

**PENGARUH KERJSASAMA TIM DAN KESEHATAN DAN
KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA
PEGAWAI SMK SMTI BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Ekonomi**

Oleh:

**MUHAJRIN
NPM. 1902120211**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2026**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 Februari 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAJRIN
NPM. 1902120211

Dengan judul:

**PENGARUH KERJSASAMA TIM DAN KESEHATAN DAN
KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA
PEGAWAI SMK SMTI BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Plt. Ketua Program Studi
Manajemen

Syamsidar, S.E., M.Si, Ak.CA
NIK. 19730921 199901 2 001

Pembimbing I

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 Februari 2026

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAJRIN
NPM. 1902120211

Dengan judul:

**PENGARUH KERJSASAMA TIM DAN KESEHATAN DAN
KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA
PEGAWAI SMK SMTI BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 06 Februari 2026

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Sekretaris

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota

Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001

Anggota

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui

Plt. Ketua Program Studi Manajemen

Syamsidar, S.E., M.Si, Ak.CA
NIK. 19730921 199901 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 10 Februari 2026
Yang Menyatakan



MUHAJRIN

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhajrin
NPM : 1902120211
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif** (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KERJSASAMA TIM DAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA PEGAWAI SMK SMTI BANDA ACEH.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 10 Februari 2026

Banda Aceh, 10 Februari 2026
Yang Menyatakan




MUHAJRIN

KATA PENGANTAR

Assalammu'alikum Wr.Wb. Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kerjasama Tim dan K3 Terhadap Kinerja Pegawai di SMK SMTI Banda Aceh**”. Proposal Skripsi ini salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata satu (S1) pada fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, pengarahan dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
2. Ibu Syamsidar, S.E.,M.Si., Ak, Selaku Plt. Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh selaku.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si, Selaku Ketua Laboratorium Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh sekaligus selaku Pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.

4. Bapak Sulfitra, S.Si, M.Si. Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
5. Kepada Ayahanda yaitu Alm.Ridwan dan Ibunda Sarianti tersayang yang telah membesarkan dan telah mendidik sepenuh hati serta menjadi sumber motivasi penulis.
6. Abangku Syafruddin dan Adikku Almh.Sari Wahyuni tersayang yang telah memberikan semangat kepada penulis, terimakasih atas doa-doanya.
7. Serta seluruh sahabat seperjuangan penulis yang selalu ada dan telah memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini.

Banda Aceh, 18 Januari 2026

Muhajirin

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	5
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	 6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Kinerja Pegawai	6
2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai.....	6
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	7
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	9
2.1.2 Kerjasama Tim.....	10
2.1.2.1 Definisi Kerjasama Tim.....	10
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Tim.....	11
2.1.2.3 Indikator Kerjasama Tim	12
2.1.3 Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3).....	14
2.1.3.1 Definisi Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3).....	14
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3).....	16
2.1.3.3 Indikator Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3).....	20
2.2 Penelitian Terdahulu.....	22
2.3 Kerangka Pemikiran	26
2.4 Hipotesis Penelitian	27
 BAB III METODE PENELITIAN	 28
3.1 Desain penelitian	28
3.1.1 Tujuan penelitian	28

3.1.2 Jenis Penelitian	28
3.1.3 Horizon Waktu	28
3.1.4 Unit Analisis	29
3.1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	30
3.2.1 Populasi	30
3.2.2 Sampel	30
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	31
3.3.1 Sumber Data	31
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data	31
3.4 Definisi dan Operasional variabel	32
3.5 Teknik Analisis Data	34
3.6 Analisis Persepsi Responden	36
3.7 Pengujian Data	36
3.7.1 Uji Validitas	37
3.7.2 Uji Reabilitas	36
3.8 Pengujian Asumsi Klasik	38
3.8.1 Uji Normalitas	38
3.8.2 Uji Multikolineraitas	39
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	39
3.9 Pengujian Hipotesis	40
3.9.1 Uji Parsial (Uji t)	40
3.9.2 Uji Simultan (Uji F)	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 42

4.1 Gambaran Umum SMA Negeri 7 Banda Aceh.....	42
4.2 Karakteristik Responden	44
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	46
4.3.1 Uji Validitas	46
4.3.2 Uji Reliabilitas	47
4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	48
4.4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai.....	49
4.4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kerjasama Tim.....	52
4.4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3).....	53
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	57
4.5.1 Uji Normalitas	57
4.5.2 Uji Multikolineraitas	59
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	60
4.6 Hasil Pengujian Hipotesis	62
4.6.1 Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen	62
4.6.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	63
4.6.3 Pengujian Secara Parsial (Uji t).....	64
4.6.4 Pengujian Secara Simultan (Uji F).....	65
4.7 Pembahasan	66

