.17. Hasil Uji F	97
Tabel 5.18. Hasil Uji t	99

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual	31
Gambar 5.1. Uji Normalitas	93
Gambar 5.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas	95

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

1. Kuosioner Penelitian
2. Tabulasi Data Hasil Kuosioner Penelitian
3. Deskripsi Variabel Penelitian
4. Hasil Uji Validitas da Reliabilits
5. Analisis Regresi
6. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi persaingan bisnis semakin ketat, sehingga setiap organisasi menuntut mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan pelayanan jasa yang berkualitas tinggi. Kualitas jasa yang dihasilkan tidak terlepas dari peranan sumberdaya manusia yang dimiliki organisasi. Sumberdaya manusia sebagai pegawai tidak terlepas dari masalah yang berkaitan dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta lingkungan kerja sewaktu bekerja.

Organisasi berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh pegawainya agar mampu bersaing dengan organisasi lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisien. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standard hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini akan dapat tercapai apabila organisasi selalu memperhatikan faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta lingkungan kerja karena hal ini akan dapat meningkatkan kinerja pegawai .

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha (pemerintah) sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan

antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit.

Menurut *survey ILO (Internasional Labour Organization)*, Indonesia masih berada pada peringkat dua terendah dalam program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Pada hal berdasarkan hasil konvensi *ILO NO 187/ 2011* tentang "*promotional frame work for occupational safety and health*", semua negara harus melaksanakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Lingkungan kerja merupakan faktor pendukung (K3) bagi pegawai.

Pegawai adalah sumber daya yang sangat penting dalam pengembangan suatu organisasi, bila mana pegawai dalam menjalankan kegiatannya tidak ditunjang dengan kesehatan dan keselamatan otomatis kelancaran organisasi itu tidak terpenuhi sesuai harapan. Dengan memiliki pegawai yang sehat dan terampil berarti organisasi telah mempunyai asset yang sangat mahal yang sulit dinilai dengan uang, karena merekalah organisasi bisa berkembang baik dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang. Suatu organisasi perlu melihat bagaimana karyawan atau pegawai sehat dengan memperhatikan faktor-faktor pendukung yang ada disekitar mereka beraktifitas. Karena hal inilah organisasi perlu mengadakan perencanaan, penetapan ruang dan kondisi tempat kerja, sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Oleh karena itu organisasi perlu menilai kinerja setiap pegawainya apakah telah memperoleh kemajuan atau tidak. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam satu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Moeheriono (2012 – 95) yaitu Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Wibowo (2007 :7) menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Sedarmayanti (2014) menyatakan bahwa, ” Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: a) pendidikan ; b) keterampilan: c) disiplin; d) sikap dan etika kerja; e) motivasi; f) gizi dan kesehatan; g) tingkat penghasilan; h) jaminan sosial; i) lingkungan dan iklim kerja; j) teknologi sasaran produksi; k) manajemen; l) kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi dan lain-lain”.

Adapun kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor, faktor tersebut pada dasarnya berbeda-beda pada setiap pegawai pada tiap organisasi, karena faktor tersebut berasal dari dalam diri pegawai dan dari luar pegawai seperti Kesehatan dan Keselamatan Kerja K3 serta Lingkungan Kerja. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai menuntut peran manajemen yang lebih besar melalui pendekatan yang memberikan perhatian terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang efektif dan lingkungan kerja yang baik yang diharapkan ada di dalam suatu organisasi.

Sering sekali ditemukan banyak kasus dimana karyawan dituntut untuk bisa memaksimalkan saat bekerja, namun perusahaan tidak mendukung atau memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja mereka, seperti Faktor Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja. bisa mendorong dan

menyalurkan perilaku/sikap tindak-tanduk dengan kemauan keras seorang pegawai untuk berbuat dan bekerja lebih baik lagi untuk mencapai tujuan organisasi, akan tetapi pegawai akan bekerja semaksimal mungkin bila organisasi memperhatikan Kesehatan dan Keselamatan Kerja pegawainya di waktu melaksanakan pekerjaan.

”health, which refers to a general state of physical, mental, and emotional well-being. Safety refers to protecting the physical well-being of people”, (Mathis and Jackson, 2013: 476).

Pegawai atau karyawan selalu ingin bekerja maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, namun hal itu tidak bisa tercapai bilamana tidak didukung dengan kondisi kesehatan dan lingkungan kerja. Inilah perlunya organisasi memperhatikan Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja. Organisasi bermaksud melindungi atau menjaga pekerja dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan keselamatan dan kesehatan pekerja dalam hal melakukan pekerjaan, karena pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik otomatis akan meningkatkan kinerja. “Faktor kesehatan dan keselamatan kerja sangat mempengaruhi terbentuknya SDM yang terampil, profesional dan berkualitas dari tenaga kerja itu sendiri. K3 tampil sebagai upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan, dan peningkatan kesehatan, dan gizi tenaga kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya kinerja tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja dan penglipat ganda kegairahan serta kenikmatan kerja” Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Untuk dapat membantu mengurangi resiko kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian bagi pegawai, diberlakukan Undang-Undang Ketenaga

Kerajaan No 13 Tahun 2013 Pasal 86 ayat (1) dijelaskan bahwa pekerja memang mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas kesehatan kerja, yang diwujudkan dengan diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja oleh perusahaan.

Slemania (2013) menyatakan bahwa, "Tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor kenyamanan kerja yang mana hal itu juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Ketidaknyaman saat bekerja merupakan kondisi yang sangat tidak baik bagi tenaga kerja dalam beraktivitas, karena pekerja akan melakukan aktivitasnya yang kurang optimal dan akan menyebabkan lingkungan kerja yang tidak bersemangat dan membosankan, sebaliknya apabila pekerja akan melakukan aktivitas dengan optimal, dikarenakan kondisi lingkungan pekerjaan yang sangat baik dan mendukung". Lingkungan kerja yang baik cukup memuaskan para pegawai untuk bekerja secara maksimal.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang yang mempekerjakan pegawai sebanyak 47 orang telah menerapkan aturan yang ditetapkan Undang-Undang Ketenaga kerjaan Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Ketenaga kerjaan Tahun 2013.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang ada maka penulis memilih judul Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang
3. Apakah terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Memberi tambahan informasi yang bermanfaat sebagai pertimbangan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan organisasi agar lebih produktif, efektif dan efisien.

2. Manfaat Praktis

1. Memperkaya khasanah keilmuan terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Kesehatan, keselamatan.
2. Sebagai tambahan khasanah penelitian bagi Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia.
3. Sebagai referensi dan rujukan bagi penelitian selanjutnya dalam penelitian-penelitian lebih lanjut, khususnya tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Fahmawati dan Batu Bara, Peneliti sebelumnya yang ada relevansinya dengan judul : Fatmawati (2014) "Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Cahaya Surya Tunas Tapioka Wonogiri". Menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja berdasarkan hasil uji F sebesar 24,120 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil uji t sebesar 4,260 menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar dan hasil uji t untuk sebesar 4,98 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan koefisien determinan sebesar 0,556 menunjukkan bahwa variabel bebas (kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja) dapat menjelaskan 56,6 % terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Khaerurahman (2012) meneliti dengan judul "Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sinar Sosro Cabang Gresik". Berdasarkan hasil uji F, kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 19,642 dan hasil uji t menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 2,882 terhadap kinerja pegawai, dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 3,136 koefisien determinasi (R square)

sebesar 0,40 menunjukkan bahwa variabel bebas (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dapat menjelaskan 40% terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

2.2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.2.1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Berkembangnya perekonomian di Indonesia secara langsung peningkatan kesejahteraan masyarakat terutama para pekerja, Namun disisi lain para pekerja juga berpotensi terpaparnya bahaya saat kerja seperti penyakit akibat kerja dan kecelakaan pada saat bekerja.

Bentuk perhatian dan perlindungan yang diberikan organisasi kepada seluruh pegawainya, dengan menerapkan sitem kesehatan, keselamatan kerja.

Undang-undang No 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja berlaku secara nasional, pada dasarnya tidak menghendaki sikap kuratif atau korektif atas kecelakaan kerja melainkan menentukan bahwa kecelakaan kerja harus dapat dicegah jangan sampai terjadi, dan lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat kesehatan.

Sutrisno (2010) menyatakan keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, tempat kerja, dan lingkungannya, serta cara-cara pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Husni (2015) menyatakan bahwa kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental, maupun sosialnya sehingga memungkinkan pegawai dapat bekerja secara optimal.

Keselamatan diri para pegawai di dalam bekerja adalah hal yang sangat penting. Pegawai berupaya semaksimal mungkin agar terhindar dari kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga dapat dikatakan keselamatan dan kecelakaan kerja mempunyai hubungan dengan tingkat kinerja pegawai pada organisasi. Husni (2015) menyatakan bahwa, “Keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dalam suatu aktivitas”.

Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap pegawai ini bertujuan agar tidak terjadi kecelakaan ditempat kerja atau paling tidak mengurangi tingkat kecelakaan di tempat kerja, sehingga proses produksi dapat berjalan dengan semestinya. Anies (2015) menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja, merupakan suatu upaya untuk menekan atau mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang pada hakikatnya tidak dapat dipisahkan antara keselamatan dan kesehatan.

Perhatian pada kesehatan pegawai dapat mengurangi terjadinya kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaannya, jadi antara kesehatan dan keselamatan kerja bertalian dan dapat mencegah terjadinya kecelakaan di tempat kerja. Yusra (2013) Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan

cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dan tindakan antisipatif bila terjadi hal yang demikian.

2.2.2. Tujuan dan Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dr. Reza Rahmadhoni mengatakan bahwa manfaat yang didapatkan dari Kesehatan dan keselamatan kerja untuk organisasi dan pekerja adalah bagaimana suatu institusi itu dapat melindungi pekerja, orang disekitar dan peralatan yang ada ditempat kerja sehingga proses produktivitasnya bisa efisien dan meningkatkan kesejahteraan si pekerja itu.

Tujuan utama dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah untuk memelihara kesehatan serta keselamatan lingkungan kerja, melindungi rekan kerja, keluarga pekerja, sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi kerja yang aman dan sehat kepada setiap pegawai dan untuk melindungi sumber daya manusianya. Mathis Jackson menyatakan Kesehatan dan keselamatan kerja adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terlindung dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, mengarahkan dan mengendalikan pelaksanaan tugas karyawan dan memberikan bantuan sesuai dengan peraturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan tempat mereka bekerja.. Dengan demikian maksud dan tujuan tersebut adalah bagaimana melakukan suatu upaya dan tindakan pencegahan untuk memberantas penyakit dan kecelakaan akibat kerja, bagaimana upaya pemeliharaan serta peningkatan kesehatan gizi, serta bagaimana mempertinggi efisiensi dan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Organisasi dapat melaksanakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan baik, maka organisasi akan mendapat manfaat-manfaat menjalankan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yaitu:

1. Meningkatkan kinerja pegawai sehingga menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
2. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Sebagai paduan untuk mengidentifikasi keberadaan resiko dan bahaya untuk keselamatan dan kesehatan tempat kerja.
5. Membantu memberikan saran tentang perencanaan, proses organisasi, desain tempat kerja, dan implementasi pekerjaan.
6. Sebagai panduan untuk mementau kesehatan dan keselamatan pekerja ditempat kerja.
7. Memberikan saran tentang informasi, edukasi, dan pelatihan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja
8. Sebagai paduan untuk membuat desain, metode, prosedur dan program pengendalian resiko keselamatan.
9. Sebagai acuan untuk mengukur efektivitas langkah-langkah pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.

Menurut Siagian (2012) ada 5 hal yang perlu diperhatikan dalam melaksanakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, yaitu:

1. Apa pun bentuknya berbagai ketentuan formal itu harus ditaati oleh semua organisasi.
2. Mutlak perlunya pengecekan oleh instansi pemerintah yang secara fungsional bertanggung jawab untuk itu antara lain dengan inspeksi untuk menjamin ditaatinya berbagai ketentuan lain dengan inspeksi untuk menjamin ditaatinya berbagai ketentuan formal oleh semua organisasi.
3. Pengenaan sanksi yang keras kepada organisasi yang melalaikan kewajibannya menciptakan dan memelihara Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
4. Memberikan kesempatan yang seluas mungkin kepada para pegawai untuk berperan serta dalam menjamin keselamatan dalam semua proses penciptaan dan pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja dalam organisasi.
5. Melibatkan serikat pekerja dalam semua proses penciptaan dan pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja.

Sistem imbalan yang efektif termasuk perlindungan pegawai ditempatnya berkarya, kiranya jelas terlihat bukan imbalan dalam bentuk uang saja hal yang sangat penting, tetapi perlindungan terhadap pegawai juga tidak kalah pentingnya.

2.3. Lingkungan Kerja

2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan

lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja..

Perusahaan yang baik berawal dari hal-hal yang ada disekitarnya. Ibarat orang yang berada dilingkungan yang kurang baik maka kurang baik jugalah orang tersebut. Setiap perusahaan yang memiliki karyawan yang loyal pasti terpengaruh oleh lingkungan kerjanya. Lingkungan yang dapat membuat karyawannya nyaman dan kreatif dalam bekerja. Seorang pimpinan perusahaan atau organisasi wajib tahu mengenai seperti apa saja lingkungan kerja yang baik agar dapat membuat roda perusahaannya berjalan dengan mulus. Faktor pendukung keselamatan dan kesehatan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan adalah lingkungan kerja. Dan Sedarmayanti (2011) Menyatakan, “ Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorang maupun sebagai kelompok”. Sumaatmadja (dalam Khori 2013), lingkungan kerja terdiri lingkungan alam, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya. Berdasarkan uraian tersebut, lingkungan kerja mencakup aspek yang sangat luas, selain aspek tempat pegawai atau pegawai melaksanakan pekerjaannya tetapi juga aspek sarana dan prasarana yang mendukung pegawai tersebut melaksanakan pekerjaannya seperti peralatan dan pekerjaan yang mendukung. Lingkungan kerja di dalam organisasi mutlak untuk diperhatikan dan sangat menentukan dalam segala kegiatan organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta.

Nitisemito (1992 :25) menyatakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar manusiawi dan lestari akan menjadi pendorong bagi kegairahan dan efisiensi kerja. Spara pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Carlaw (2013) menyatakan bahwa, "*the physical environment of your contact center impacts two major factors of your employees'work life: their motivation and their productivity. An environment that is clean, comfortable, well lit, and not overly noisy will go a long way toward making people want towork And we all know that when this happens, quality and productivity improve*".

Hal yng diinginkan oleh semua pekerja adalah bekerja dengan tubuh dan lingkungan yang sehat, aman serta nyaman. Lingkungan fisik tempat kerja dan lingkungan organisasi merupakan hal yang sangat mempengaruhi sosial, mental dan fisik dalam kehidupan pekerja. Lingkungan tempat kerja yang sehat dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kesehatan pekerja, seperti peningkatan moral pekerja, penurunan absensi dan peningkatan kinerja. Sebaliknya tempat kerja yang kurang sehat atau tidak sehat (sering terpapar zat yang bahaya mempengaruhi kesehatan) dapat meningkatkan angka kesakitan dan kecelakaan, rendahnya kualitas kesehatan pekerja, meningkatnya biaya kesehatan dan banyak lagi dampak negatif lainnya

(www.promosikesehatan.com, 2012).

