

Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rusun Bp Batam

Yannik Ariyati¹, Ahmad Arifin², Brahma Eka Putra³

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan, Indonesia
email : yannik_ariyati@yahoo.co.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan, Indonesia
email : arifin@fekon.unrika.ac.id

³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan, Indonesia
email : brahmaekaputra85@gmail.com

ABSTRAK

Masih terdapatnya beberapa pegawai yang belum mendapatkan pelatihan, merasa kurang puas dengan pekerjaan, sering terlambat dalam bekerja serta belum lengkapnya sarana Keselamatan dan Kesehatan kerja akan berdampak kepada kinerja pegawai rusun BP Batam. an ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kepuasan kerja, disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai, secara parsial dan simultan. Populasi an ini adalah pegawai Rusun BP Batam sebanyak 106 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 51 responden dengan menggunakan rumus Slovin. Data pada an ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan uji hipotesis menggunakan program SPSS. Hasil an didapatkan bahwa pelatihan dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Rusun BP Batam. Pelatihan, kepuasan kerja, disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Saran dari an ini adalah untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik perlu adanya peningkatan dalam hal pelatihan, kepuasan, disiplin dan keselamatan kesehatan kerja pegawai.

Kata Kunci: Pelatihan, Kepuasan, Disiplin, Keselamatan Kesehatan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

There are still several employees who have not received training, feel dissatisfied with their work, are often late for work and incomplete K3 facilities will have an impact on the performance of BP Batam flat employees. This study aims to analyze the effect of training, job satisfaction, work discipline and occupational health and safety on employee performance, partially and simultaneously. The population of this study were 106 employees of BP Batam flats. The sample used was 51 respondents using the Slovin formula. The data in this study were obtained by distributing questionnaires to the respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression and hypothesis testing using the SPSS program. The results of the study found that training and occupational health safety had a significant effect on employee performance. Meanwhile, job satisfaction and work discipline have no significant effect on the performance of BP Batam flat employees. Training, job satisfaction, work discipline and occupational health and safety have a joint effect on employee performance. The suggestion from this research is to get better performance, there needs to be an increase in terms of training, satisfaction, discipline and employee health safety.

Keywords: *training, satisfaction, discipline, occupational health safety, performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya

Menurut (Sinambela, 2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu: pelatihan, kepuasan kerja, kompensasi, disiplin, pengembangan karier, keselamatan dan Kesehatan kerja

Perbaikan kinerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan pegawai, keterampilan pegawai maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugasnya. Fenomena di rusun BP Batam yang ditemui adanya keluhan yang disampaikan penghuni rusun bahwa kinerja pegawai terlihat kurang optimal. Hal ini terlihat dari kurangnya kesigapan dari karyawan yang melakukan penerimaan penghuni baru dan terkesan berbelit-belit. Selain itu, karyawan menyampaikan bahwa pekerjaan yang dijalani terkadang tidak sesuai dengan keahliannya, sehingga merasa kurang puas dengan hasil kerjanya. Selama bekerja *safety* yang digunakan terlihat kurang memadai. Hal ini dibuktikan dengan seringnya terjadi kecelakaan kecil pada saat bertugas di lapangan, seperti luka tangan dan kaki terkena benda tajam karena tidak menggunakan sarung tangan dan sepatu pelindung. Oleh karena itu, tertarik untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di rusun BP Batam

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Disebut kuantitatif karena data yang dikumpulkan selama penelitian ini dapat dianalisis dengan menggunakan analisis statistik. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif melalui *explanatory survey*. Metode deskriptif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran, mendeskripsikan, menulis, melaporkan keadaan organisasi dari teori-teori yang ada sebelumnya.

Berdasarkan pada hal tersebut di atas, peneliti melakukan penelitian dengan mengamati dan memperoleh data-data yang sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mendeskripsikan pelatihan, kepuasan kerja, disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja dan kinerja pegawai Rusun BP Batam. Serta untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari pelatihan, kepuasan kerja, disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai di Rusun BP Batam.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rusun BP Batam yang berjumlah 5 Rusun dengan total pegawai 106 orang.

Sampel diambil dengan menggunakan rumus slovin yaitu dimana setiap elemen atau anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel, sehingga jumlah sampel yang didapat adalah sebanyak 51 orang.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, dan Regresi Linier Berganda uji Hipotesis dengan IBM SPSS 25.