4.7.1 Pengaruh Kerjasama Tim dan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pegawai	67
4.7.2 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai...	68
4.7.3 Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Pegawai.....	68
4.8 Implikasi Penelitian.....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Sebelumnya	24
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian.....	29
Tabel 3.2 Skala Likert.....	32
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel	33
Tabel 3.5 Persepsi Berdasarkan Interval Skor	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	44
Tabel 4.2 Uji Validitas	47
Tabel 4.3 Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)	48
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai.....	50
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kerjasama Tim	52
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3).....	54
Tabel 4.7 Uji Normalitas.....	58
Tabel 4.8 Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas	60
Tabel 4.9 Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat	62
Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi	63
Tabel 4.11 Uji Parsial t-test.....	65
Tabel 4.12 Uji Analisis of Variance (Anova)	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	26
Gambar 4.1 Gambar Grafik Histrogram	58
Gambar 4.2 Gambar P-Plot	59
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	76
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	79
Lampiran 3 SPSS Out Put.....	81
Lampiran 4 Nilai R tabel, T Tabel dan F tabel	94

**PENGARUH KERJSASAMA TIM DAN KESEHATAN DAN
KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA
PEGAWAI SMK SMTI BANDA ACEH**

MUHAJRIN
NPM. 1902120211

Pembimbing I : Suryani Murad, S.E, M.Si.
Pembimbing II : Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kerja Sama Tim dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Pegawai di SMK SMTI Banda Aceh, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif, di mana data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai sebagai responden penelitian. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerja Sama Tim dan K3 secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan variabel K3 memiliki pengaruh yang paling dominan. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta kerja sama tim yang terjalin dengan baik, mampu meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan kualitas kinerja pegawai di lingkungan pendidikan.

Kata Kunci: Kerjasama Tim, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Kinerja Pegawai

**THE EFFECT OF TEAMWORK AND OCCUPATIONAL HEALTH
AND SAFETY (K3) ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
SMK SMTI BANDA ACEH**

MUHAJRIN
NPM. 1902120211

Supervisor I : Suryani Murad, S.E, M.Si.
Supervisor II : Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Teamwork and Occupational Health and Safety (OHS) on Employee Performance at SMK SMTI Banda Aceh, both partially and simultaneously. The research method used is a survey with a quantitative approach, in which data were collected through questionnaires distributed to employees as research respondents. The collected data were then analyzed using multiple linear regression analysis to determine the magnitude of the influence of each independent variable on employee performance. The results show that Teamwork and OHS have a significant effect on employee performance, both partially and simultaneously, with OHS having the most dominant influence. These findings indicate that a safe and healthy work environment, supported by effective teamwork, can enhance employee effectiveness, productivity, and overall performance in educational institutions.

Keywords: *Teamwork, Occupational Health and Safety (K3), Employee Performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi, termasuk organisasi pendidikan, dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan. Kinerja pegawai menjadi indikator penting keberhasilan organisasi karena mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks pendidikan, kinerja pegawai tidak hanya memengaruhi aspek administratif dan manajerial, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas layanan pendidikan, proses pembelajaran, serta pencapaian tujuan institusi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat individual maupun organisasional. Di antara faktor organisasional yang berperan penting adalah Kerjasama Tim dan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Kerjasama Tim yang efektif memungkinkan terjalinnya koordinasi, komunikasi, dan pembagian tugas yang jelas antarpegawai, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efisien dan optimal. Kerjasama Tim juga mendorong terciptanya suasana kerja yang harmonis dan saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama.