2.3.2. Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerj terbagi menjadi dua yaitu :

a. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni : 1). Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya), dan 2). Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.3.3. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena berkerja dengan orang-orang yang bermotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan

tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.3.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Menurut Sedermayanti (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

1. Penerangan/ cahaya di tempat kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai teperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Apabila kondisi temperature terlalu dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun, sedangkan teperatur udara yang terlampau panas akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan tubuh dan dalam bekerja cenderung membuat banyak kesalahan.

3. Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitarkotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh

5. Kebisingan ditempat kerja

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja., merusak pendengaran.

6. Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya

7. Bau tidak sedap ditempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna ditempat kerja

Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9. Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna perlengkapan dan lainnta untuk bekerja.

10. Musik ditempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan Susana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Tidak sesuainya music yang diperdengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan ditempat

Guna menjaga tempat dan kondisii lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaanya.

2.3.5. Pemantauan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat mendorong kegairahan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman merupakan syarat penting sehingga pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya dengan kondisi yang prima, untuk menjamin kearah ini diperlukan pemantauan terhadap lingkungan tempat kerja.

Suma'mur(2013) pemantauan lingkungan kerja terhadap semua unit organisasi bertujuan untuk:

1. Memastikan apakah lingkungan kerja (tempat kerja) tersebut telah memenuhi persyaratan K3,
2. Sebagai pedoman untuk bahan perencanaan dan pengendalian terhadap bahaya yang ditimbulkan oleh faktor-faktor yang ada di setiap tempat kerja,
3. Sebagian data pembantu untuk mengkorelasikan hubungan sebab akibat terjadinya suatu penyakit akibat kerja maupun kecelakaan,
4. Bahan dokumen untuk mengembangkan program-program K3.

Selanjutnya, Untuk mengantisipasi dan mengetahui kemungkinan bahaya di lingkungan kerja ditempuh tiga langkah utama, yakni :

1. Pengenalan lingkungan kerja Pengenalan lingkungan kerja ini biasanya dilakukan dengan cara melihat dan mengenal, dan ini merupakan langkah dasar yang pertama kali dilakukan dalam upaya mewaspadaikan faktor bahaya.
2. Evaluasi lingkungan kerja Merupakan tahap penilaian karakteristik dan besarnya potensi-potensi bahaya yang mungkin timbul, sehingga bisa untuk menentukan prioritas dalam mengatasi permasalahan.
3. Pengendalian lingkungan kerja. Pengendalian lingkungan kerja dimaksudkan untuk mengurangi atau menghilangkan keadaan berbahaya di lingkungan kerja. Kedua tahapan sebelumnya, pengenalan dan evaluasi, tidak dapat menjamin sebuah lingkungan kerja yang sehat. Jadi hanya dapat dicapai dengan teknologi pengendalian yang memadai untuk pencegahan yang dapat merugikan pegawai Anies (2015).

2.4. Kinerja

2.4.1. Pengertian Kinerja

Manusia adalah investasi utama dalam setiap organisasi, oleh karenanya harus dikelola sedemikian rupa. Mengelola sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang teramat penting pada abad ini. Agar organisasi swasta maupun pemerintah dapat bertumbuh. Mengingat sumber daya manusia menjadi sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Seseorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya adalah dalam proses bekerja tersebut.

Kinerja sering diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, meskipun sesungguhnya kinerja bermakna lebih luas, sebab kinerja bukan saja berbicara hasil kerja, akan tetapi juga termasuk di dalamnya proses berlangsungnya. Kinerja

merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan signifikan dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Sinambela, dkk (2011) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama, yang dijadikan sebagai acuan. Dan menurut Harsey and Bllanchard, kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Rivai (2014) Ada tiga alasan pokok perlunya mengadakan penilaian terhadap kinerja pegawai:

1. Untuk mendorong perilaku yang baik atau memperbaiki serta mengikis kinerja (prestasi) di bawah standar. Orang-orang yang berkinerja baik mengharapkan imbalan, walau sekedar pujian.
2. Untuk memuaskan rasa ingin tahu pegawai tentang seberapa baik kerja pegawai. Setiap orang memiliki dorongan ilmiah untuk ingin mengetahui seberapa cocok seseorang dengan organisasi tempat orang tersebut bekerja. Seorang pegawai

mungkin tidak suka dinilai, tetapi dorongan untuk mengetahui hasil penilaian ternyata sangat kuat.

3. Untuk memberikan landasan yang kuat bagi pengambilan keputusan selanjutnya sehubungan dengan karir seorang pegawai. Hal-hal seperti kenaikan gaji, promosi, pemindahan atau pemberhentian dapat ditangani dengan lebih baik bila pegawai telah mengetahui kemungkinan itu sebelumnya.

2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design. Mangkunegara (2015).

Mangkunegara (2015), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Mangkunegara (2015) faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan.

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan dan aktivitas kerja sehari-sehari dalam mencapai tujuan organisasi .

2. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas , autoritas yang memadai , target kerja yang menantang , pola komunikasi kerja efektif , hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis , peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.4.3. Dimensi kinerja

Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan perlu untuk diketahui, maka dilakukan penilaian terhadap kinerja pegawai. Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai tentang pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya dan aktivitas yang dilakukan menjadi lebih baik dimasa datang . Ini dilaksanakan dengan merujuk isi pekerjaan yang pegawai lakukan dan apa yang pegawai harapkan untuk mencapai setiap aspek dari pekerjaan pegawai. Isi dari suatu pekerjaan merupakan dasar tetap untuk perumusan sasaran yang akan dicapai dari suatu tugas utama yang dapat dirumuskan sebagai target kuantitas, standar kinerja suatu tugas atau proyek tertentu untuk diselesaikan. Dimensi yang dipergunakan didalam melakukan penilaian kinerja pegawai menurut Prawirosentono (2014) sebagai berikut:

1. Pengetahuan atas pekerjaan , kejelasan pengetahuan atas tanggung jawab pekerjaan yang menjadi tugas pegawai.
2. Perencanaan dan organisasi, kemampuan membuat rencana pekerjaan meliputi jadwal dan urutan pekerjaan, sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas.
3. Mutu pekerjaan, ketelitian, dan ketetapan kerja.
4. Kinerja, jumlah pekerjaan yang dihasilkan dibandingkan dengan waktu yang digunakan.
5. Pengetahuan teknis, dasar teknis dan kepraktisan sehingga pekerjaannya mendekati standar kinerja.
6. *Judgement*, kebijakan naluriah dan kemampuan menyimpulkan tugas sehingga tujuan organisasi tercapai.
7. Komunikasi, kemampuan berhubungan secara lisan dengan orang lain.
8. Kerjasama, kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim.
9. Kehadiran dalam rapat, kemampuan dan keikutsertaan (partisipasi) dalam rapat berupa pendapat atau ide.
10. Manajemen proyek, kemampuan mengelola proyek, baik membina tim, membuat jadwal kerja, anggaran dan menciptakan hubungan baik antar pegawai.
11. Kepemimpinan, kemampuan mengarahkan dan membimbing bawahan, sehingga tercipta efisiensi dan efektivitas.
12. Kemampuan memperbaiki diri sendiri, kemampuan memperbaiki diri dengan studi lanjutan atau kursus-kursus.

Berdasarkan teori tentang kinerja tersebut, maka dalam penelitian ini dimensi kinerja yang akan dipakai adalah dimensi kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama, pemahaman terhadap tugas, inisiatif, disiplin, tanggung jawab, dan kehandalan.

2.4.4. Standar Kinerja

Standar kinerja diturunkan dari analisa kinerja, deskripsi kinerja dan evaluasi kinerja serta dokumen lainnya yang menjelaskan mengenai aspek kuantitatif dan kualitatif dari kinerja. Standar tersebut dikukuhkan oleh otoritas yang pada dasarnya menjadi instansi dimana standar tersebut digunakan ataupun sebuah asosiasi profesional seperti *Amerikan Nurses Association* (ANA). Standar ini mengukur tingkat evaluasi kuantitatif kualitatif kinerja individu. Standar kinerja dapat dikembangkan dengan menggunakan *Standart For Organized Nursing Services And Responsibilities Of Nurse Administrators Across All Settings* dari ANA. Standar kinerja tertulis untuk suatu pekerjaan dan digunakan untuk mengukur kinerja pengisian pekerjaan individu. Kongres ANA untuk praktisi keperawatan telah mengembangkan dan menerbitkan sistim standar praktisi dalam beberapa bidang kinerja: praktek keperawatan, praktek keperawatan kesehatan masyarakat, praktek keperawatan kesehatan ibu dan anak, praktek keperawatan kesehatan psikiatris, praktek keperawatan ortopedik, praktek keperawatan ruang operasi dan lain-lain. *Standards of Clinical Nursing Practice* dari ANA dapat digunakan dalam pengembangan standar kinerja. Analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan merupakan sumber penting bagi standar-standar untuk evaluasi kinerja Swanburg (2010).

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Pegawai adalah faktor produksi yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa pegawai betapa sulitnya organisasi dalam mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Dengan memiliki pegawai yang terampil berarti organisasi telah mempunyai asset yang sangat mahal yang sulit dinilai dengan uang, karena merekalah kunci utama kesuksesan organisasi dimasa sekarang dan mendatang. Berdasarkan hal tersebut, maka organisasi perlu mengadakan perencanaan dan penanganan yang baik terhadap pegawai, baik yang sudah ada maupun untuk masa yang akan datang. Oleh karena itu organisasi perlu menilai kinerja setiap pegawainya apakah telah memperoleh kemajuan atau tidak. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam satu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Rivai (2014) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai tingkat kemungkinan seperti standart kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Peningkatan kinerja pegawai merupakan sasaran yang strategi kerana peningkatan kinerja faktor-faktor lain yang sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya. Kinerja dapat tercapai bila pegawai termotivasi, sehingga

pegawai akan memanfaatkan waktu kerja dan sumber daya yang ada dengan sebaik mungkin.

Sedarmayanti (2014) menyatakan bahwa, ” Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: a) pendidikan ; b) keterampilan; c) disiplin; d) sikap dan etika kerja; e) motivasi; f) gizi dan kesehatan; g) tingkat penghasilan; h) jaminan sosial; i) lingkungan dan iklim kerja; j) teknologi sasaran produksi; k) manajemen; l) kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi dan lain-lain”.

Kinerja pegawai pada tiap organisasi dipengaruhi beberapa faktor, faktor tersebut pada dasarnya berbeda-beda, karena faktor tersebut berasal dari dalam diri pegawai dan dari luar pegawai seperti Kesehatan dan Keselamatan Kerja K3 serta lingkungan kerja. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai menuntut peran manajemen yang lebih besar melalui pendekatan yang memberikan perhatian terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang efektif dan lingkungan kerja yang baik yang diharapkan ada di dalam suatu organisasi.

Untuk berbuat dan bekerja lebih baik lagi untuk mencapai tujuan organisasi, akan tetapi pegawai akan bekerja semaksimal mungkin bila organisasi memperhatikan Kesehatan dan Keselamatan Kerja pegawainya di waktu melaksanakan pekerjaan.

”health, which refers to a general state of physical, mental, and emotional well-being. Safety refers to protecting the physical well-being of people”, (Mathis and Jackson, 2013: 476).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) intinya bermaksud melindungi atau menjaga pekerja dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan keselamatan

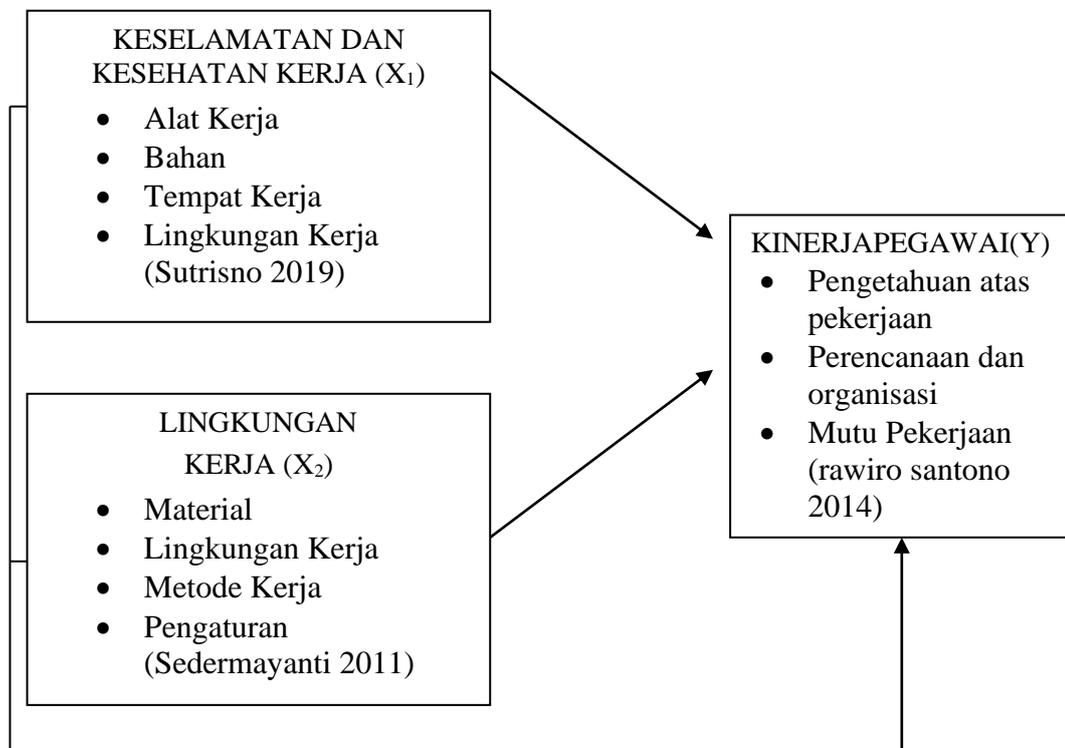
dan kesehatan pekerja dalam hal melakukan pekerjaan, karena pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik otomatis akan meningkatkan kinerja. “Faktor kesehatan dan keselamatan kerja sangat mempengaruhi terbentuknya SDM yang terampil, profesional dan berkualitas dari tenaga kerja itu sendiri. K3 tampil sebagai upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan, dan peningkatan kesehatan, dan gizi tenaga kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya kinerja tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja dan penglipat ganda kegairahan serta kenikmatan kerja”,(BUMN Online, 2011) 1)Adapun Hukum dan legalitas yang berlaku di Indonesia juga memberikan perlindungan menyeluruh kepada seluruh tenaga kerja Indonesia, yang terdapat dalam Undang-Undang No.1 Tahun 1970 yang kemudian diperbaharui dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. Kesehatan dan Keselamatan Kerja
- b. Moral kesusilaan, dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama Husni (2015)

Untuk dapat membantu mengurangi tingkat kecelakaan di tempat kerja dan membuat organisasi wajib memperhatikan keselamatan pekerjanya sehingga tidak terjadi atau paling tidak mengurangi resiko kecelakaan kerja yang dapat mengakibatkan kerugian bagi pegawai, perlu diberlakukan undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 86 ayat 1 Undang-undang No 13 Tahun 2013

Slemania (2013) menyatakan bahwa, "Tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor kenyamanan kerja yang mana hal itu juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Ketidaknyaman saat bekerja merupakan kondisi yang sangat tidak baik bagi tenaga kerja dalam beraktivitas, karena pekerja akan melakukan aktivitasnya yang kurang optimal dan akan menyebabkan lingkungan kerja yang tidak bersemangat dan membosankan, sebaliknya apabila pekerja akan melakukan aktivitas dengan optimal, dikarenakan kondisi lingkungan pekerjaan yang sangat baik dan mendukung". Untuk meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan Lingkungan kerja yang cukup, untuk memuaskan para pegawai sehingga pelaksanaan proses produksi didalam organisasi tersebut akan dapat berjalan dengan baik pula.