HASIL AN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 3 pernyataan untuk variabel Pelatihan sebagai (X1), 9 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja sebagai (X2), 5 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja sebagai (X3), 6 pernyataan untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai (X4), 4 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai sebagai (Y). Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah 51 orang pegawai yang bekerja di Rumah Susun BP Batam. Pengambilan sampel dalam an dengan menggunakan rumus slovin.

1. Uji Validitas Data

Pengujian validitas dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Rusun BP Batam yang tidak termasuk kedalam responden penelitian dengan jumlah 30 orang. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df)-n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dengan *alpha* (α) 0,05 jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Berikut ini tabel hasil uji validitas variabel Pelatihan sebagai (X1) dalam an ini.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Pelatihan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.857	0.361	Valid
Pernyataan 2	0.793	0.361	Valid
Pernyataan 3	0.870	0.361	Valid

Sumber: data primer, diolah dengan SPSS V. 25

Berdasarkan tabel 1 di atas dilihat bahwa uji validitas untuk keseluruhan item pernyataan variabel pelatihan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.361). Oleh karena itu seluruh item pernyataan pada variabel pelatihan dapat dikatakan valid.

Berikut ini tabel hasil uji validitas variabel kepuasan kerja sebagai X2 dalam penelitian ini:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.860	0.361	Valid
Pernyataan 2	0.864	0.361	Valid
Pernyataan 3	0.875	0.361	Valid
Pernyataan 4	0.882	0.361	Valid
Pernyataan 5	0.895	0.361	Valid
Pernyataan 6	0.809	0.361	Valid
Pernyataan 7	0.852	0.361	Valid
Pernyataan 8	0.840	0.361	Valid
Pernyataan 9	0.884	0.361	Valid

Sumber: data primer, diolah dengan SPSS V. 25

Berdasarkan tabel 2 di atas dilihat bahwa uji validitas untuk keseluruhan item pernyataan variabel kepuasan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.361). Oleh karena itu seluruh item pernyataan pada variabel pelatihan dapat dikatakan valid.

Berikut ini tabel hasil uji validitas variabel disiplin kerja sebagai X3 dalam penelitian ini:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.858	0.361	Valid
Pernyataan 2	0.896	0.361	Valid
Pernyataan 3	0.930	0.361	Valid
Pernyataan 4	0.946	0.361	Valid
Pernyataan 5	0.957	0.361	Valid

Sumber: data primer, diolah dengan SPSS V. 25

Berdasarkan tabel 3 di atas dilihat bahwa uji validitas untuk keseluruhan item pernyataan variabel disiplin kerja $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.361). Oleh karena itu seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja dapat dikatakan valid.

Berikut ini tabel hasil uji validitas variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebagai X4 dalam penelitian ini:

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.919	0.361	Valid
Pernyataan 2	0.863	0.361	Valid
Pernyataan 3	0.909	0.361	Valid
Pernyataan 4	0.958	0.361	Valid
Pernyataan 5	0.864	0.361	Valid
Pernyataan 6	0.870	0.361	Valid

Sumber: data primer, diolah dengan SPSS V. 25

Berdasarkan tabel 4 di atas dilihat bahwa uji validitas untuk keseluruhan item pernyataan variabel keselamatan dan kesehatan kerja $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.361). Oleh karena itu seluruh item pernyataan pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja dapat dikatakan valid.

Berikut ini tabel hasil uji validitas variabel kinerja sebagai Y dalam penelitian ini:

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kinerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.809	0.361	Valid
Pernyataan 2	0.851	0.361	Valid
Pernyataan 3	0.803	0.361	Valid
Pernyataan 4	0.819	0.361	Valid

Sumber: data primer, diolah dengan SPSS V. 25

Berdasarkan tabel 5 di atas dilihat bahwa uji validitas untuk keseluruhan item pernyataan variabel kinerja $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.361). Oleh karena itu seluruh item pernyataan pada variabel kinerja dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas di lakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan, tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS V. 25 uji statistik. Berikut uji reliabilitas untuk masing-masing variabel.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan	3	0.786	Reliabel
Kepuasan Kerja	9	0.954	Reliabel
Disiplin	5	0.952	Reliabel
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	6	0.949	Reliabel
Kinerja	4	0.837	Reliabel

Sumber: data primer, diolah dengan SPSS V. 25

Dari tabel 6 tersebut di atas dapat dilihat bahwa uji reliabilitas pada variabel pelatihan menunjukkan nilai 0.786, kepuasan 0.954, disiplin kerja 0.952, keselamatan dan Kesehatan kerja 0.949. Sedangkan kinerja pegawai menunjukkan nilai 0.837 yang berarti dapat diterima. Oleh karena itu, penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* diatas 0,361.