Selain Kerjasama Tim, lingkungan kerja yang aman dan sehat melalui penerapan K3 juga menjadi faktor penting dalam menunjang kinerja pegawai. Penerapan K3 bertujuan untuk melindungi pegawai dari risiko kecelakaan kerja

dan gangguan kesehatan, serta menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang aman dan sehat memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan lebih fokus, disiplin, dan produktif, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Sekolah Menengah Kejuruan SMTI Banda Aceh merupakan salah satu lembaga pendidikan kejuruan di bawah naungan Kementerian Perindustrian yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia di sektor industri agro. Dengan visi menjadi penyelenggara pendidikan kejuruan industri yang unggul, berwawasan lingkungan, dan bertaraf internasional, SMK SMTI Banda Aceh dituntut untuk didukung oleh kinerja pegawai yang optimal. Struktur organisasi yang terdiri dari kepala sekolah, kasubbag tata usaha, wakil kepala sekolah, guru, serta tenaga kependidikan menuntut adanya Kerjasama Tim yang solid dan penerapan K3 yang baik, mengingat banyaknya aktivitas yang melibatkan kolaborasi dan penggunaan fasilitas praktik.

Sebagai langkah awal untuk memahami kondisi kinerja pegawai, Kerjasama Tim, dan penerapan K3 di SMK SMTI Banda Aceh, peneliti melakukan survei awal berupa wawancara terhadap 15 orang pegawai pada tanggal 28 September 2025. Wawancara ini bertujuan untuk menggali pandangan dan pengalaman pegawai terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka sehari-hari, termasuk hambatan maupun dukungan yang mereka rasakan dalam menjalankan tugas.

Hasil wawancara awal menunjukkan beberapa temuan penting. Pertama, mayoritas pegawai menyatakan bahwa Kerjasama Tim menjadi salah satu faktor

utama yang memengaruhi kelancaran pekerjaan. Pegawai merasa bahwa komunikasi yang terbuka, koordinasi yang jelas, serta saling mendukung antaranggota tim sangat membantu dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan menjaga kualitas pekerjaan. Kedua, pegawai menekankan pentingnya lingkungan kerja yang aman dan sehat. Mereka menyatakan bahwa penerapan K3, termasuk fasilitas keselamatan, pemeriksaan kesehatan berkala, dan jaminan kesehatan, memberikan rasa aman dan kenyamanan dalam bekerja, sehingga dapat lebih fokus dan produktif.

Selain itu, wawancara juga mengungkapkan adanya beberapa tantangan yang perlu diperbaiki, seperti kebutuhan peningkatan koordinasi antarunit, pemahaman lebih mendalam tentang prosedur K3, serta peran manajemen dalam meninjau pelaksanaan K3 secara berkelanjutan. Temuan ini menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut untuk mengukur secara kuantitatif sejauh mana Kerjasama Tim dan penerapan K3 berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMK SMTI Banda Aceh.

Dengan demikian, survei awal melalui wawancara memberikan gambaran awal yang berharga mengenai persepsi pegawai terhadap faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat kinerja. Temuan ini sekaligus menjadi landasan penting bagi pelaksanaan penelitian yang lebih sistematis dan mendalam, yang diharapkan dapat menghasilkan rekomendasi konkret bagi peningkatan kinerja pegawai serta kualitas pengelolaan lembaga pendidikan kejuruan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di SMK SMTI Banda Aceh sangat dipengaruhi oleh Kerjasama Tim yang efektif

serta penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang optimal. Oleh karena itu, penelitian mengenai **”Pengaruh Kerjasama Tim dan K3 Terhadap Kinerja Pegawai di SMK SMTI Banda Aceh”** menjadi penting untuk dilakukan guna memperoleh bukti empiris serta memberikan rekomendasi yang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dan kualitas pengelolaan lembaga pendidikan kejuruan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Kerjasama Tim terhadap kinerja pegawai Sekolah Mengah Kejuruan SMTI Banda Aceh?
2. Bagaimana pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja pegawai Sekolah Mengah Kejuruan SMTI Banda Aceh?
3. Bagaimana pengaruh Kerjasama Tim dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekolah Menengah Kejuruan SMTI Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kerjasama Tim terhadap kinerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan SMTI Banda Aceh
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan SMTI Banda Aceh
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kerjasama Tim dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara simultan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan SMTI Banda Aceh

1.4 Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi pihak manajemen sekolah dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan Kerjasama Tim dan optimalisasi penerapan K3.
2. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran pegawai akan pentingnya Kerjasama Tim dan kepatuhan terhadap kebijakan K3 demi terciptanya lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan produktif
3. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan pembanding bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik sejenis di bidang pendidikan atau organisasi publik.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada pegawai Sekolah Menengah Kejuruan SMTI Banda Aceh, dengan fokus pada pengaruh Kerjasama Tim dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mengkaji persepsi responden terhadap kedua variabel tersebut dalam periode penelitian tertentu dan tidak membahas faktor lain di luar variabel yang diteliti.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Kinerja Pegawai

2.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Setiap instansi pemerintah pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh pegawainya selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Sehingga dibutuhkan manajemen yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Menurut Ibrahim, F., dkk (2021) kinerja pegawai adalah pencapaian atau hasil kerja pegawai dalam periode tertentu yang diukur berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, seperti efektivitas, efisiensi, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Kinerja ini juga dipengaruhi oleh faktor internal pegawai seperti motivasi dan kompetensi.