Melihat teori dan penjelasan tersebut, maka dibentuklah kerangka konseptual yang menunjukkan gambaran hubungan antara variabel X_1 , X_2 , terhadap variabel Y , yaitu sebagai berikut:



Gambar 3.1

Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian yang menerangkan fakta-fakta atau kondisi-kondisi yang diamati dan digunakan untuk langkah penelitian selanjutnya.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang

3. Keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang

3.3. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional dari variabel yang diteliti adalah

1. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1), adalah perlindungan terhadap kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi serta kesejahteraan fisik karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang digunakan antara lain:
 - a. Pengetahuan Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
 - b. Peningkatan kinerja.
 - c. Peningkatan kemampuan dan keterampilan kerja.
 - d. Pencegahan kecelakaan kerja.
 - e. Sasaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja.
 - f. Beban Kerja.
 - g. Kondisi kesehatan.
 - h. Kapasitas kerja.
 - i. Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja.
 - j. Perawatan dan penyembuhan pegawai
2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) , adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Indikatornya adalah :

- a. Penerangan
 - b. Ruang gerak
 - c. Pengaturan tempat kerja
 - d. Perlengkapan kerja
 - e. Suhu udara
 - f. Kebisingan dan getaran
 - g. Radiasi
 - h. Sikap
 - i. Hubungan sesama karyawan
3. Variabel Kinerja pegawai (Y), adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Indikatornya yaitu :
- a. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
 - b. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
 - c. Tingkat kemampuan dalam bekerja
 - d. Kemampuan dalam menganalisis data/informasi
 - e. Kemampuan/kegagalan dalam menggunakan mesin atau peralatan
 - f. Kemampuan berhubungan secara lisan dengan orang lain

- g. Pengetahuan teknis dasar dan kepraktisan sehingga pekerjaannya mendekati standar

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan metode survey. Metode survey dengan mengambil sampel dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data dalam suatu populasi (Singarimbun 2008).metode survey merupakan suatu metode yang digunakan dalam meneliti suatu kelompok atau individu terkait gejala-gejala yang muncul. Metode survey digunakan dengan maksud karena metode survey dapat digunakan untuk melakukan penjajakan (eksploratif, menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) sehingga didapatkan hubungan liubungan kausal danpengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu dimasa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indicator-indikator sosial. Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk menyelidikan mengenai pengaruh kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang Sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk menyelidikan mengenai pebgaruh variabel kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian selama 2 (dua) bulan dilakukan mulai Oktober 2019 sampai bulan November 2019.

4.3. Populasi dan Sampel

Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2013:80) yang dimaksud populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian yaitu semua pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang yang berjumlah 47 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:81). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus atau sampel jenuh, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 30 responden semua pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang.

4.4. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif sementara data yang digunakan menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Yaitu data yang sumbernya berasal dari objek penelitian (Dinas lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang)

b. Data Sekunder

Yaitu data yang didapatkan dari berbagai sumber diluar objek penelitian seperti berbagai literatur baik dari buku-buku majalah dan internet.

4.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan teknik sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara langsung dengan pegawai yang ada di objek penelitian yang terlibat langsung didalam penelitian ini untuk memperoleh informasi tentang berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian.

b. Daftar Pertanyaan (kuesioner)

Dengan menyebarkan angket atau kuesioner kepada dalam suatu cara pengumpulan data dengan memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut. Jawaban tersebut selanjutnya diberi skor dengan skala *Likert*.

c. Studi Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara meninjau, membaca dan mempelajari berbagai macam buku, jurnal, dan informasi dari internet yang berhubungan dengan penelitian.

4.6. Uji Validitas dan Reliabilitas

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi : pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang

dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Ancok dan Singarimbun (2014), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner penelitian ini terbentuk dari empat konsep teoritis. Keempat konsep tersebut adalah : sarana, kreativitas belajar, motivasi belajar dan prestasi belajar. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka ítem tersebut di nyatakan valida tau shahih (Tiro dan Sukarna, 2012).

Menurut Nasution (2013:74), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Meter itu valid karena memang mengukur jarak.

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012)

Nasution (2013:77), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan *reliable* bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang *reliable* secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

4.7. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala *Likert* sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013:132). Peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, dengan alternatif jawaban Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

4.8. Teknik Analisa Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan variabel penelitian. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi.

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = konstanta

X₁ = Keselamatan dan kesehatan kerja

X₂ = Lingkungan kerja

b₁, b₂, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: keselamatan dan kesehatan kerja (X₁), dan lingkungan kerja (X₂), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X₁), dan lingkungan kerja (X₂), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) (Y), secara parsial maka dilakukan uji t.

a. Pengujian hipotesis pertama dan kedua

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- a) H₀ berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- c) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* $(n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independent. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n - 1)$, sehingga (Ghozali, 2011)

b. Pengujian hipotesis ketiga

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a) H_0 : berarti secara simultan variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a : berarti secara simultan variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan $(n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independent. Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Dimana :

$R^2 = R$ Square

$n =$ Banyaknya Data

$k =$ Banyaknya variabel independent

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n - 1)$, sehingga (Ghozali, 2011)

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAM PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang

1. Tugas Pokok dan Fungsi

Mengacu pada Peraturan Daerah Kabupaten Pinrang No. 6 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pinrang. Serta berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pinrang Nomor 53 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Dinas Lingkungan Hidup dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kepala Dinas mempunyai tugas pokok membantu Bupati menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang lingkungan hidup yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan Pemerintah Daerah.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut diatas Dinas Lingkungan Hidup mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang pengelolaan dan perlindungan lingkungan daerah sesuai kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
- b. Pemfasilitasian dan dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang pengelolaan dan perlindungan lingkungan hidup;

- c. Perumusan kebijakan operasional, pembinaan, pelaksanaan pengawasan pengelolaan dan perlindungan lingkungan hidup;
- d. Perumusan kebijakan operasional pembinaan, pelaksanaan dan pengawasan serta penanggulangan pencemaran,
- e. Perumusan kebijakan operasional pembinaan dan pelaksanaan analisis pengelolaan kualitas lingkungan
- f. Perumusan dan penetapan kebijakan operasional, pembinaan dan pelaksanaan upaya pengendalian kualitas lingkungan hidup;
- g. Pelaksanaan pelayanan umum;
- h. Pengelolaan urusan ketatausahaan; dan
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Susunan Organisasi Perangkat Daerah

Susunan Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang adalah sebagai berikut :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, membawahi:
 - 1) Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Hukum
 - 2) Sub Bagian Keuangan
 - 3) Sub Bagian Perencanaan
- c. Bidang Tata Lingkungan, membawahi:
 - 1) Seksi Kajian Dampak Lingkungan

- 2) Seksi Inventarisasi, Rencana perlindungan dan Pengolahan Sampah dan Limbah B3
 - 3) Seksi Pemeliharaan Lingkungan Hidup
- d. Bidang Kebersihan dan Penanganan Sampah, Pengelolaan Sampah dan Limbah B3, membawahi :
- 1) Seksi Kebersihan dan Penanganan Sampah
 - 2) Seksi Pengelolaan Sampah
 - 3) Seksi Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun
- e. Bidang Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan Hidup, membawahi :
- 1) Seksi Pemantauan Lingkungan
 - 2) Seksi Pencemaran Lingkungan
 - 3) Seksi Kerusakan Lingkungan
- f. Bidang Penataan dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup, membawahi:
- 1) Seksi Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup
 - 2) Seksi Pengaduan dan Penyelesaian Sengketa Lingkungan
 - 3) Seksi Penegakan Hukum Lingkungan
- g. Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) Kebersihan
- 1) Seksi Tata Usaha

3. Pembagian Tugas

Berdasarkan Peraturan Bupati Pinrang Nomor 45 tahun 2016, yang menjelaskan tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian tugas masing-masing jabatan struktural pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang adalah sebagai berikut:

a. Kepala Dinas

1) Tugas, Pokok dan Fungsi

Kepala Dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a mempunyai tugas membantu Bupati menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Lingkungan Hidup yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diserahkan oleh Bupati kepadanya. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Dinas menyelenggarakan fungsi:

- a) perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang Lingkungan Hidup;
- b) pelaksanaan kebijakan urusan Pemerintahan bidang Lingkungan Hidup;
- c) pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan
- d) bidang Lingkungan Hidup;
- e) pelaksanaan Administrasi Dinas; dan
- f) penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2) Rincian Tugas

- a) menyusun rencana kegiatan Dinas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b) merumuskan dan menetapkan visi dan misi serta menetapkan Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Kerja Anggaran (RKA) Dinas;

- c) mengatur, mendistribusikan, mengoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan tugas hingga berjalan lancar;
- d) memberi petunjuk, bimbingan teknis dan pengawasan kepada bawahan;
- e) merumuskan kebijakan teknis dibidang Lingkungan Hidup;memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan dinas untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- f) menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
- g) mengoordinir Penyelenggaraan Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) dalam lingkup Dinas;
- h) melakukan pembinaan terhadap penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam lingkup Dinas;
- i) melakukan pembinaan terhadap penyusunan Standar Pelayanan Minimal (SPM) di Bidang Lingkungan Hidup;
- j) melakukan koordinasi dan konsultasi kementerian, pemerintah Provinsi dan Satuan Kerja Perangkat Daerah unit kerja terkait dalam rangka kelancaran tugas;
- k) menetapkan Standar Pelayanan dalam lingkup Dinas;
- l) membina pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Lingkup Dinas;
- m) mengoordinir penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas;

- n) menginventarisir dan mengkaji permasalahan serta mencari pemecahan masalah sesuai bidang tugasnya,
- o) melakukan monitoring, evaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas, memberi saran dan pertimbangan kepada pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsi
- p) menilai prestasi kerja staf dalam rangka pembinaan dan pengembangan karir; dan melaksanakan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

b. Sekretariat Dinas

1) Tugas, Pokok dan Fungsi

Sekretariat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf b dipimpin oleh Sekretaris yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan koordinasi kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan program, pelaporan, umum, kepegawaian, hukum, dan keuangan dalam lingkungan Dinas. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sekretaris menyelenggarakan fungsi:

- a) pengoordinasian pelaksanaan tugas dalam lingkup dinas;
- b) pengoordinasian penyusunan program dan pelaporan dalam lingkup Dinas;
- c) pengoordinasian urusan umum, kepegawaian, dan hukum dalam lingkup
- d) pengoordinasian pengelolaan administrasi keuangan dalam lingkup Dinas; dan
- e) penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

2) Rincian Tugas

- a. menyusun rencana kegiatan Sekretariat sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. menyusun standar operasional prosedur sesuai Rincian tugas dan melakukan evaluasi SOP dalam lingkup Dinas;
- c. membantu Kepala Dinas merumuskan Visi dan Misi serta menetapkan Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Kerja Anggaran (RKA) Dinas;
- d. melaksanakan Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) dalam lingkup Dinas;
- e. menyusun dan Membuat Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas;
- f. mengoordinir Penyusunan dan Laporan Standar Pelayanan Minimal (SPM) Bidang Lingkungan Hidup;
- g. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas hingga berjalan lancar;
- h. memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Sekretariat untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- i. menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
- j. mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan dalam lingkungan Dinas hingga terwujud koordinasi, sinkronisasi dan integrasi pelaksanaan kegiatan;
- k. mengoordinasikan dan melaksanakan penyusunan, program, perencanaan, pengendalian dan evaluasi serta pelaporan kinerja;

- l. mengoordinasikan dan melaksanakan pelayanan administrasi umum, kepegawaian dan hukum;
- m. mengoordinasikan dan melaksanakan pelayanan administrasi dan keuangan;
- n. melaksanakan dan mengoordinasikan administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang;
- o. mengoordinasikan dan memfasilitasi kegiatan organisasi dan tatalaksana;
- p. menyusun dan melaksanakan Standar Pelayanan (SP) dalam Lingkup Dinas;
- q. mengoordinir pelaksanaan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) dalam Lingkup Dinas;
- r. melaksanakan fungsi sebagai Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) Dinas;
- s. menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Sekretariat dan memberikan saran pertimbangan kepada pimpinan sebagai bahan perumusan kebijakan;
- t. memfasilitasi pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dalam lingkup Dinas;
- u. menginventarisasi dan mengkaji permasalahan serta menyiapkan data atau bahan pemecahan masalah sesuai bidang tugasnya;
- v. menilai prestasi kerja staf dalam rangka pembinaan dan pengembangan karir, dan melaksanakan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

c. Kepala Bidang Tata Lingkungan

1) Tugas, Pokok dan Fungsi

Bidang Tata Lingkungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf e dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan kegiatan Inventarisasi Rencana Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (RPPLH) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS), Kajian Dampak Lingkungan dan Pemeliharaan Lingkungan Hidup. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Bidang Tata Lingkungan menyelenggarakan fungsi:

penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan tugas program dan kegiatan di Bidang Tata Lingkungan;

pembinaan, pengoordinasian, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan di Bidang Tata Lingkungan;

penyelenggaraan, monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas program dan kegiatan di Bidang Tata Lingkungan; dan penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2) Rincian Tugas

- a. menyiapkan bahan dan menyusun rencana kegiatan serta penyelenggaraan tugas di Bidang Tata Lingkungan;
- b. menyusun dan melaksanakan Standar Operasional Prosedur sesuai rincian tugas dan melakukan evaluasi Standar Operasional Prosedur,
- c. mengatur, mendistribusikan, mengoordinasikan dan mengendalikan tugas bawahannya;
- d. menginventarisasi data dan informasi sumberdaya alam,

- e. menyusun dokumen Rencana Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (RPPLH);
- f. melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi pemuatan Rencana Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (RPPLH) dalam Rencana Pengelolaan Jangka Panjang (RPJP), Rencana Pengelolaan Jangka Menengah (RPJM) Nasional serta Pulau/Kepulauan dan Ekoregion;
- g. melakukan sosialisasi, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan Rencana Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (RPPLH):
- h. melaksanakan penentuan daya dukung dan daya tampung lingkungan hidup;
- i. melakukan koordinasi penyusunan Tata Ruang yang berbasis daya dukung dan daya tampung lingkungan;
- j. melaksanakan penyusunan instrumen ekonomi lingkungan hidup Pendapatan Domestik Bruto dan Pendapatan Domestik Regional Bruto (PDB dan PDRB) hijau, mekanisme insentif disinsentif dan pendanaan lingkungan hidup;
- k. melakukan penyusunan Neraca Sumber Daya Alam (NSDA) dan Lingkungan Hidup;
- l. melaksanakan penyusunan Status Lingkungan Hidup Daerah (SLHD) dan Indeks Kualitas Lingkungan Hidup (IKLH);
- m. melaksanakan penyusunan, pengesahan, penyelenggaraan, pemantauan dan evaluasi Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) Daerah;
- n. melakukan koordinasi penyusunan instrumen pencegahan pencemaran dan/atau kerusakan lingkungan hidup berupa Analisis Dampak Lingkungan (Amdal), Upaya Pengelolaan Lingkungan Hidup dan Upaya Pemantauan