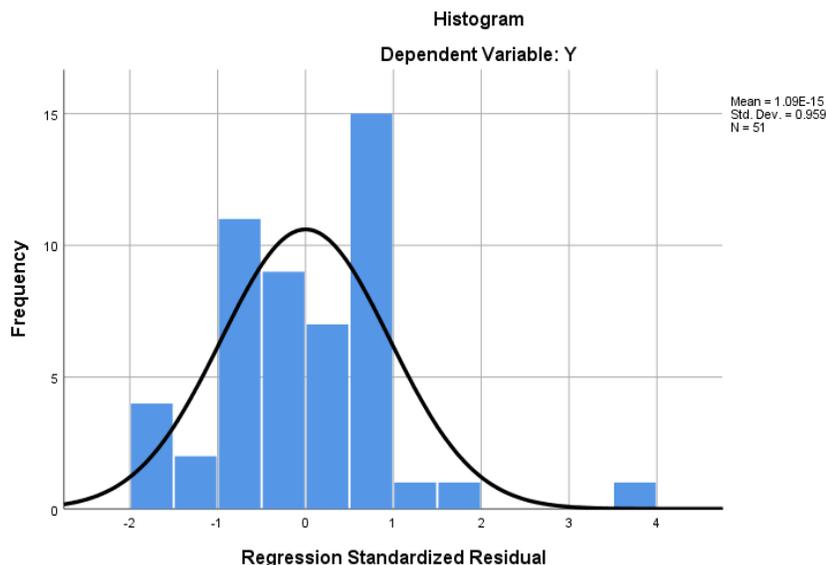
3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dalam an ini dilakukan dengan 2 cara, yaitu dengan menggunakan analisis grafik (histogram dan diagram Normal *P- P Plot Regression Standardized*) dan uji Kolmogorov Smirnov.

Uji normalitas dengan analisis grafik histogram dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas (Histogram)

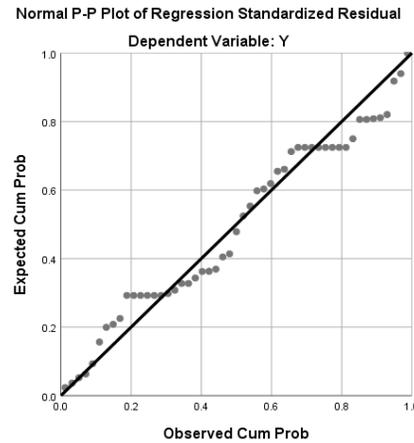


Sumber: Gambar diolah dengan SPSS V.25

Berdasarkan gambar 1 di atas terlihat bahwa grafik histogram kurva *dependent* dan *regression standarized residual* gambar tersebut berbentuk lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga data terdistribusi normal. Cara lain untuk menguji normalitas dengan analisis grafik adalah dengan melihat diagram Normal *P-P Plot Regression*

Standardized. Hasil dengan menggunakan diagram Normal *P-P Plot Regression Standardized* adalah sebagai berikut:

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas dengan *P-P Plot Regression Standardized*



Sumber: Gambar diolah dengan SPSS V.25

Pada gambar 2 di atas normal *probability plot* dapat di lihat bahwa gambaran data menyebar di sekitar garis diagonal, sehingga grafik normal *probability plot* memiliki distribusi normal. Pengujian ini diperkuat dengan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov test* yang tampak pada tabel di bawah berikut:

**Tabel 7 Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample *Kolmogorov-Smirnov* Test**

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.31902139
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.108
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.167 ^c

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.25

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2- tailed)* yang diperoleh sebesar 0,167 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa an ini memiliki data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah persamaan terjadi gejala multikolinearitas. Pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolonearitas yang tinggi (Ghozali, 2018). Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.037	1.607			
	X1	.494	.210	.386	.303	3.299
	X2	-.136	.102	-.357	.113	8.845
	X3	.015	.129	.025	.169	5.907
	X4	.350	.099	.776	.168	5.945