Kinerja pegawai menurut Hanny, C., & Adiputra, I. (2020), melibatkan pengukuran terhadap bagaimana pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan harapan organisasi. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti keterampilan, pelatihan, kepemimpinan, dan sumber daya yang tersedia. Pamungkas, A.dkk., (2022), menekankan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan, yang tidak hanya melibatkan hasil yang dapat dilihat (output) tetapi juga kualitas dari proses kerja yang dijalani pegawai tersebut. Kinerja ini dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, dan dukungan organisasi. Yusuff, A. A., (2023) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang dicapai oleh

seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja ini mencakup tiga aspek utama: kualitas kerja, kuantitas kerja, dan disiplin dalam menjalankan tugas.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) dan dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu. Selain itu, penilaian kinerja tidak hanya mengukur hasil akhir tetapi juga melihat pada proses dan keterlibatan pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu untuk mendapatkan kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan memahami pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi, beberapa faktor mempengaruhi menjadi pemicu apakah tingkat kinerja pegawai itu tinggi atau rendah.

Menurut Hafidulloh dkk. (2021) menjelaskan ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor individu berkaitan dengan karakteristik yang melekat pada diri pegawai seperti (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang).
2. Faktor psikologis mencakup aspek motivasi (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)).
3. Faktor organisasi meliputi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan).

Menurut Khaeruman dkk. (2021) kinerja sangat terkait dengan faktor individu dan lingkungan kerja. Kedua faktor tersebut adalah:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. 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, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai menurut Soelistya dkk. (2021), meliputi:

- 1) Faktor Finansial, yaitu terpenuhinya keinginan Pegawai terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) bagi Pegawai dapat terpenuhi. Hal ini meliputi; sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi
- 2) Faktor Fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik Pegawai. Hal ini meliputi; jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja,

keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan Pegawai dan umur

- 3) Faktor Sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama Pegawai, dengan atasannya maupun Pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi; rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar
- 4) Faktor Psikologi, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan Pegawai. Hal ini meliputi; minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai. Selain itu indikator kinerja juga digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan. (Milala, J. A. S. 2022). ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang Pegawai, indikator tersebut diantaranya :

1. Kualitas, yaitu kualitas kerja Pegawai diukur melalui persepsi Pegawai terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan Pegawai.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku).
5. Kemandirian, merupakan kemampuan Pegawai dalam menjalankan fungsi kerjanya.

Indikator Kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Khaeruman *et al.*, (2021: 17) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari pegawai/Pegawai adalah terhadap jumlah pekerjaan yang diselesaikan.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil pekerjaan memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan. Kualitas kerja diukur dari pegawai/Pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tingkat penyelesaian pekerjaan dengan ketrampilan dan kemampuan pegawai/Pegawai.

3. Kerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang pegawai/Pegawai untuk bekerja bersama dengan pegawai/Pegawai lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Utomo (2021) menyatakan bila terdapat 4 (empat) unsur yang ada pada kinerja yakni:

1. Capaian manfaat kerja
2. Aspek yang berdampak pada kinerja Pegawai
3. Capaian target institusi
4. Durasi waktu yang ditentukan

2.2 Kerjasama Tim

2.2.1 Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah proses di mana dua orang atau lebih bekerja bersama secara terkoordinasi, saling mendukung, dan berbagi peran serta tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama. Dalam kerjasama tim, setiap anggota memanfaatkan kemampuan dan keahliannya masing-masing, menjalin komunikasi yang efektif, serta membangun kepercayaan dan komitmen agar

pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efisien dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan bekerja secara individu. Menurut Davis (dalam Badriyah, 2022) Kerjasama tim merupakan sejumlah individu yang bekerja secara *kolaboratif* untuk mencapai tujuan bersama, di mana pencapaian tersebut lebih efektif dan efisien dibandingkan usaha individu