Lingkungan Hidup (UKL-UPL), Izin Lingkungan, Audit Lingkungan Hidup dan Analisis Resiko Lingkungan Hidup;

- o. melakukan pembentukan Komisi Penilai Amdal (KPA) Daerah;
- p. melaksanakan proses Izin Lingkungan;
- q. melakukan perlindungan, pengawetan, pemanfaatan, dan pencadangan sumber daya alam;
- r. melaksanakan upaya mitigasi dan adaptasi perubahan iklim;
- s. melaksanakan inventarisasi Gas Rumah Kaca (GRK) dan penyusunan profil emisi Gas Rumah Kaca (GRK);
- t. melakukan perencanaan, pemantauan dan pengawasan pelaksanaan konservasi dan pengendalian kerusakan keanekaragaman hayati;
- u. melakukan pengembangan sistem informasi dan pengelolaan database keanekaragaman hayati;
- v. menginventarisasi dan mengkaji permasalahan serta menyiapkan data atau bahan pemecahan masalah sesuai bidang tugasnya;
- w. menilai prestasi kerja staf dalam rangka pembinaan dan pengembangan karir; dan
- x. melaksanakan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan X fungsinya.

d. Bidang Kebersihan dan Penanganan Sampah, Pengelolaan Sampah dan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun

1) Tugas, Pokok dan Fungsi

Bidang Kebersihan dan Penanganan Sampah, Pengelolaan Sampah dan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf d dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan Kebersihan dan Penanganan Sampah, Pengelolaan Persampahan, dan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Bidang Kebersihan dan Penanganan Sampah, Pengelolaan Sampah dan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan tugas program dan kegiatan di Bidang Kebersihan dan Penanganan Sampah, Pengelolaan Sampah dan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun;
- b. pembinaan, pengoordinasian, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan Bidang Kebersihan dan Penanganan Sampah, Pengelolaan Sampah dan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun;
- c. penyelenggaraan, monitoring evaluasi dan pelaporan tugas program dan kegiatan Bidang Kebersihan dan Penanganan Sampah, Pengelolaan Sampah dan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun; dan
- d. fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2) Rincian Tugas

- a. menyiapkan bahan dan menyusun rencana kegiatan serta penyelenggaraan tugas di Bidang Kebersihan dan Penanganan Sampah, Pengelolaan Sampah dan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun;

- b. menyusun dan melaksanakan Standar Operasional Prosedur sesuai rincian tugas dan melakukan evaluasi Standar Operasional Prosedur;
- c. mengatur, mendistribusikan, mengoordinasikan dan mengendalikan tugas bawahannya;
- d. melakukan penyusunan informasi, penetapan target pengurangan, dan penyusunan kebijakan pengelolaan sampah tingkat Daerah;
- e. melakukan pembinaan pengelolaan timbunan sampah kepada produsen/industri;
- f. melakukan pembinaan penggunaan bahan baku produksi dan kemasan yang mampu diurai oleh proses alam;
- g. melakukan pembinaan, penyediaan fasilitas pendaurulangan sampah;
- h. melaksanakan pembinaan pemanfaatan kembali sampah dari produk dan kemasan produk;
- i. melakukan koordinasi pemilahan, pengumpulan, pengangkutan dan pemrosesan akhir sampah;
- j. melaksanakan penyediaan sarana dan prasarana penanganan sampan. melakukan pemungutan retribusi atas jasa layanan pengelolaan sampan;
- k. melakukan penetapan lokasi Tempat Penyimpanan Sementara (TPS), Tempat Pengelolaan Sampah Terpadu (TPST) dan Tempat Pembuangan Akhir (TPA) sampah;
- l. melaksanakan pengawasan terhadap tempat pemrosesan akhir dengan sistem pembuangan open dumping;

- m. melakukan penyusunan dan pelaksanaan sistem tanggap darurat pengelolaan sampah;
- n. memberikan kompensasi dampak negatif kegiatan pemrosesan akhir sampah;
- o. melakukan pelaksanaan kerjasama dan kemitraan dengan badan usaha pengelola sampah dalam menyelenggarakan pengelolaan sampah;
- p. melakukan pengembangan investasi dalam usaha pengelolaan sampah;
- q. melakukan penyusunan kebijakan dan pelaksanaan perizinan pengolahan sampah, pengangkutan sampah dan pemrosesan akhir sampah yang diselenggarakan oleh swasta;
- r. melakukan perumusan kebijakan dan pelaksanaan pembinaan dan pengawasan kinerja pengelolaan sampah yang dilaksanakan oleh pihak lain (badan usaha);
- s. melakukan perumusan penyusunan kebijakan perizinan penyimpanan sementara limbah bahan berbahaya dan beracun (pengajuan, perpanjangan, perubahan dan pencabutan) dalam wilayah administrasi Daerah;
- t. melakukan pelaksanaan perizinan, pemantauan dan pengawasan penyimpanan sementara limbah bahan berbahaya dan beracun dalam wilayah administrasi Daerah;
- u. penyusunan kebijakan perizinan pengumpulan dan pengangkutan limbah bahan berbahaya dan beracun (pengajuan, perpanjangan, perubahan dan pencabutan) dalam wilayah administrasi Daerah;

- v. melakukan pelaksanaan perizinan pengumpulan dan penimbunan limbah bahan berbahaya dan beracun dilakukan dalam wilayah administrasi Daerah;
- w. melakukan pelaksanaan perizinan pengangkutan limbah bahan berbahaya dan beracun menggunakan alat angkut roda 3 (tiga) yang dilakukan dalam wilayah administrasi Daerah;
- x. melakukan pelaksanaan perizinan penguburan limbah bahan berbahaya dan beracun medis;
- y. memantau dan melakukan pengawasan terhadap pengolahan, pemanfaatan, pengangkutan dan penimbunan limbah bahan berbahaya dan beracun;

e. Bidang Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan Hidup

1) Tugas, Pokok dan Fungsi

Bidang Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan Hidup sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf e dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan Pemantauan Lingkungan, Pencemaran Lingkungan dan Kerusakan Lingkungan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Bidang Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan Hidup menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan tugas program dan kegiatan di Bidang Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan Hidup.

- b. pembinaan, pengoordinasian, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan di Bidang Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan Hidup;
- c. penyelenggaraan, monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas program dan kegiatan di Bidang Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan Hidup; dan
- d. penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2) Rincian tugas

- a. menyiapkan bahan dan menyusun rencana kegiatan serta penyelenggaraan tugas di Bidang Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan Hidup;
- b. menyusun dan melaksanakan Standar Operasional Prosedur sesuai rincian tugas dan melakukan evaluasi Standar Operasional Prosedur;
- c. mengatur, mendistribusikan, mengoordinasikan dan mengendalikan tugas bawahannya,
- d. melakukan pelaksanaan pemantauan kualitas air, udara, tanah, pesisir dan laut;
- e. melakukan penentuan baku mutu lingkungan;
- f. penyiapan sarana dan prasarana pemantauan lingkungan (Laboratorium Lingkungan);
- g. melakukan pelaksanaan pemantauan sumber pencemar institusi dan non institusi;

- h. melakukan pelaksanaan penanggulangan pencemaran (pemberian informasi, pengisolasian serta penghentian) sumber pencemar institusi dan non institusi;
- i. melakukan pelaksanaan pemulihan pencemaran (pembersihan, remediasi, rehabilitasi dan restorasi) sumber pencemar institusi dan non institusi;
- j. melakukan penentuan baku mutu sumber pencemar;
- k. melakukan pengembangan sistem informasi kondisi, potensi dampak dan pemberian peringatan akan pencemaran atau kerusakan lingkungan hidup kepada masyarakat;
- l. melakukan penyusunan kebijakan dan pelaksanaan pembinaan terhadap Sumber pencemar institusi dan non institusi;
- m. melaksanakan pembinaan tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi sumberpencemar institusi dan non institusi;
- n. melakukan penentuan kriteria baku dan pelaksanaan pemantauan kerusakan lingkungan;
- o. melakukan pelaksanaan penanggulangan dan pemulihan (pemberian informasi, pengisolasian serta penghentian) kerusakan lingkungan;
- p. menginventarisasi dan mengkaji permasalahan serta menyiapkan data atau bahan pemecahan masalah sesuai bidang tugasnya;
- q. menilai prestasi kerja staf dalam rangka pembinaan dan pengembangan karir, dan
- r. melaksanakan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

f. Bidang Penaatan dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup

1) Tugas, Pokok dan Fungsi

Bidang Penaatan dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf f dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan Pengaduan dan Penyelesaian Sengketa Lingkungan, Penegakan Hukum Lingkungan dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1). Kepala Bidang Penaatan dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan tugas program dan kegiatan di Bidang Penaatan dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup;
- b. pembinaan, pengoordinasian, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan di Bidang Penaatan dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup.
- c. penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas program dan kegiatan di Bidang Penaatan dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup;
dan
- d. penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2) Rincian Tugas

- a. menyiapkan bahan dan menyusun rencana kegiatan serta penyelenggaraan tugas di Bidang Penaatan dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup;
- b. menyusun dan melaksanakan Standar Operasional Prosedur sesuai rincian tugas dan melakukan evaluasi Standar Operasional Prosedur;

- c. mengatur, mendistribusikan, mengoordinasikan dan mengendalikan tugas bawahannya;
- d. melakukan penyusunan kebijakan tentang tata cara pelayanan pengaduan dan penyelesaian pengaduan masyarakat;
- e. melakukan pengembangan sistem informasi dan fasilitasi penerimaan pengaduan masyarakat atas usaha dan/atau kegiatan yang tidak sesuai dengan Izin Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup;
- f. melakukan sosialisasi tata cara pengaduan dan pelaksanaan penanganan pengaduan (penerimaan, penelaahan, verifikasi, rekomendasi tindak lanjut verifikasi, dan penyampaian hasil);
- g. melakukan pelaksanaan bimbingan teknis, monitoring dan pelaporan atas hasil tindak lanjut pengaduan;
- h. melakukan penyelesaian sengketa lingkungan baik di luar pengadilan maupun melalui pengadilan;
- i. melakukan penyusunan kebijakan pengawasan dan pelaksanaan pengawasan, serta pengawasan tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi terhadap usaha dan/atau kegiatan yang memiliki Izin Lingkungan dan Izin Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan
- j. melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap Petugas Pengawas Lingkungan Hidup;
- k. melakukan pembentukan tim koordinasi dan monitoring penegakan hukum lingkungan;

- l. melakukan pelaksanaan penegakan hukum atas pelanggaran Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup;
- m. melakukan pelaksanaan penyidikan perkara pelanggaran lingkungan hidup;
- n. melakukan penanganan barang bukti dan penanganan hukum pidana secara terpadu;
- o. menyusun kebijakan pengakuan keberadaan masyarakat hukum adat, kearifan lokal atau pengetahuan tradisional dan hak kearifan lokal atau pengetahuan tradisional dan hak Masyarakat Hukum Adat (MHA) terkait dengan Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup;
- p. melakukan identifikasi, verifikasi dan validasi serta penetapan pengakuan keberadaan Masyarakat Hukum Adat (MHA), kearifan lokal atau pengetahuan tradisional dan hak kearifan lokal atau pengetahuan tradisional dan hak Masyarakat Hukum Adat (MHA) terkait dengan Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup;
- q. melakukan penetapan tanah ulayat yang merupakan keberadaan Masyarakat Hukum Adat (MHA), kearifan lokal atau pengetahuan tradisional dan hak kearifan lokal atau pengetahuan tradisional dan hak Masyarakat Hukum Adat (MHA) terkait dengan Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup.
- r. melaksanakan komunikasi dialogis dengan Masyarakat Hukum Adat (MHA):
- s. melakukan pembentukan panitia pengakuan Masyarakat Hukum Adat (MHA);
- t. melakukan penyusunan data dan informasi profil, kebijakan peningkatan kapasitas, dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, pengembangan dan

pendampingan Masyarakat Hukum Adat (MHA), kearifan lokal atau pengetahuan tradisional terkait Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (PPLH);

- u. melakukan pengembangan materi, metode, pelaksanaan diklat dan penyuluhan Lingkungan Hidup;
- v. meningkatkan kapasitas instruktur dan penyuluh Lingkungan Hidup;
- w. melakukan pengembangan kelembagaan kelompok masyarakat peduli Lingkungan Hidup;
- x. menyiapkan sarana dan prasarana Pendidikan dan Pelatihan serta dan penyuluhan Lingkungan Hidup;
- y. melakukan pengembangan jenis penghargaan, penyusunan kebijakan tata cara pemberian penghargaan Lingkungan Hidup;
- z. melakukan pembentukan tim penilai penghargaan yang kompeten;

4. Sumber Daya Manusia

Dukungan sumber daya manusia sangat besar peranannya dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (good governance) karena Good governance digerakan oleh prinsip-prinsip partisipatif, penegakan hukum yang efektif, transparansi, responsif, kesetaraan, visi strategis, efektif dan efisien, profesional, akuntabel dan pengawasan yang efektif. Sumber daya aparatur pemerintah menempati posisi strategis yang bukan saja mewarnai melainkan juga menentukan arah kemana suatu daerah akan dibawa. Peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan khususnya sumberdaya aparatur harus menjadi salah satu prioritas penting dan strategis dalam program saat ini dan di masa yang

akan datang. Terkait dengan hal tersebut di atas, jumlah aparatur sipil negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang sampai Bulan Desember Tahun 2018 berjumlah 50 orang terdiri dari Laki-laki 32 orang dan Perempuan 18 orang.

Komposisi aparatur Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang menurut tingkat pendidikan, golongan dan jabatan disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.1

Jumlah Pegawai DLH Kabupaten Pinrang Tahun 2018

Bagian	L	P	Jumlah
Sekretariat+ Kepala dinas	4	7	11
Bidang Tata Lingkungan	6	3	9
Bidang Kebersihan dan Penanganan Sampah, Pengelolaan Sampah dan LB3	10	1	11
Bidang Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan	3	4	7
Bidang Peningkatan dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup	4	1	5
Unik Pelaksana Teknis (UPTD) Kebersihan	3	1	4
Jumlah	30	17	47

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kab. Pinrang Tahun 2019

Tabel 5.2**Jumlah Pegawai DLH Berdasarkan Pendidikan Tahun 2018**

Pendidikan	L	P	Jumlah
S2	1	1	2
S1	15	13	28
D3		2	2
SMA	13	1	14
SMP	-	1	1
Jumlah	29	18	47

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kab. Pinrang Tahun 2019

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi DLH Kabupaten Pinrang, kualifikasistaf yang dibutuhkan pada setiap level adalah sebagai berikut:

- a. Semua Kepala Bidang dan Kepala Sub Bidang Teknis seharusnya memiliki kualifikasi sesuai dengan bidang tugas dan memiliki pendidikan Strata 1.
- b. Setiap Kepala Sub Bagian pada Sekretariat seharusnya memiliki kualifikasi pendidikan Strata 1 dalam bidang perencanaan, kepegawaian, dan keuangan.