a. Dependent Variable: Y

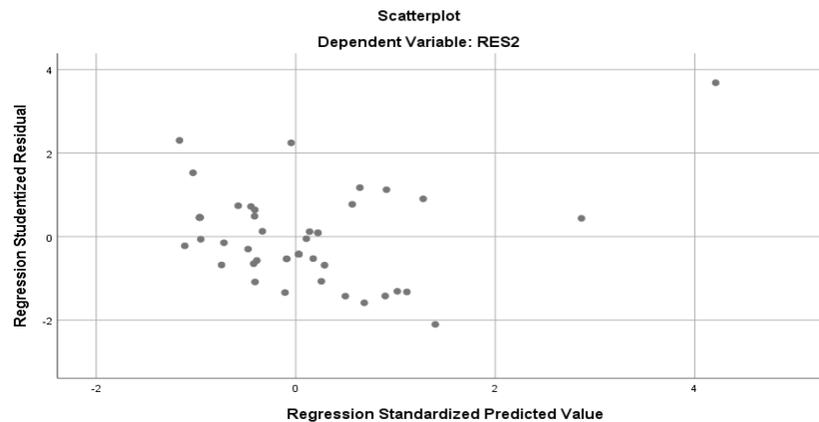
Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.25

Berdasarkan tabel 8 di atas variabel pelatihan sebagai X1. Kepuasan Kerja sebagai X2, disiplin kerja sebagai X3, dan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai X4 memiliki nilai *tolerance* yang berbeda yaitu 0.303; 0.113; 0.169; dan 0.168 sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas karena variabel independen lebih dari 0,1. Hasil nilai VIF variabel independen yaitu 3.299; 8.845; 5.907 dan 5.945 dari nilai VIF tersebut dinyatakan bahwa nilai VIF kurang dari 10, Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa hal tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pada model yang baik terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat pada pola gambar *scatterplot* model tersebut. Model regresi linear berganda bebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam an, jika *output scatterplot* menunjukkan penyebaran titik-titik data yang berpola jelas, serta titik-titik yang menyebar pendekatan lain untuk pengujian heteroskedastisitas adalah statistik.

Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Gambar diolah dengan SPSS V.25

Penyebaran titik-titik pada gambar di atas membentuk pola tertentu. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa hal tersebut tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk menentukan ketetapan prediksi dari pengaruh terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen yaitu: Pelatihan (X1), Kepuasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X4), terhadap Kinerja Pegawai (Y):

**Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.037	1.607		4.380	.000
	X1	.494	.210	.386	2.351	.023
	X2	-.136	.102	-.357	-1.328	.191
	X3	.015	.129	.025	.113	.911
	X4	.350	.099	.776	3.519	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.25

Dari tabel 9 di atas, berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai persamaan yaitu: $Y = 7.037 + 0.494X1 + (-0.136)X2 + 0.015X3 + 0.350X4$.

Beberapa hal yang dapat diketahui dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 7.037 berarti jika variabel pelatihan (X1), kepuasan (X2), disiplin kerja (X3), dan keselamatan dan kesehatan kerja (X4) artinya nol (0), maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) adalah 7.037.
2. Variabel pelatihan (X1), memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.494, artinya jika variabel pelatihan (X1) tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan satu poin, variabel kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.494.
3. Variabel kepuasan kerja (X2), memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0.136, artinya jika variabel kepuasan kerja (X2) tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan satu poin, variabel kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar -0.136.
4. Variabel disiplin kerja (X3), memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.015, artinya jika variabel disiplin kerja (X3) tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan satu poin, variabel kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.015.
5. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X4), memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.350, artinya jika variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X4) tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan satu poin, variabel kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.350.

b. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel dengan taraf kesalahan tertentu dengan ketentuan:

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

Hasil uji t variabel pelatihan, kepuasan, disiplin kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 10 Hasil Uji t
Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.037	1.607		4.380	.000
	X1	.494	.210	.386	2.351	.023
	X2	-.136	.102	-.357	-1.328	.191
	X3	.015	.129	.025	.113	.911
	X4	.350	.099	.776	3.519	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.25

Berdasarkan tabel 10 di atas, maka hipotesis variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis 1 (H1) Pada variabel pelatihan (X1) bahwa memiliki $2.351 >$ nilai 2.012 dan nilai signifikan sebesar $0.023 < 0.05$ oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, artinya pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rusun BP Batam.
2. Pengujian hipotesis 2 (H2) Pada variabel kepuasan kerja (X2) bahwa memiliki t hitung $-1.328 <$ nilai 2.012 dan nilai signifikan sebesar $0.191 > 0,05$ oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak, artinya kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rusun BP Batam.
3. Pengujian hipotesis 3 (H3) Pada variabel disiplin kerja (X3) bahwa memiliki t hitung $0.113 <$ nilai t tabel 2.012 dan nilai signifikan sebesar $0.911 > 0,05$ oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak, artinya disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rusun BP Batam.
4. Pengujian hipotesis 4 (H4) Pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X4) bahwa memiliki t hitung $3.519 >$ nilai t tabel 2.012 dan nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$ oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, artinya keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rusun BP Batam.

c. Uji F (ANOVA)

Uji F dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Nilai F hitung akan dibandingkan dengan nilai F tabel.

1. Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
2. Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143.990	4	35.997	19.035	.000 ^b
	Residual	86.991	46	1.891		
	Total	230.980	50			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.25

Berdasarkan tabel 11 di atas, bahwa hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai F hitung $19.035 > F$ tabel 2.57 oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa H5 diterima yang artinya pelatihan (X1), kepuasan kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan keselamatan dan Kesehatan kerja (X4) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rusun BP Batam.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan proporsi atau presentase variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya. Secara singkat koefisien tersebut untuk mengukur besar pengaruh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi (R) pada an ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.623	.591	1.375

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.25

Berdasarkan tabel 12 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R square* sebesar 0.591 atau 59.1%. Hal ini menunjukkan bahwa 59.1% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu: pelatihan, kepuasan kerja, disiplin kerja dan keselamatan dan Kesehatan kerja dan 40.9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan pada Rusun BP Batam dengan menggunakan teori dan pembahasan dari bab sebelumnya, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rusun BP Batam.
2. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Rusun BP Batam.
3. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Rusun BP Batam.
4. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rusun BP Batam.

5. Pelatihan, kepuasan, disiplin kerja dan keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Rusun BP Batam.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diambil, beberapa saran dapat diajukan sehubungan dengan an ini:

1. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai Rusun BP Batam harus ditingkatkan lagi dalam hal pengadaan pelatihan yang sesuai dengan bidang keahlian pegawai.
2. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai Rusun BP Batam harus ditingkatkan lagi dalam hal kepuasan kerja pegawai, agar kinerja yang baik dapat ditingkatkan.
3. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai Rusun BP Batam harus ditingkatkan lagi dalam hal disiplin kerja, agar kinerja pegawai semakin baik.
4. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai Rusun BP Batam sangat perlu untuk memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja agar pegawai dapat bekerja dengan aman dan bisa meningkatkan kinerja pegawai.
5. Bagi selanjutnya yang akan melakukan an agar dapat digunakan untuk mengembangkan pengetahuan dalam an selanjutnya terkait kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Prenada Media Group.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Deepublish.
- Edison, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia : Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi* (3rd ed.). Alfabeta.
- Engko, C. (2008). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening*. 10(1), 1–12.
- Ernawaty, S., Rachma, N., & Primanto, alfian budi. (2020). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kino Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan. *EJrm*, 9(16), 40–59.
- Fajri, K., Utami, hamidah nayati, & Prasetyo, A. (2017). *Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerna dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Brantas Abipraya (Persero) Dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran)*. 46(1), 11–19.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hartono dan Farida. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Umpo Press.
- Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Labuhan Haji. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 81–94. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v5i2.63>
- Hertati, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Sumber Rejeki. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/view/4672/2831>
- Mangkunegara, A. P. A. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2016). *Human Resource Management* (B. Airlangga (ed.); 6th ed.). Erlangga.
- Nurhayati, D., Minarsih, M., & Wulan, H. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1–24.
- Pramudyo, C. D. (2017). *Cara Pinter Jadi Trainer*. Galan Press.
- Prastyo, E., Hasiolan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan Esdm Kabupaten Jepara Eko Prastyo 1) , Leonardo Budi Hasiolan 2), Moh. Mukeri Warso 3). *Journal of Management*, 02(02), 1–11.
- Purwaningsih, A., & Magdalena, B. (2017). Pengaruh Senioritas Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan PT. Bank Panin Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 3(1), 781310.
- Rachmawati, I. K. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta Andi.
- Ratnasari, S. L., Girsang, M. M. B., & Ariyanti, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bening*, 8(2), 189–202.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Safitri, E. (2013). *Erma Safitri; Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja ... 1*.
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & Parashakti, R. dhyan. (2021). *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja*. 1(2), 186–195.
- Simanjuntak, N. (2018). *UPAYA PENINGKATAN KINERJA*.

- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode an Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Sutrisno. (2019a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2019b). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (11th ed.). Prananda Media Group.
https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/an/21401_11_DAFTAR_PUSTAKA.pdf
- Vahdist, R. (2017). PENGARUH GAJI, TUNJANGAN, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6(1), 1–15. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3363/3166>
- Wardhani, A. P., Hasiolan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2), 1–12.
- Wibowo, E., & Utomo, H. (2016). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang). *Among Makarti*, 9(1), 38–59. <https://doi.org/10.52353/ama.v9i1.126>