Menurut Sibarani (dalam Tahier, 2023) Kerjasama tim adalah integrasi antara kerja kelompok dengan pemanfaatan berbagai keahlian, dilandasi oleh tujuan yang jelas serta dukungan kepemimpinan dan komunikasi efektif, yang bertujuan mencapai kinerja lebih optimal dibandingkan kerja individu. Sedangkan menurut Muaziz & Parashakti (2024) Teamwork adalah *pendekatan kolaboratif* di mana sekelompok individu bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dengan memanfaatkan kombinasi kemampuan, kepemimpinan, dan komunikasi yang efektif

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Faktor–Faktor yang memengaruhi Kerjasama Tim menurut Davis (dalam Badriyah, 2022) yang umum digunakan dalam kajian manajemen sumber daya manusia:

1. Tujuan yang Jelas
Kerjasama Tim akan berjalan efektif apabila setiap anggota memahami tujuan yang ingin dicapai bersama. Tujuan yang jelas menjadi arah dan pedoman bagi anggota tim dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya
2. Komunikasi yang Efektif
Komunikasi yang terbuka dan lancar antaranggota tim memungkinkan terjadinya pertukaran informasi, ide, dan umpan balik secara tepat, sehingga dapat meminimalkan kesalahpahaman dalam bekerja
3. Kepercayaan Antaranggota Tim

Kepercayaan merupakan dasar utama dalam Kerjasama Tim. Dengan adanya rasa saling percaya, anggota tim akan lebih terbuka, saling menghargai, dan bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama

4. **Pembagian Tugas yang Jelas**
Pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing anggota akan meningkatkan efektivitas kerja tim serta menghindari tumpang tindih pekerjaan.
5. **Kepemimpinan yang Efektif**
Peran pemimpin sangat penting dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengoordinasikan anggota tim agar dapat bekerja secara harmonis dan produktif.
6. **Komitmen dan Tanggung Jawab**
Setiap anggota tim harus memiliki komitmen dan rasa tanggung jawab terhadap tugas dan hasil kerja tim agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara optimal.

2.2.3 Indikator Kerjasama Tim

Indikator Kerjasama Tim menurut Sibarani (dalam Tahier, 2023) yang sering digunakan dalam penelitian manajemen dan perilaku organisasi:

1. **Komunikasi**
Kemampuan anggota tim dalam menyampaikan dan menerima informasi secara jelas, terbuka, dan efektif guna mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
2. **Koordinasi**
Tingkat keselarasan dan keterpaduan antaranggota tim dalam mengatur tugas, waktu, dan sumber daya untuk mencapai tujuan bersama.
3. **Saling Percaya**
Keyakinan antaranggota tim terhadap kemampuan, integritas, dan komitmen satu sama lain dalam menjalankan tugas tim.
4. **Partisipasi Aktif**
Keterlibatan anggota tim secara aktif dalam proses pengambilan keputusan, diskusi, serta pelaksanaan tugas tim.
5. **Tanggung Jawab Bersama**
Kesediaan anggota tim untuk memikul tanggung jawab terhadap hasil kerja tim, baik keberhasilan maupun kegagalan, secara kolektif.

2.3 Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)

2.3.1 Pengertian Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) atau *Occupational Safety and Health (OSH)* merupakan suatu disiplin ilmiah yang berfokus pada perlindungan tenaga kerja dari risiko kecelakaan, penyakit akibat kerja, serta dampak negatif lingkungan kerja terhadap kesehatan fisik, mental, dan sosial. Novriansyah, Y., & Angraini, M. (2021). Keselamatan kerja merujuk pada suatu kondisi di lingkungan kerja yang menjamin individu terbebas dari potensi bahaya yang dapat menimbulkan penderitaan, kerusakan, maupun kerugian, sehingga aktivitas kerja dapat dilaksanakan secara aman dan terkendali. Selanjutnya menurut Zebua, E. S. A., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan serangkaian upaya sistematis dan terencana yang bertujuan untuk menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman dan sehat, serta melindungi pekerja dari gangguan fisik maupun mental. Upaya tersebut dilaksanakan melalui pembinaan dan pelatihan, pemberian arahan, serta pengawasan terhadap pelaksanaan tugas Pegawai, disertai dengan penyediaan dukungan dan fasilitas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang ditetapkan oleh pemerintah maupun oleh organisasi tempat bekerja.