- c. Staf di Sub Bidang teknis seharusnya 70 % memiliki kualifikasi Strata I, 20 % sertifikat diploma/sertifikasi training yang relevan dengan isu-isu lingkungan, sedangkan 10 % cukup berpendidikan SMU dan SLTP.
- d. Kelompok fungsional di dalam organisasi DLH 90 % minimal berkualifikasi Strata I dan 10 % cukup Diploma teknik yang berkaitan dengan tugas fungsinya.

Aparatur DLH hendaknya memiliki pengetahuan tentang permasalahan lingkungan dan kemampuan koordinasi dan kerjasama dengan berbagai pihak, pengetahuan tentang Sistem Fisika, Kimia, Biologi memahami dan berpengalaman dalam proses industri dan teknologi produksi bersih, kemampuan dalam melakukan pengukuran berbagai parameter lingkungan, selain itu juga harus mampu berkomunikasi secara efektif dan memberikan pelayanan informasi.

5. Visi dan Misi

Dalam rangka mewujudkan perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup di Kabupaten Pinrang sebagaimana amanah Pasal 3 Undang-Undang RI Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup yang selaras dengan tujuan, sasaran, dan kebijakan pembangunan lingkungan hidup pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Pinrang Tahun 2014-2019, maka visi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang Tahun 2014-2019 adalah sebagai berikut: *"Terwujudnya kualitas dan fungsi lingkungan hidup melalui pengelolaan sumber daya alam secara profesional dan berkelanjutan"*

Visi Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Pinrang ini merupakan penjabaran dari visi RPJMD Kabupaten Pinrang Tahun 2014-2019, yakni *"Terwujudnya Masyarakat Sejahtera Secara Dinamis melalui Harmonisasi Kehidupan, Akselerasi Produktifitas dan Revitalisasi Peran Poros Utama Pememihan Pangan Nasional"* Pengertian dari visi DLH Kabupaten Pinrang Tahun 2014-2019 tersebut adalah bahwa Kabupaten Pinrang berposisi sebagai Kabupaten yang terdepan dalam perlindungan fungsi lingkungan hidup dan penanganan dampak lingkungan hidup, terkhusus terhadap pengelolaan lahan pertanian dan perkebunan guna mendukung upaya meningkatkan pertumbuhan pembangunan dan pendapatan ekonomi masyarakat Kabupaten Pinrang. Profesional dan terdepan dalam perlindungan fungsi lingkungan hidup serta penanganan dampak lingkungan hidup tersebut harus ditopang dengan kapasitas sumber daya manusia pada seluruh pemangku kepentingan dan tegaknya hukum lingkungan hidup.

Misi adalah upaya-upaya umum yang hendak dijalankan SKPD DLH demi terwujudnya visi. Misi juga merupakan rencana aksi dan komitmen DLH Kabupaten Pinrang serta para stakeholder dalam mewujudkan visi lima tahun kedepan. Misi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang Tahun 2014-2019, adalah sebagai berikut:

1. Pelestarian fungsi-fungsi lingkungan hidup;
2. Pengelolaan dampak lingkungan hidup berkelanjutan;
3. Peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam pengelolaan lingkungan hidup pada seluruh pemangku kepentingan;

4. Peningkatan Kualitas dan Akses Informasi Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup; dan
5. Penegakan hukum perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup
6. Pelayanan prima di bidang kebersihan kepada masyarakat alam mendukung Kabupaten Pinrang sebagai Kota bersih, indah, nyaman dan tertib.

5.1.2. Karakteristik Responden

Rerponden penelitian ini sebanyak 47 orang, dengan karakteristik pangkat golongan, jabatan struktural, umur jenis kelamin, status perkawinan dan pendidikan terakhir, sebagaimana dijelaskan berikut ini :

1. Pangkat dan Golongan

Pangkat Golongan PNS adalah sebuah sistem yang dibuat berdasarkan tingkat kompetensi, pendidikan, dan lain sebagainya sebagai peningkatan karir. Untuk mengetahui karateristik responden berdasarkan golongan, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.3 Responden Menurut Golongan

NO	Tingkat/Golongan	Jumlah	Persentase (%)
1	IV	6	12,77
2	III	22	46,80
3	II	19	40,43
4	I	-	0
	Jumlah	47	100

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kab. Pinrang Tahun 2019

Tabel 5.3. Menunjukkan bahwa sebagian besar responden ruang kerja PNS ditandai dengan nama IVA,III/C IIA, dan sebagainya sesuai dengan jabatan diimbang dan biasanya juga berbanding lurus sesuai masa kerja yang telah ditempuh.

2. Jabatan struktural

Jabatan struktural adalah jabatan secara jelas terdapat pada struktur organisasi. Urutan jabatan struktural terendah adalah esolon IV-b sedangkan tertinggi 1-a untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jabatan struktural, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.4
Responden Menurut Jabatan Struktural pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten pinrang

NO	Jabatan	Pria	Wanita	Jumlah
1	Esolon II	1	-	1
2	Esolon III	4	-	4
3	Esolon IV	5	8	13
4	JFU	-	-	-
	Jumlah	10	8	18

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kab. Pinrang Tahun 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 4 responden, hanya 18 orang yang memiliki jabatan struktural, yakni sebanyak esolon IV sebesar 13 dan esolon III sebanyak 4 dan esolon II sebanyak 1 orang. Esolon II merupakan hirarki jabatan struktural lapis kedua

3. Umur

Umur merupakan suatu ukuran amanya hidup seseorang dalam satu tahun.

Untuk mengetahui karakteristik berdasarkan umur, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.5
Karakteristik Responden berdasarkan Umur pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang

Umur Responden (Tahun)	Jumlah Orang	Persentase %
25-35	9	19,15
36-40	9	19,15
41-48	29	61,70
Jumlah	47	100

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kab. Pinrang Tahun 2019

Tabel 5,5. Menunjukkan bahwa sebagian besar responden berumur diatas 41 tahun yakni sebanyak orang (61,70%) antara 36 hingga 40 tahun dan 25 - 35 tahun masing masing sebanyak 9 orang atau (19,15%) Umur ini berhubungan dengan kemampuan dann aktivitas seseorang dalam melakukan keghiatan. Umur seseorang dapat mencerminkan kemampuan dan kondisi seseorang secara fisik, yang memungkinkan menjadi pertimbangan dalam pemberian tugas dan tanggung jawab.

4. Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah perbedaan antara perempuan dan laki- laki secara biologis sejak seseorang lahir. Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.6
Karakteristik Responden berdasarkan Kelamin pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase %
Laki-laki	29	61,70
Perempuan	18	38,30
Jumlah	47	100

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kab. Pinrang Tahun 2019

Tabel 5,6. Menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis laki - laki (61,70%) dan berjenis kelamin perempuan (38,30%). Hal ini berkaitan pekerjaan di Dinas Lingkungan Hidup di Kabupaten Pinrang lebih dibutuhkan laki-laki. Dimana resiko tingkat kecelakaan lebih tinggi.

5. Status Perkawinan

Tabel 5.7
Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang

Status Perkawinan	Jumlah Orang	Persentase %
Kawin	45	97,84
Belum Kawin	2	2,16
Jumlah	47	100

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kab. Pinrang Tahun 2019

Tabel 5,7. Menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki status kawin sebanyak (97,84 %) dan hanya sebagian kecil yang belum kawin sebanyak 2 orang (2,16%).

6. Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir merupakan pendidikan yang terakhir kaliditempuh oleh responden dan menjadi salah satu dasar dalam penggolongan dan kepangkatan Pegawai.

Tabel 5.8
Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang

Pendidikan Terakhir	Jumlah Orang	Persentase %
STLP	3	6,38
SLTA	10	21,27
Diploma	2	4,26
S1	30	63,83
S2	2	4,26
Jumlah	47	100

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kab. Pinrang Tahun 2019

Tabel 5,8. Menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan S1 sebanyak 30 orang (63,83%) dan berpendidikan SLTA 10 orang (21,27%) dan berpendidikan SLTP 3 orang (6,38%), pendidikan S2 serta Diploma masing-masing sebanyak (4,26%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang termasuk tinggi, sehingga diharapkan dapat mendukung pencapaian kinerja yang tinggi.

5.1.3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari setiap atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah Pearson Product Moment Test dengan program SPSS 20.0. seperti yang tampak pada Tabel 5.4 Menurut Sugiyono (1999 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai r kritis. Jika r hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari setiap atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai Corrected Item Total Correlation positif di atas angka 0,288.

Tabel 5,9
Hasil Uji Item Variable

Variable	Item	Korelasi Item Total	Krisis	Keterangan
Kinerja (Y)	1	0,277	0,288	Valid
	2	0,757	0,288	Valid
	3	0,576	0,288	Valid
	4	0,530	0,288	Valid
	5	0,762	0,288	Valid
	6	0,519	0,288	Valid
	7	0,503	0,288	Valid
	8	0,737	0,288	Valid
	9	0,587	0,288	Valid
	10	0,552	0,288	Valid
Variable Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X ₁)	1	0,364	0,288	Valid
	2	0,687	0,288	Valid
	3	0,717	0,288	Valid
	4	0,493	0,288	Valid
	5	0,687	0,288	Valid
	6	0,705	0,288	Valid
	7	0,685	0,288	Valid
	8	0,745	0,288	Valid
	9	0,484	0,288	Valid
	10	0,665	0,288	Valid
	11	0,737	0,288	Valid
	12	0,505	0,288	Valid
	13	0,572	0,288	Valid
Variable Lingkungan Kerja (X ₂)	1	0,515	0,288	Valid
	2	0,592	0,288	Valid
	3	0,622	0,288	Valid
	4	0,644	0,288	Valid
	5	0,587	0,288	Valid
	6	0,619	0,288	Valid
	7	0,635	0,288	Valid
	8	0,558	0,288	Valid
	9	0,619	0,288	Valid
	10	0,364	0,288	Valid

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan internal consistency dilakukan dengan cara mengujikan instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pernyataan dalam suatu instrumen untuk mengukur Variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai alpha setiap Variabel dapat dilihat pada Tabel 5.5. sebagai berikut :

Tabel 5.10
Uji Reliabilitas Setiap Variable

Nama Variable	Kofiesien Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	0,865	Reliable
Variable Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₁)	0,836	Reliable
Variable Lingkungan Kerja (X₂)	0,906	Reliable

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas Cronbach's Alpha $> 0,60$ (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % ($> 60\%$), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

5.1.4. Deskripsi Variabel Penelitian

A. Penjelasan Responden Atas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan perhatian dan perlindungan yang diberikan organisasi kepada seluruh pegawainya dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat lebih efektif dan efisien. Penjelasan responden atas Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dilihat pada Tabel 5.11.

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden maka diperoleh informasi kongkrit tentang variabel-variabel penelitian yang dimaksud terdiri atas : variabel terikat (kinerja pegawai) dan Variabel bebas (keselamatan dan kesehatan kerja, dan lingkungan kerja)

1. Keselamatan dan kesehatan kerja (X1)

Gambaran distribusi frekuensi keselamatan dan kesehatan kerja dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.11

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden (%)				
		1	2	3	4	5
1.	Pegawai perlu memahami tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dilaksanakan oleh organisasi	0,0	0,0	19,1	38,3	42,6
2.	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan organisasi	0,0	0,0	25,5	36,2	38,3
3.	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja pada saat pelaksanaan kegiatan	0,0	0,0	14,9	31,9	53,2
4.	Kesesuaian antara kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dapat menghindari terjadinya kecelakaan kerja pada saat melaksanakan pekerjaan	0,0	0,0	25,5	21,3	53,2
5.	Beban kerja yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya agar dapat menghindari terjadinya kecelakaan kerja	0,0	0,0	27,7	34,0	38,3
6.	Kondisi kesehatan dan pemenuhan gizi pegawai perlu diperhatikan	0,0	0,0	21,3	31,9	46,8
7.	Prosedur pelayanan kesehatan yang diberikan oleh organisasi dapat memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja pegawai	0,0	0,0	23,4	23,4	53,2
8.	Ketersediaan alat pelindung / pengaman pada saat melaksanakan pekerjaan dapat menghindari terjadinya kecelakaan kerja	0,0	0,0	27,7	34	38,3

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden (%)				
		1	2	3	4	5
9.	Tindakan pencegahan penyakit dan kecelakaan akibat kerja perlu dilakukan kepada pegawai	0,0	0,0	14,9	27,7	57,4
10.	Tindakan perawatan dan penyembuhan kepada pegawai perlu dilakukan sebaik-baiknya agar pegawai merasa diperhatikan	0,0	0,0	21,3	21,3	57,4
11.	Kelengkapan peralatan keselamatan dan kesehatan kerja sangat diperlukan pada waktu pelaksanaan pekerjaan	0,0	0,0	14,9	36,2	48,9
12	Pemahaman tentang penggunaan alat keselamatan dan kesehatan kerja perlu dilaksanakan bagi setiap pegawai	0,0	0,0	23,4	21,3	55,3
13	Tingkat keamanan pada saat bekerja dengan menggunakan alat pelindung diri sangat diperlukan oleh setiap pegawai	0,0	0,0	17,0	57,4	25,5

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Penjelasan responden mengenai pegawai perlu memahami tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3), menunjukkan responden sebanyak 42,6 % menyatakan sangat setuju, 38,3 % menyatakan setuju dan 19,1 % menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden perlu memahami tentang K3 agar mampu menghindari terjadinya kecelakaan kerja.

Penjelasan responden mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat meningkatkan target organisasi, menunjukkan responden sebanyak 38,3 % menyatakan sangat setuju, 36,2 % menyatakan setuju dan 25,5% menyatakan kurang

setuju. Hal ini menunjukkan bahwa K3 belum sepenuhnya dapat meningkatkan target organisasi sehingga perlu pengembangan potensi responden untuk memberikan solusi yang berhubungan dengan target yang diinginkan.

Penjelasan responden mengenai kelamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja, menunjukkan responden sebanyak 53,2 % menyatakan sangat setuju, 31,9 % menyatakan setuju dan 14,9 % menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa K3 belum memberikan hasil yang maksimal karena faktor kedisiplinan dan kepatuhan perlu diperhatikan dalam melaksanakan pekerjaan.

Penjelasan responden mengenai kesesuaian antara kemampuan dan keterampilan untuk menghindari kecelakaan kerja, menunjukkan responden sebanyak 53,2 % menyatakan sangat setuju, 21,3 % menyatakan setuju dan 25,5 % menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian antara kemampuan dan keterampilan sangat dibutuhkan agar tidak terjadi kecelakaan kerja.

Penjelasan responden mengenai kesesuaian antara kemampuan dengan beban kerja yang diberikan, menunjukkan responden sebanyak 38,3 % menyatakan sangat setuju, 34,0 % menyatakan setuju dan 27,7 % menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan dan keterampilan telah sesuai dengan beban kerja yang diberikan namun pegawai yang merasa kurang sesuai karena merasa pekerjaannya sangat berat.

Penjelasan responden mengenai kondisi kesehatan dan pemenuhan gizi pegawai, menunjukkan responden sebanyak 46,8 % menyatakan sangat setuju, 31,9 % menyatakan setuju dan 21,3 % menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan

bahwa kondisi kesehatan dan pemenuhan gizi responden selalu diperhatikan karena organisasi dengan memberikan tambahan makanan bagi responden setiap bulannya dan pemeriksaan kesehatan setiap bulannya namun bagi responden yang merasa kurang setuju karena ada responden yang bekerja sampai tiga shift.