Kemudian menurut pendapat Rahayu dkk. (2022). Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi dan upaya yang bertujuan untuk meningkatkan serta mempertahankan derajat kesehatan pekerja pada tingkat yang optimal, mencakup aspek fisik, mental, dan sosial, melalui tindakan pencegahan, perlindungan, dan

pengendalian, serta penanganan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang timbul akibat pekerjaan maupun pengaruh lingkungan kerja.

Menurut *International Labour Organization (ILO)*, K3 adalah suatu bidang multidisipliner yang bertujuan untuk memelihara kondisi kerja yang aman dan sehat, mencegah kecelakaan maupun penyakit akibat kerja, serta memastikan kesejahteraan pekerja secara menyeluruh. Sejalan dengan hal tersebut, *World Health Organization (WHO)* mendefinisikan K3 sebagai upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan pekerja pada tingkat setinggi-tingginya, mencegah terjadinya gangguan kesehatan akibat kondisi kerja, serta menyesuaikan pekerjaan dengan kemampuan pekerja dan pekerja dengan pekerjaannya (ILO, 2023; & WHO, 2024).

Dalam perspektif nasional, konsep K3 telah diatur dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yang menyatakan bahwa keselamatan kerja ditujukan untuk menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain yang berada di tempat kerja, serta memelihara sumber produksi agar dapat digunakan secara efisien dan berkelanjutan. Regulasi ini kemudian diperkuat dengan Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), yang menekankan bahwa penerapan K3 merupakan bagian integral dari sistem manajemen organisasi dalam rangka meningkatkan efisiensi, produktivitas, serta daya saing perusahaan.

Dari sudut pandang akademik, K3 dipandang sebagai sebuah kerangka kerja ilmiah yang memadukan berbagai disiplin, antara lain manajemen risiko, higiene industri, ergonomi, psikologi kerja, kedokteran okupasi, hingga kebijakan

publik. Vitrano dkk (2024) menyatakan bahwa K3 merupakan sistem yang dirancang untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengendalikan faktor risiko yang berpotensi menimbulkan dampak negatif terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja, dengan orientasi pada pencegahan (*preventive approach*) dan keberlanjutan (*sustainability approach*). Dengan demikian, K3 tidak hanya dipahami sebagai kewajiban normatif, tetapi juga sebagai strategi ilmiah yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang aman, sehat, produktif, dan kompetitif.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat diidentifikasi beberapa karakteristik utama K3. Pertama, K3 bersifat preventif karena berorientasi pada upaya pencegahan kecelakaan maupun penyakit akibat kerja sebelum terjadi. Kedua, K3 bersifat multidisipliner karena melibatkan pendekatan lintas bidang ilmu dalam pelaksanaannya. Ketiga, K3 bersifat holistik karena mencakup dimensi fisik, mental, sosial, serta kesejahteraan pekerja secara menyeluruh. Keempat, K3 bersifat sistematis dengan penerapan metode manajemen risiko melalui tahapan identifikasi bahaya, penilaian risiko, serta pengendalian risiko. Karakteristik-karakteristik ini menunjukkan bahwa tujuan akhir K3 bukan hanya sebatas melindungi pekerja, melainkan juga meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan keberlanjutan organisasi.

Dengan demikian, dalam konteks penelitian ini, K3 dapat disintesis sebagai suatu sistem manajemen terstruktur yang berorientasi preventif, multidisipliner, dan holistik, yang bertujuan melindungi tenaga kerja dari potensi

bahaya di lingkungan kerja, sekaligus mendukung pencapaian produktivitas, kesejahteraan, dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

2.3.2 Faktor-Faktor Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

Efektivitas penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berhubungan dan membentuk suatu sistem kerja yang kompleks. Faktor-faktor tersebut dapat dikategorikan ke dalam faktor manusia, faktor teknis, faktor lingkungan kerja, faktor organisasi, serta faktor budaya dan kebijakan. Pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor ini penting agar strategi K3 dapat diterapkan secara komprehensif dan berkelanjutan.

1. Faktor Manusia (*Human Factors*)

Faktor manusia merupakan salah satu aspek dominan dalam menentukan keberhasilan maupun kegagalan penerapan K3. Karakteristik pekerja, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, kondisi fisik, serta kesehatan mental, memengaruhi kemampuan pekerja dalam mengenali bahaya, mengambil keputusan, dan mematuhi prosedur keselamatan. Misalnya, pekerja berusia muda umumnya memiliki kemampuan fisik yang lebih baik tetapi cenderung berisiko tinggi melakukan tindakan berbahaya akibat kurangnya pengalaman. Sebaliknya, pekerja berusia lebih tua mungkin memiliki pengalaman yang lebih matang namun rentan terhadap penyakit akibat kerja atau kelelahan fisik.

Selain itu, perilaku pekerja juga sangat menentukan. Berdasarkan teori *human error*, sebagian besar kecelakaan kerja bukan disebabkan oleh kerusakan teknis, melainkan akibat tindakan tidak aman (*unsafe acts*), seperti mengabaikan

prosedur keselamatan, tidak menggunakan alat pelindung diri, atau bekerja dalam kondisi kelelahan. Studi Pangestu dkk (2023) menemukan bahwa pelatihan keselamatan yang berkelanjutan dan berbasis praktik lapangan dapat mengurangi frekuensi kecelakaan hingga 35% di sektor industri. Hal ini menunjukkan pentingnya pengembangan kompetensi, pembentukan sikap kerja aman, serta peningkatan kesadaran individu dalam menjaga keselamatan dirinya maupun rekan kerjanya.

2. Faktor Teknis (*Technical Factors*)

Faktor teknis mencakup segala aspek yang berhubungan dengan peralatan, mesin, teknologi, bahan, serta metode kerja yang digunakan. Kecelakaan kerja seringkali terjadi akibat peralatan yang tidak memenuhi standar keselamatan, tidak terawat, atau digunakan tidak sesuai prosedur. Misalnya, mesin dengan sistem pengaman yang rusak dapat menyebabkan kecelakaan fatal, sementara penggunaan bahan kimia tanpa prosedur standar dapat menimbulkan paparan berbahaya.

Seiring perkembangan industri 4.0, banyak organisasi mulai mengadopsi teknologi keselamatan berbasis sensor, *Internet of Things (IoT)*, dan sistem otomatisasi. Teknologi ini dapat mendeteksi potensi bahaya secara real time, memberikan peringatan dini, bahkan menghentikan operasi mesin secara otomatis ketika terjadi kondisi berbahaya. Riyanto dkk. (2024) melaporkan bahwa implementasi sensor berbasis IoT mampu menurunkan angka kecelakaan kerja di industri manufaktur hingga 28% dalam dua tahun. Namun demikian, penggunaan

teknologi canggih juga memerlukan adaptasi dari pekerja serta peningkatan keterampilan teknis agar teknologi tersebut dapat dimanfaatkan secara optimal.

3. Faktor Lingkungan Kerja (*Work Environment Factors*)

Lingkungan kerja berperan penting dalam menjaga kesehatan dan keselamatan pekerja. Faktor lingkungan dapat berupa kondisi fisik, kimia, biologis, ergonomis, maupun psikososial. Kondisi fisik seperti pencahayaan yang buruk, tingkat kebisingan tinggi, suhu ekstrem, ventilasi tidak memadai, atau getaran berlebih dapat mengakibatkan penurunan konsentrasi, kelelahan, bahkan penyakit akibat kerja. Paparan kimia berbahaya seperti logam berat, pelarut organik, dan debu industri dapat menimbulkan gangguan pernapasan, kerusakan organ, hingga penyakit kronis. Sementara itu, faktor biologis seperti bakteri, virus, dan jamur berisiko menimbulkan penyakit menular, terutama pada pekerja di bidang kesehatan dan industri pangan.

Selain faktor fisik dan kimia, aspek ergonomi juga berperan besar. Postur kerja yang salah, beban kerja fisik berlebihan, atau penggunaan peralatan yang tidak ergonomis dapat menimbulkan cedera otot rangka (*musculoskeletal disorders*). Di sisi lain, faktor psikososial seperti beban kerja tinggi, tekanan target, kurangnya dukungan sosial, serta konflik peran terbukti meningkatkan risiko stres, burnout, dan depresi. Kajian Torp dkk (2024) menegaskan bahwa faktor psikososial kini merupakan determinan signifikan dalam K3, sejajar dengan bahaya fisik dan kimia, sehingga pengelolaan lingkungan kerja harus mencakup dimensi fisik maupun nonfisik secara seimbang.