Penjelasan responden mengenai prosedur pelayanan kesehatan yang diberikan, menunjukkan responden sebanyak 53,2 % menyatakan sangat setuju, 23,4 % menyatakan setuju dan 23,4 % menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden puas atas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh organisasi karena adanya jamsostek dan organisasi siap membantu bila ada masalah pada prosedur pelayanan yang diberikan rumah sakit yang ditunjuk namun responden yang merasa kurang setuju karena harus melengkapi banyak surat-surat merupakan persyaratan yang harus dipenuhi.

Penjelasan responden mengenai ketersediaan alat pelindung atau pengaman untuk menghindari kecelakaan kerja, menunjukkan responden sebanyak 38,3 % menyatakan sangat setuju, 34,0 % menyatakan setuju dan 27,7 % menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa sangat setuju dengan alat pelindung yang disediakan oleh organisasi karena organisasi memberikan pengarahan tentang penggunaan alat namun responden yang merasa kurang setuju karena ada peralatan yang digunakan tidak dapat berfungsi sebagai mana mestinya sehingga dapat menimbulkan kecelakaan.

Penjelasan responden mengenai pencegahan penyakit akibat kecelakaan kerja, menunjukkan responden sebanyak 57,4 % menyatakan sangat setuju, 21,3 % menyatakan setuju dan 21,3 % menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa

responden merasa puas atas tindakan pencegahan penyakit dan kecelakaan akibat kerja karena adanya tanda-tanda peringatan bahaya dan diberikannya chek up rutin bagi responden sebagai tindakan pencegahan penyakit namun bagi responden yang kurang setuju atas tindakan pencegahan penyakit dan kecelakaan akibat kerja karena masih ada terjadi kecelakaan kerja.

Penjelasan responden mengenai tindakan perawatan dan penyembuhan yang diberikan kepada responden, menunjukkan responden sebanyak 57,4 menyatakan sangat setuju, 21,3 % menyatakan setuju dan 21,3 % menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju atas tindakan yang dilakukan oleh organisasi karena organisasi memberikan tunjangan berupa dana untuk berobat diluar jamsostek bagi responden yang kurang setuju karena waktu perawatan yang diberikan sangat terbatas.

Penjelasan responden mengenai kelengkapan peralatan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), menunjukkan responden sebanyak 48,9 % menyatakan sangat setuju, 36,2 % menyatakan setuju dan 14,9 % menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa peralatan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang tersedia cukup lengkap yang disediakan oleh organisasi termasuk obat-obatan namun bagi responden yang kurang setuju karena perlu adanya penambahan peralatan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang disesuaikan dengan jumlah responden.

Penjelasan responden mengenai pemahaman penggunaan alat keselamatan dan kesehatan kerja (K3), menunjukkan responden sebanyak 55,3 % menyatakan sangat setuju, 21,3 % menyatakan setuju dan 23,4 % menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa puas karena memahami menggunakan

alat keselamatan dan kesehatan kerja karena organisasi memberikan pengarahan tentang penggunaan alat K3 namun bagi responden yang kurang setuju tentang penggunaan alat keselamatan dan kesehatan kerja karena peralatan yang tidak normal dan prosedur yang tidak jelas. Penjelasan responden mengenai tingkat keamanan saat bekerja, menunjukkan responden sebanyak 25,5 % menyatakan sangat setuju, 57,4 % menyatakan setuju dan 17,0 % menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa aman saat bekerja dengan menggunakan alat pelindung yang disediakan namun bagi responden yang merasa kurang setuju dengan menggunakan alat pelindung karena ada peralatan yang digunakan tidak normal dan kurang nyaman dipakai.

B. Penjelasan Responden Atas Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun berkelompok lingkungan kerja dalam hal ini mencakup aspek sarana dan prasarana, tempat pegawai bekerja yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Penjelasan responden atas Lingkungan Kerja dapat dilihat pada Tabel 5.12.

Tabel 5.12.

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Lingkungan kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden (%)				
		1	2	3	4	5
1.	Kondisi penerangan yang baik dapat mengurangi tingkat kecelakaan kerja pada saat pegawai melaksanakan	0,0	0,0	12,8	53,2	34,0

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden (%)				
		1	2	3	4	5
	pekerjaan					
2.	Tingkat kesesuaian ruang gerak yang disediakan oleh organisasi sangat diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan	0,0	0,0	17,0	38,3	44,7
3.	Tingkat kesesuaian tata letak peralatan kerja dapat mendukung proses kegiatan pekerjaan	0,0	0,0	14,9	31,9	53,2
4.	Persediaan perlengkapan kerja yang cukup dapat mendukung terlaksananya pekerjaan dengan baik	0,0	0,0	9,89	57,14	17,0
5.	Kondisi suhu udara yang baik didalam kantor dapat mendukung terlaksananya pekerjaan dengan baik	0,0	0,0	51,1	25,5	23,4
6.	Tingkat pengaruh kebisingan dan getaran diusahakan agar tidak mempengaruhi terhadap hasil kerja pegawai	0,0	0,0	51,1	25,5	23,4
7.	Tingkat pengaruh radiasi diharapkan tidak kan mempengaruhi terhadap hasil kerja pegawai	0,0	0,0	40,4	42,6	17,0
8.	Tingkat kepedulian pegawai yang sangat tinggi terhadap lingkungannya dapat menghindari kecelakaan kerja	0,0	0,0	51,1	31,9	17,0
9.	Tingkat pelaksanaan hubungan antar pegawai terlaksana dengan baik dapat menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan bagi setiap pegawai	0,0	0,0	53,2	25,5	21,3
10.	Kondisi lingkungan yang sangat baik dapat menghindari terjadinya kecelakaan kerja pada saat melakukan pekerjaan	0,0	0,0	42,6	38,3	19,1

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Responden mengenai kondisi penerangan pada saat melaksanakan pekerjaan, menunjukkan responden sebanyak 34,0% menyatakan sangat setuju, 53,2% menyatakan setuju dan 12,8% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden menjawab kondisi penerangan baik karena setiap ruangan diberikan penerangan yang cukup, selanjutnya bagi responden yang merasa kurang setuju karena ruangan hanya diberi lampu sebagai alat penerangan sedangkan cahaya dari luar tidak dapat masuk kedalam ruangan .

Penjelasan responden mengenai tingkat kesesuaian ruang gerak yang disediakan organisasi, menunjukkan responden sebanyak 44,7% menyatakan sangat setuju, 38,3% menyatakan setuju dan 17,0 menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden menjawab tentang ruang gerak yang disediakan telah sesuai kerana cukup untuk melakukan aktivitas kerja, selanjutnya responden yang merasa kurang setuju kerana sempitnya ruang gerak pada saat melakukan pekerjaan dimana kurang leluasa.

Penjelasan responden mengenai tingkat kesesuaian tata letak peralatan dan mesin menunjukkan, responden sebanyak 53,2% menyatakan sangat setuju, 31,9% menyatakan setuju dan 14,9% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tata letak peralatan dan mesin telah sesuai kerana mesin ditempatkan pada tempat yang tepat dan peralatan kerja diletakkan sesuai dengan kebutuhan, sedangkan bagi responden yang merasa kurang setuju kerana tata letak peralatan dan mesin perlu ditata dengan lebih baik lagi sehingga dapat membantu kelancaran kegiatan pekerjaan

Penjelasan responden mengenai persediaan perlengkapan kerja, menunjukkan responden sebanyak 42,6% menyatakan sangat setuju, 40,4% menyatakan setuju dan 17,0% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa persediaan perlengkapan kerja lengkap kerana diletakkan pada setiap bagian diletakkan perlengkapan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhannya, selanjutnya bagi responden yang merasa kurang setuju kerana perlengkapan kerja yang tersedia ada yang tidak dapat berfungsi sebagai mana mestinya.

Penjelasan responden mengenai kodisi suhu udara menunjukkan responden sebanyak 51,1% menyatakan sangat setuju, 34,0% menyatakan setuju dan 14,9% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi suhu udara yang ada sangat baik kerana sirkulasi udara yang ada telah memadai, selanjutnya responden yang merasa kurang setuju kerana suhu udara dipabrik sangat panas sekali.

Penjelasan responden mengenai kebisingan dan getaran terhadap hasil kerja menunjukkan responden sebanyak 51,1% menyatakan sangat setuju, 25,5% menyatakan setuju dan 23,4% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kebisingan dan getaran tidak akan mempengaruhi hasil kerja kerana diberikan alat pelindung untuk telinga, selanjutnya responden kurang setuju kerana kebisingan dan getaran akan dapat mempengaruhi konsentrasi pada waktu pelaksanaan perkerjaan sehingga akan mempengaruhi hasil kerja.

Penjelasan responden mengenai pengaruh radiasi terhadap hasil kerja menunjukkan responden sebanyak 40,4% menyatakan sangat setuju, 42,6% menyatakan setuju dan 17,0% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan

bahwa radiasi dapat menyebabkan hasil kerja rusak, sedangkan responden yang kurang setuju kerana radiasi yang terjadi masih dapat ditolerir.

Penjelasan responden mengenai kepedulian dalam menghindari kecelakaan kerja, menunjukkan responden sebanyak 51,1% menyatakan sangat setuju, 31,9% menyatakan setuju dan 17,0% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden peduli dalam menghindari kecelakaan kerja karena responden menggunakan alat pelindung diri yang disediakan dalam melaksanakan pekerjaan, responden kurang setuju karena masih banyak terdapat responden yang tidak menggunakan alat pelindung diri saat melakukan pekerjaan atau tidak mematuhi aturan kerja yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Penjelasan responden mengenai pelaksanaan komunikasi antar pegawai, menunjukkan responden sebanyak 53,2% menyatakan sangat setuju, 25,5% menyatakan setuju dan 21,3% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi atau hubungan antar pegawai telaksana dengan baik karena sering diadakan kegiatan pertemuan-pertemuan yang bertujuan mempererat hubungan antar pegawai kegiatan-kegiatan keorganisasian, responden yang kurang setuju karena didalam melaksanakan pekerjaan responden kurang atau jarang berkomunikasi dengan responden lainnya.

Penjelasan responden mengenai kondisi mesin yang sangat baik, menunjukkan responden sebanyak 42,6% menyatakan sangat setuju, 38,3% menyatakan setuju dan 19,1 menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi mesin selalu baik karena dirawat sesuai dengan ketentuan dan bila rusak

akan diperbaiki, responden yang kurang setuju bahwa kondisi mesin yang kurang baik karena sering mengalami kerusakan pada waktu dipergunakan.

C. Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penjelasan responden atas Kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 5.13.

Tabel 5.13

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden (%)				
		1	2	3	4	5
1.	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dapat membuat pegawai bekerja sesuai dengan standard yang telah ditetapkan organisasi.	0,0	0,0	12,8	38,3	48,9
2.	Lingkungan kerja yang baik membuat pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan organisasi	0,0	0,0	19,1	29,8	51,1
3.	Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai sehingga memberikan kemudahan bagi pegawai untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.	0,0	0,0	12,8	31,9	55,3
4.	Lingkungan kerja yang baik dapat membuat pegawai bekerja dengan hasil yang efektif dan efisien.	0,0	0,0	19,1	31,9	48,9
5.	Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.	0,0	0,0	14,9	29,8	55,3

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden (%)				
		1	2	3	4	5
6.	Lingkungan kerja yang baik membuat semangat kerja pegawai untuk meningkatkan kemampuan menggunakan berbagai peralatan organisasi	0,0	0,0	14,9	36,2	49,9
7.	Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dapat membuat pegawai bekerja sama dan membangun kerja tim yang baik.	0,0	0,0	21,3	31,9	46,8
8.	Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat memberikan motivasi bagi pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan memperbesar tanggung jawab	0,0	0,0	14,9	31,9	14,9
9.	Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dapat membuat pegawai disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya.	0,0	0,0	40,4	40,4	19,1
10.	Lingkungan kerja yang baik membuat pegawai berhubungan dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat memperbaiki diri untuk meningkatkan kinerjanya	0,0	0,0	53,2	31,9	14,9

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Penjelasan responden mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan standart yang ditetapkan, menunjukkan responden sebanyak 48,9% menyatakan sangat setuju, 38,3 menyatakan setuju dan 12,8 menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa bahwa dengan adanya K3 maka responden dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan, responden yang kurang setuju dengan adanya K3 maka responden akan

mengejar standart yang ditetapkan sehingga sulit untuk dicapai karena perlengkapan K3 yang tidak dapat dipergunakan secara normal.

Penjelasan responden mengenai lingkungan kerja yang baik, menunjukkan responden sebanyak 51,1% menyatakan sangat setuju, 29,8% menyatakan setuju dan 19,1% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden lingkungan kerja sangat baik karena penerangan dan kebisingan yang ada diorganisasi sangat mendukung kegiatan produksi, responden kurang setuju karena lingkungan kerja yang ada tidak nyaman karena suhu udara yang panas dan tingkat kebisingan yang tinggi mengganggu konsentrasasi responden.

Penjelasan responden mengenai fasilitas kerja yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan, menunjukkan responden sebanyak 53,3% menyatakan sangat setuju, 31,9% menyatakan setuju dan 12,8% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas yang tersedia sudah cukup baik karena fasilitas yang ada disesuaikan dengan jumlah responden pada waktu pelaksanaan pekerjaan, responden yang kurang setuju karena masih banyaknya fasilitas mesin dan peralatan yang masih dirasa kurang untuk kegiatan produksi.

Penjelasan responden mengenai lingkungan kerja yang baik dengan efektif dan efisien, menunjukkan responden sebanyak 48,9% menyatakan sangat setuju, 36,2% menyatakan setuju dan 14,9% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan aman akan dapat meningkatkan efektif dan efisiensi hal ini karena organisasi menjaga seluruh kebersihan serta kesehatan yang ada bagi seluruh responden sehingga mampu meningkatkan efektif dan efisiensi, reponden yang kurang setuju karena lingkungan

yang ada pada saat ini kurang baik karena suhu udara yang panas dan tingkat kebisingan yang tinggi akan mengganggu kinerja pegawai.

Penjelasan responden mengenai kemampuan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, menunjukkan responden sebanyak 53,3% menyatakan sangat setuju, 29,8% menyatakan setuju dan 14,9% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan adanya K3 serta lingkungan kerja yang baik maka responden merasa aman dan tidak takut akan kecelakaan yang terjadi sehingga menjadi pendorong untuk meningkatkan kinerjanya, responden yang merasa kurang setuju karena K3 dan lingkungan kerja tidak dapat menghindari terjadinya kecelakaan pada waktu melaksanakan pekerjaan sehingga rasa takut akan terjadi kecelakaan dan akhirnya responden tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Penjelasan responden mengenai meningkatkan kemampuan penggunaan berbagai peralatan organisasi, menunjukkan responden sebanyak 48,9% menyatakan sangat setuju, 36,2% menyatakan setuju dan 14,9% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu meningkatkan kemampuan menggunakan peralatan organisasi karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik, penerangan yang cukup sehingga dapat menggunakan berbagai peralatan yang ada dalam organisasi, responden yang kurang setuju karena responden belum mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan karena kurang memahami penggunaan beberapa peralatan organisasi.

Penjelasan responden mengenai bekerja sama dan membangun tim yang baik, menunjukkan responden sebanyak 46,8% menyatakan sangat setuju, 31,9% menyatakan setuju dan 21,3% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan

bahwa responden merasa dapat bekerja sama dengan responden yang lain karena mereka dibuat dalam satu tim kerja untuk menghasilkan sesuai dengan standart yang sudah ditetapkan, responden yang merasa kurang setuju karena masing-masing responden bekerja sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga sulit untuk membentuk satu tim yang baik.

Penjelasan responden mengenai motivasi bagi pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas baru, menunjukkan responden sebanyak 53,2% menyatakan sangat setuju, 31,9% setuju dan 14,9% kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden berupaya untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas baru dengan tanggung jawab yang lebih besar, responden yang kurang setuju karena responden tidak termotivasi untuk melaksanakan tugas baru karena tugas yang dibebankan merasa cukup berat dengan resiko yang tinggi.

Penjelasan responden mengenai disiplin responden dalam melaksanakan pekerjaannya, menunjukkan responden sebanyak 40,4% menyatakan sangat setuju, 40,4% menyatakan setuju dan 19,1% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden harus disiplin dalam melaksanakan pekerjaan karena standart yang ditetapkan harus tercapai dan sanksi yang diberikan oleh organisasi bagi responden yang tidak disiplin.

Penjelasan responden mengenai perbaikan diri untuk meningkatkan kinerja, menunjukkan responden sebanyak 53,2% sangat setuju, 31,9% setuju dan 14,9% kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hal ini menunjukkan bahwa responden berupaya untuk memperbaiki diri dalam melakukan pekerjaan dengan selalu

meningkatkan pengetahuannya tentang pekerjaan yang akan dilakukan dengan pendidikan dan latihan, responden yang kurang setuju karena responden tidak diberikan kesempatan yang sepenuhnya untuk mengikuti pendidikan dan latihan.

5.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan dalam penelitian ini, sebelum melakukan pengujian hipotesis untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat dipergunakan.

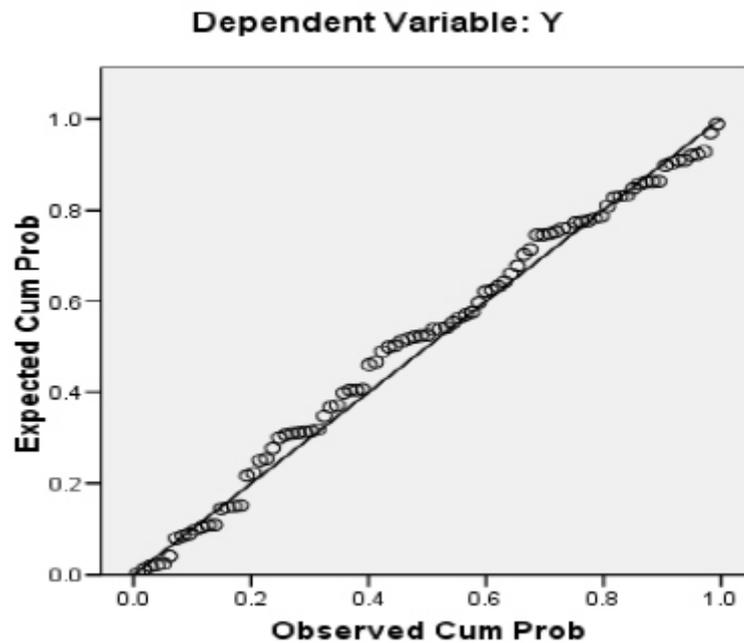
1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik. Metode yang dipakai adalah metode plot. Cara pengambilan keputusannya pada metode plot adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.1.

Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Diolah, 2019

Pada Gambar 5.1 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas dan tidak terjadi masalah normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat diringkas dan disimpulkan sebagai berikut.

Tabel 5.14 Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(constan)	-4.704	3.827		-1.229	.226		
X1	.307	.091	.345	3.327	.002	.469	2.132
X2	.725	.123	.601	5.872	.000	.469	2.132

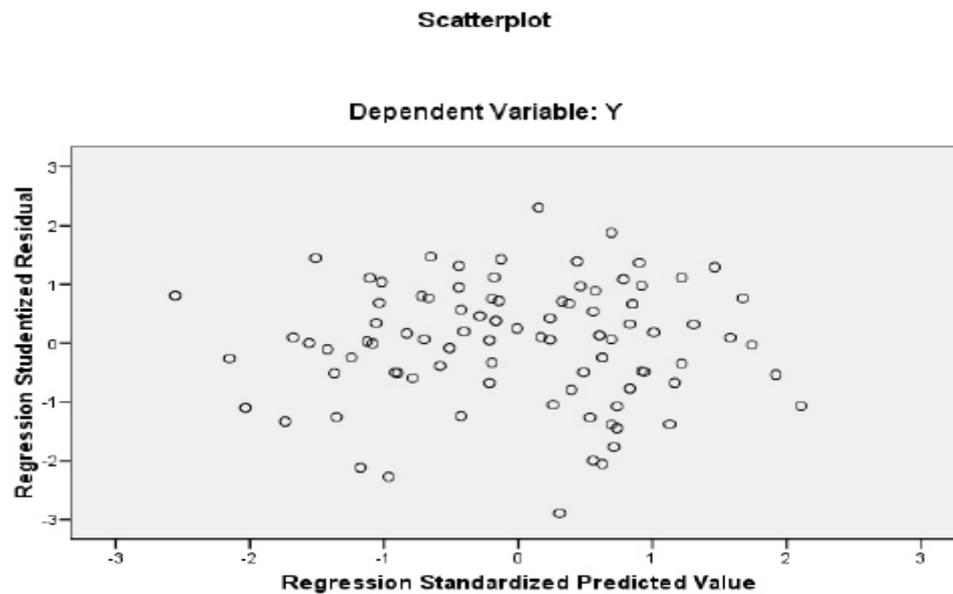
Berdasarkan Tabel 5.14 diatas, dapat diketahui hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan, variabel bebas tidak memiliki nilai *tolerance* kurang dari 10% yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi karena adanya perubahan situasi yang tidak tergambar dalam spesifikasi model regresi. Dalam pengujian ini menggunakan diagram pancar residual. Cara pengambilan keputusan yaitu:

- Jika diagram pancar membentuk pola-pola tertentu yang teratur, maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas.
- Jika diagram pancar tidak membentuk pola atau acak, maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

Gambar 5.2.
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan Gambar 5.2 terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi hipotesis pertama terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang. Dalam hal ini pihak Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang telah berhasil dalam menjalankan peraturan yang bertujuan untuk menjaga kesehatan dan keselamatan kerja para pegawai. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang juga menerapkan hal tersebut, karena dengan terjaganya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) para pegawai dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Demikian juga dengan lingkungan kerja, lingkungan kerja yang aman dan nyaman

dapat memberikan dan meningkatkan kinerja para pegawai. Dengan kata lain, semakin baik pengimplementasian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja yang dilakukan maka akan semakin baik atau semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang. Berdasarkan pada Tabel 5.15 berikut ini, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian adalah:

$$\hat{Y} = 8.978 + 0.488 X1 + 0.168 X2 + e$$

Tabel 5.15.

Hasil Uji Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(consta)	-4.704	3.827		-1.229	.226		
1 X1	.307	.091	.345	3.327	.002	.469	2.132
X2	.725	.123	.601	5.872	.000	.469	2.132

Dependent Variable: Y

Data Diolah, 2019

1. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Nilai koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang.

Tabel 5.16.

Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimated	Durbin-Watson
1	.885 ^a	.784	.774	2.12175	1.607

Data Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5.16 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,615. Hal ini menunjukkan bahwa 61,5% variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang, sedangkan 38,5% merupakan variabel lain yang tidak diteliti.

2. Uji Secara Serempak (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara serempak dapat dilihat pada Tabel 5.18.

Tabel 5.17

Hasil Uji F

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	717.027	2	358.513	79.638	.000 ^b
Residual	198.079	44	4.502		
Total	915.106	46			

Sumber: Data Diolah, 2019.

Berdasarkan Tabel 5.17 diperoleh bahwa nilai Fhitung (26,713) lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel (3,07), dan sig. α (.000^a) lebih kecil dari α 2,5%(0,025). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H0 dan menerima Ha. Dengan demikian secara serempak keselamatan dan kesehatan kerja

(X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh sangat signifikan (*high significant*) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang. Ini memberi arti bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja sangat menentukan dalam peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang. Artinya, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang senantiasa mempertimbangkan pengimplementasian keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja dalam peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang.

3. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji hipotesis secara parsial (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel *independent* secara *individual* (parsial) terhadap variabel *dependent*. Hasil uji ini dapat dilihat pada Tabel *Coefficients*. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

Ho : $b_1 = 0$, artinya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang

Ha : $b_1 \neq 0$, artinya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang \neq

Ho : $b_2 = 0$, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang

Ho : $b_2 \neq 0$, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang \neq Kriteria pengambilan keputusan:

Hditerima bila $t < t_{pada} = 5\% \text{ hitung tabel } \alpha$

Hditerima bila $t > t_{pada} = 5\% \text{ hitung tabel } \alpha$

t (pada kolom t) lebih besar dari t ($df = n - k$ atau $47 - 2 = 45$), k adalah jumlah variabel *independent*, jadi nilai tadalah 1,669. *Output SPSS* menunjukkan: *hitung tabel tabel*

Tabel 5.18

Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(constant)	-4.704	3.827		-1.229	.226		
1 X1	.307	.091	.345	3.327	.002	.469	2.132
X2	.725	.123	.601	5.872	.000	.469	2.132

Sumber: Data Diolah, 2019.

Berdasarkan Tabel 5.18 diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja (7,076) lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} (1,669), atau nilai sig. t untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja (0,000) lebih kecil dari α (0,05). Ini berarti keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang. Ini berarti Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang harus memberikan perhatian yang besar terhadap faktor keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, karena keselamatan dan kesehatan kerja bagi para pegawai merupakan sesuatu yang signifikan pengaruhnya, dengan pengimplementasian keselamatan dan kesehatan kerja kepada setiap pegawai, para pegawai lebih semangat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian dari Fahmawati (2004), meneliti dengan judul "Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Cahaya Surya Tunas Tapioka Wonogiri". Yang mana hasil uji F menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khaerurahman (2007) yang melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja/K3 Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sinar Sosro Cabang Gersik". Hasil uji F menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 19,642 dan hasil uji t menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 2,882, dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai sebesar 3,136 koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,40 menunjukkan bahwa variabel bebas (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dapat menjelaskan 40% terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

Hal ini sejalan dengan pendapat dari Hasibuan (2000), Kesehatan dan Keselamatan Kerja harus ditanamkan pada diri masing-masing individu pegawai, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk organisasi.

2. Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (1,784) lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} (1,669), atau nilai $sig.t$ untuk variabel lingkungan kerja (0,150) lebih besar dari α (0,05). Ini berarti lingkungan kerja yang selama ini diterapkan pada Dinas

Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang telah memiliki pengaruh namun tidak begitu signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan pendapat dari mangkunegara,(2005), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Hal sesuai dengan yang disampaikan oleh Mangkunegara (2005) Faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas , autoritas yang memadai, target kerja yang menantang , pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis , peluang berkarier dan fasilitas kerja yang baik.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya ditarik kesimpulan sebagai berikut:

4. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang
6. Keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang

6.2. Saran

1. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang sebaiknya memberikan perhatian lebih terhadap Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), karena Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Pekerjaan yang selama ini dijalankan oleh pegawai memiliki resiko kecelakaan yang sangat tinggi, sehingga setiap pegawai harus mentaati SOP yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini bertujuan untuk memperkecil resiko kecelakaan kerja yang mungkin terjadi pada saat menjalankan pekerjaan di lapangan. Karenanya faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan hal terpenting yang tetap

menjadi perhatian organisasi. Dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) organisasi berharap pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Lingkungan kerja yang ada saat ini memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sebaiknya organisasi memulai memberikan perhatian terhadap lingkungan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan tenang sangat diperlukan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anies. 2015. *Penyakit Akibat Kerja*. Cetakan Pertama. PT. Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Rineka Cipta: Jakarta.
- Adnan, Zulkifli. 2013. *Ruang Lingkup Kesehatan Kerja dan Peran Dokter Kesehatan Kerja*. PT Garsindo: Jakarta.
- Carlaw, Malcolm, Peggy Carlaw. 2013. *Managing and Motivating Contact Center Employees: Tools and Techniques for Inspiring outstanding performance from your Frontline Staff*. The Mc. Graw-Hill Companies, Inc: New York.
- Fahmawati, Emi. 2014. *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Cahaya Surya Tunas Tapioka Wonogiri*. Tesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ghazali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Jakarta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo: Jakarta
- Hasibuan, Melayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bumi aksara: Jakarta.
- Husni, Lalu. 2015. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* . Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi : Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis*. Erlangga: Jakarta.
- Khaerurahman, Riza. 2012. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Sinar Sosro Cabang Gresik*. Tesis Universitas Muhammadiyah Jakarta.
- Malthis, Robert. L. Dan Jhon H. Jackson. 2013. *Human Resource Management*. Tenth Edition. Thomson: United States of America.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Rosda Karya: Bandung.

- Nasution, Mulia. 2015. *Manajemen Personalialia: Aplikasi Dalam Organisasi*. Cetakan Kedua. Djambatan: Jakarta.
- Panggabean, Mutiara S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetkan Kedua. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT Prenada Media Group: Jakarta.
- Sastradipoera, Kamaruddin. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*. Edisi Pertama. Kappa-Igma: Bandung.
- Sedarmayanti. 2014. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Cetakan Pertama. Mandar Maju: Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Pertama. Rineka Cipta: Jakarta.
- Singarimbun Masri dan Softian Effendi. 2015. *Metode Penelitian Survei*, Cetakan Kedua. PT. Pustaka LP3ES Indonesia: Jakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan. CV. Alfabeta: Bandung.
- Sumarsono, Sony. 2013. *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Cetakan Pertama. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Suma'mur. 2011. *Higene Organisasi dan Kesehatan Kerja*. Cetakan Ketigabelas. PT. Gunung Agung: Jakarta.
- Sulaiman, Wahid. 2015. *Statistik Nonparametrik: Contoh Kasus dan Pemecahannya Dengan SPSS*. Edisi Kedua. Andi: Yogyakarta
- Umar, Husein. 2015. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Cetakan Ketujuh. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Yusra, Dhoni. 2013. *Pentingnya Implementasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Organisasi*. PT Alex Media Komputindo: Jakarta.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu Pegawai Dinas Lingkungan Hidup
Kabupaten Pinrang
di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul “ANALISIS PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN PINRANG”, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini.

Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist () pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,

Peneliti

AMINAH SYAM
2017.MM.2.0823

A. Identitas Responden

- | | | | |
|------------------|---|-------------|--------------------|
| 1. Nama | : | | (bisa tidak diisi) |
| 2. Jenis Kelamin | : | Pria/Wanita | |
| 3. Usia | : | | |
| 4. Lama Bekerja | : | | |

5. Pendidikan :

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dengan cara memberi tanda checklist) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- RR = Ragu-Ragu
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

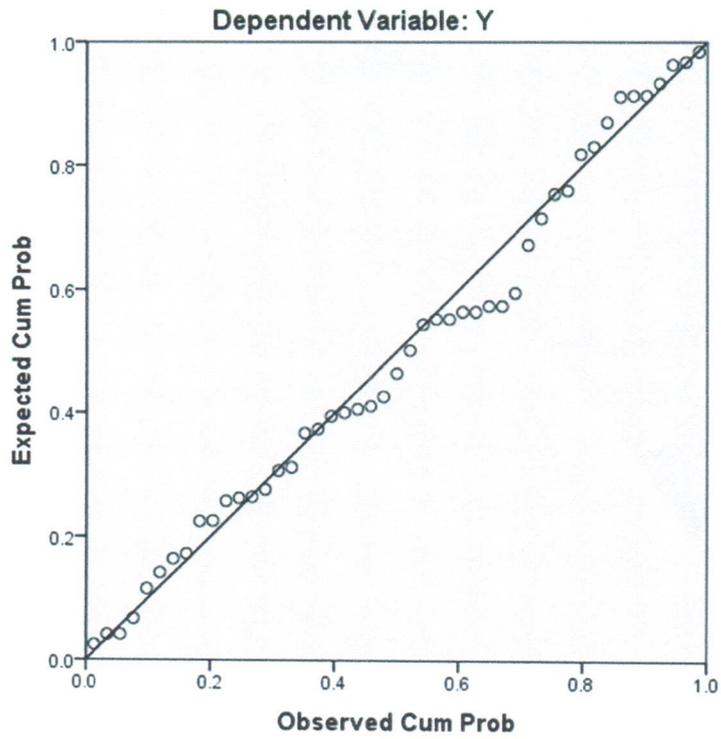
NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X ₁)						
1.	Pegawai perlu memahami tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dilaksanakan oleh organisasi					
2.	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan organisasi					
3.	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja pada saat pelaksanaan kegiatan					
4.	Kesesuaian antara kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dapat menghindari terjadinya kecelakaan kerja pada saat melaksanakan pekerjaan					
5.	Beban kerja yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya agar dapat menghindari terjadinya kecelakaan kerja					
6.	Kondisi kesehatan dan pemenuhan gizi pegawai perlu diperhatikan					
7.	Prosedur pelayanan kesehatan yang diberikan oleh organisasi dapat memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja pegawai					
8.	Ketersediaan alat pelindung / pengaman pada saat melaksanakan pekerjaan dapat menghindari terjadinya kecelakaan kerja					
9.	Tindakan pencegahan penyakit dan kecelakaan akibat kerja perlu dilakukan kepada pegawai					
10.	Tindakan perawatan dan penyembuhan kepada pegawai perlu dilakukan sebaik-baiknya agar pegawai merasa diperhatikan					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
11.	Kelengkapan peralatan keselamatan dan kesehatan kerja sangat diperlukan pada waktu pelaksanaan pekerjaan					
12.	Pemahaman tentang penggunaan alat keselamatan dan kesehatan kerja perlu dilaksanakan bagi setiap pegawai					
13.	Tingkat keamanan pada saat bekerja dengan menggunakan alat pelindung diri sangat diperlukan oleh setiap pegawai					
Lingkungan Kerja (X₂)						
1.	Kondisi penerangan yang baik dapat mengurangi tingkat kecelakaan kerja pada saat pegawai melaksanakan pekerjaan					
2.	Tingkat kesesuaian ruang gerak yang disediakan oleh organisasi sangat diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan					
3.	Tingkat kesesuaian tata letak peralatan kerja dapat mendukung proses kegiatan pekerjaan					
4.	Persediaan perlengkapan kerja yang cukup dapat mendukung terlaksananya pekerjaan dengan baik					
5.	Kondisi suhu udara yang baik didalam kantor dapat mendukung terlaksananya pekerjaan dengan baik					
6.	Tingkat pengaruh kebisingan dan getaran diusahakan agar tidak mempengaruhi terhadap hasil kerja pegawai					
7.	Tingkat pengaruh radiasi diharapkan tidak kan mempengaruhi terhadap hasil kerja pegawai					
8.	Tingkat kepedulian pegawai yang sangat tinggi terhadap lingkungannya dapat menghindari kecelakaan kerja					
9.	Tingkat pelaksanaan hubungan antar pegawai terlaksana dengan baik dapat menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan bagi setiap pegawai					
10.	Kondisi lingkungan yang sangat baik dapat menghindari terjadinya kecelakaan kerja pada saat melakukan pekerjaan					

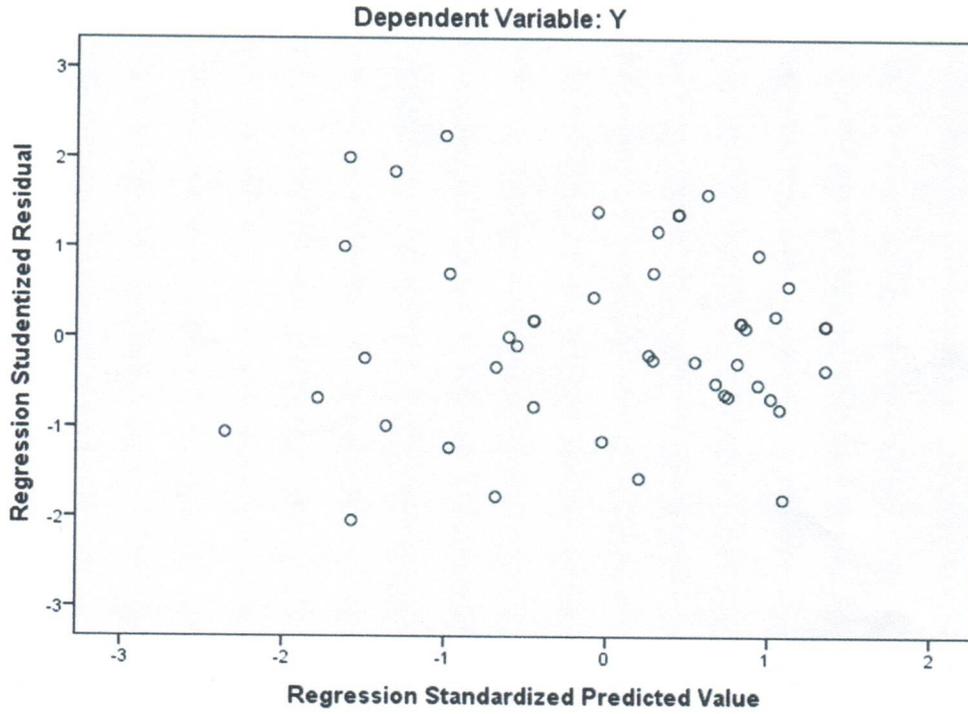
NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Kinerja Pegawai (Y)						
1.	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dapat membuat pegawai bekerja sesuai dengan standard yang telah ditetapkan organisasi					
2.	Lingkungan kerja yang baik membuat pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan organisasi					
3.	Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai sehingga memberikan kemudahan bagi pegawai untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.					
4.	Lingkungan kerja yang baik dapat membuat pegawai bekerja dengan hasil yang efektif dan efisien.					
5.	Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.					
6.	Lingkungan kerja yang baik membuat semangat kerja pegawai untuk meningkatkan kemampuan menggunakan berbagai peralatan organisasi					
7.	Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dapat membuat pegawai bekerja sama dan membangun kerja tim yang baik					
8.	Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat memberikan motivasi bagi pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan memperbesar tanggung jawab					
9.	Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dapat membuat pegawai disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya.					
10.	Lingkungan kerja yang baik membuat pegawai berhubungan dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat memperbaiki diri untuk meningkatkan kinerjanya					

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Regression X1, X2, Y

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.885 ^a	.784	.774	2.12175	1.607

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	717.027	2	358.513	79.638	.000 ^b
	Residual	198.079	44	4.502		
	Total	915.106	46			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.704	3.827		-1.229	.226		
	X1	.307	.091	.345	3.372	.002	.469	2.132
	X2	.725	.123	.601	5.872	.000	.469	2.132

a. Dependent Variable: Y

Uji Validitas dan Reliabilitas (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.866	.865	10

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	38.7447	27.890	.277	.876
No.2	38.8723	23.549	.757	.837
No.3	38.6596	25.708	.576	.853
No.4	38.9787	25.282	.530	.858
No.5	38.8936	23.575	.762	.837
No.6	38.6170	26.285	.519	.858
No.7	38.9362	25.539	.503	.860
No.8	38.8298	23.796	.737	.839
No.9	38.7021	25.475	.587	.852
No.10	38.5319	26.254	.552	.855

Frekuensi

1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	6	9	6	9	7	7	10	7	9	7
4	18	14	15	15	14	17	15	15	19	15
5	23	24	26	23	26	23	22	25	19	25
	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

persen

1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3	12.8%	19.1%	12.8%	19.1%	14.9%	14.9%	21.3%	14.9%	19.1%	14.9%
4	38.3%	29.8%	31.9%	31.9%	29.8%	36.2%	31.9%	31.9%	40.4%	31.9%
5	48.9%	51.1%	55.3%	48.9%	55.3%	48.9%	46.8%	53.2%	40.4%	53.2%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Laki-Laki	30	63.8%
Perempuan	17	36.2%
		47

Umur

< 35	3	6.4%
35 – 40	7	14.9%
41 – 45	13	27.7%
46 – 50	19	40.4%
> 50	5	10.6%
		47

Masa Kerja	Jumlah	
< 10	10	21.3%
10 – 15	6	12.8%
16 – 20	21	44.7%
21 – 25	10	21.3%
		47

KINERJA PEGAWAI (Y)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	JML
1	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	37
2	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	47
3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	46
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
6	4	5	3	5	3	5	5	3	4	4	41
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
8	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	44
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47
11	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	42
12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
13	5	3	5	3	5	3	3	5	4	5	41
14	5	3	5	3	5	3	3	5	5	5	42
15	5	5	3	5	3	5	5	3	4	3	41
16	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	46
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
20	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
21	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
22	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	44
23	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
24	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	40
25	5	3	4	3	4	3	3	4	3	5	37
26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
29	5	3	5	3	5	4	3	5	3	5	41
30	5	5	5	4	5	4	3	5	3	5	44
31	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	45
32	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	46
33	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	35
34	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	44
35	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	45
36	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	47
37	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	45
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
39	3	4	5	4	5	4	4	5	3	5	42
40	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	36
41	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	45
42	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	37
43	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	44
44	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	46
45	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	33
46	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
47	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	46
Jumlah	205	203	208	202	207	204	200	206	198	206	2039

Frekuensi

1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	6	8	7	8	7	11	8	8	10	9
4	25	18	15	19	16	12	20	15	12	18
5	16	21	25	20	24	24	19	24	25	20
	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

persen

1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3	12.8%	17.0%	14.9%	17.0%	14.9%	23.4%	17.0%	17.0%	21.3%	19.1%
4	53.2%	38.3%	31.9%	40.4%	34.0%	25.5%	42.6%	31.9%	25.5%	38.3%
5	34.0%	44.7%	53.2%	42.6%	51.1%	51.1%	40.4%	51.1%	53.2%	42.6%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

LINGKUNGAN KERJA (X2)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	JML
1	4	3	5	3	5	3	3	3	4	4	37
2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	46
3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	45
5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	38
6	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	39
7	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	45
8	4	4	3	4	3	5	4	3	5	3	38
9	3	5	3	5	3	5	5	3	5	4	41
10	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	46
11	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	38
12	5	5	3	5	3	5	5	3	5	4	43
13	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
14	4	3	5	3	5	4	3	5	4	5	41
15	4	3	4	3	4	5	3	4	5	5	40
16	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
17	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	47
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	47
19	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
20	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	45
21	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	34
22	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	44
23	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
24	4	3	5	3	5	4	3	5	4	5	41
25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
26	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
27	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	45
28	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	39
29	4	3	5	3	5	4	3	5	4	5	41
30	4	5	5	5	5	3	5	5	3	3	43
31	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
32	4	3	5	3	5	4	3	5	4	5	41
33	4	3	3	3	3	5	3	3	5	3	35
34	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
35	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	45
36	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	45
37	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	45
38	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	45
39	4	3	5	3	5	4	3	5	4	5	41
40	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	39
41	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
42	3	4	5	4	5	3	4	5	3	5	41
43	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	45
44	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
45	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	37
46	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	47
47	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	46
Jumlah	198	201	206	200	205	201	199	204	203	199	2016

Frekuensi

1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	9	12	7	12	13	10	11	13	7	10	7	11	8
4	18	17	15	10	16	15	11	16	13	10	17	10	27
5	20	18	25	25	18	22	25	18	27	27	23	26	12
	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

persen

1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3	19.1%	25.5%	14.9%	25.5%	27.7%	21.3%	23.4%	27.7%	14.9%	21.3%	14.9%	23.4%	17.0%
4	38.3%	36.2%	31.9%	21.3%	34.0%	31.9%	23.4%	34.0%	27.7%	21.3%	36.2%	21.3%	57.4%
5	42.6%	38.3%	53.2%	53.2%	38.3%	46.8%	53.2%	38.3%	57.4%	57.4%	48.9%	55.3%	25.5%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (X1)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	JML
1	5	4	4	3	4	3	3	4	5	3	4	3	5	50
2	4	4	5	3	4	5	3	4	5	3	5	3	4	52
3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	56
4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	4	54
5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	46
6	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	44
7	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	56
8	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5	54
9	3	4	3	5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	51
10	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	59
11	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	4	50
12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	63
13	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	60
14	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	4	54
15	4	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	4	55
16	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	61
17	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	63
19	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	60
20	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	61
21	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	46
22	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	56
23	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63
24	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5	54
25	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	3	52
26	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	60
27	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	4	50
28	4	4	3	5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	52
29	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	4	52
30	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	4	54
31	4	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	4	55
32	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	59
33	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	5	3	4	51
34	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	62
35	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	60
36	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	61
37	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	59
38	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	56
39	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5	54
40	4	3	4	3	3	4	3	3	5	5	4	3	3	47
41	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	3	5	55
42	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	3	51
43	5	4	5	3	3	4	4	3	5	5	5	5	3	54
44	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	57
45	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	3	49
46	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	59
47	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	60
Jumlah	199	194	206	201	193	200	202	193	208	205	204	203	192	2600

Uji Validitas dan Reliabilitas (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.863	.863	10

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	37.3404	29.012	.515	.856
No.2	37.6596	26.925	.592	.849
No.3	37.5319	26.254	.622	.846
No.4	37.2766	25.465	.644	.844
No.5	37.6809	27.048	.587	.849
No.6	37.5532	26.340	.619	.846
No.7	37.2979	25.562	.635	.845
No.8	37.7234	27.465	.558	.852
No.9	37.5532	26.340	.619	.846
No.10	37.7021	28.779	.364	.867

Uji Validitas dan Reliabilitas (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.904	.906	13

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	47.7872	63.780	.364	.906
No.2	47.9574	58.650	.687	.893
No.3	47.7660	58.488	.717	.892
No.4	47.5745	59.902	.493	.903
No.5	47.9574	58.650	.687	.893
No.6	47.7872	58.780	.705	.893
No.7	47.9787	58.586	.685	.893
No.8	47.7234	58.161	.745	.891
No.9	47.5532	59.992	.484	.903
No.10	47.9362	58.757	.665	.894
No.11	47.7447	58.107	.737	.891
No.12	47.5957	59.768	.505	.902
No.13	48.0851	60.253	.572	.898