4. Faktor Organisasi (*Organizational Factors*)

Faktor organisasi mencerminkan sejauh mana manajemen dan struktur organisasi mendukung implementasi K3. Hal ini meliputi kepemimpinan, kebijakan internal, struktur tanggung jawab, sistem komunikasi, hingga mekanisme pengawasan. Organisasi dengan manajemen yang memiliki komitmen tinggi terhadap keselamatan umumnya menunjukkan kepatuhan pekerja yang lebih baik terhadap aturan K3.

Penerapan sistem manajemen K3 berbasis *Plan-Do-Check-Act (PDCA)*, sebagaimana diatur dalam PP No. 50 Tahun 2012, terbukti mampu meningkatkan efektivitas program K3 secara signifikan. Vitrano dkk (2024) menekankan bahwa organisasi yang menerapkan manajemen K3 secara sistematis mengalami penurunan insiden kerja dan peningkatan kepuasan pekerja. Selain itu, gaya kepemimpinan yang bersifat transformasional, yaitu yang mendorong partisipasi aktif, motivasi, dan keterlibatan pekerja dalam program K3, dinilai lebih efektif dibandingkan gaya kepemimpinan otoriter yang hanya menekankan kepatuhan. Dengan demikian, faktor organisasi bukan hanya soal struktur formal, tetapi juga tentang bagaimana manajemen membangun iklim keselamatan dalam keseharian operasional.

5. Faktor Budaya dan Kebijakan (*Cultural and Policy Factors*)

Budaya keselamatan (*safety culture*) merupakan salah satu faktor mendasar yang mencerminkan sikap, nilai, norma, serta perilaku kolektif organisasi terhadap keselamatan. Budaya keselamatan yang kuat terlihat dari konsistensi pekerja dalam menggunakan alat pelindung diri, keterbukaan dalam melaporkan potensi bahaya, serta keseriusan manajemen dalam menindaklanjuti

laporan tersebut. Sebaliknya, budaya yang permisif terhadap pelanggaran prosedur keselamatan dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja secara signifikan.

Selain budaya organisasi, faktor kebijakan eksternal juga memainkan peran penting. Regulasi pemerintah, standar internasional, serta kebijakan pengawasan eksternal menjadi instrumen penting untuk memastikan implementasi K3 berjalan sesuai standar. Zhou dkk (2023) menekankan bahwa integrasi antara budaya keselamatan internal perusahaan dengan kebijakan nasional maupun regulasi internasional mampu meningkatkan efektivitas K3, terutama di sektor konstruksi yang dikenal memiliki risiko tinggi. Oleh karena itu, penguatan budaya keselamatan harus berjalan seiring dengan kepatuhan terhadap kebijakan dan regulasi yang berlaku.

2.3.3 Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Beberapa indikator kesehatan dan keselamatan kerja yang sering digunakan meliputi :

1. Kebijakan dan komitmen k3

Kebijakan dan komitmen manajemen merupakan landasan utama dalam penerapan K3 di organisasi. Kebijakan ini berbentuk pernyataan tertulis dari manajemen puncak yang memuat visi, misi, serta tujuan strategis terkait keselamatan kerja. Komitmen manajemen ditunjukkan melalui alokasi sumber daya, pembentukan struktur organisasi K3, dan integrasi K3 ke dalam proses bisnis. Menurut penelitian Aiyub dkk (2023) keberhasilan penerapan sistem K3 sangat bergantung pada komitmen manajemen puncak, karena kepemimpinan yang proaktif menciptakan budaya keselamatan yang positif. Tanpa adanya dukungan manajemen, kebijakan K3 hanya akan bersifat formalitas dan tidak berjalan efektif di lapangan.

2. Perencanaan dan Identifikasi Bahaya

Indikator ini meliputi proses sistematis dalam mengidentifikasi potensi bahaya, menilai tingkat risiko, serta menetapkan langkah pengendalian yang tepat. Proses ini penting untuk meminimalisasi

kemungkinan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Penelitian yang dipublikasikan di *Matec Conferences* (2021) menunjukkan bahwa perusahaan konstruksi yang menerapkan metode identifikasi bahaya secara rutin berhasil menurunkan risiko kecelakaan kerja hingga 40%. Hal ini membuktikan bahwa perencanaan yang matang, termasuk analisis risiko yang komprehensif, mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap penciptaan lingkungan kerja yang aman.

3. Implementasi Program K3

Pelaksanaan program K3 merupakan langkah operasional dari kebijakan yang telah dirumuskan. Implementasi ini mencakup penerapan prosedur kerja aman, pelaksanaan inspeksi rutin, penyediaan Alat Pelindung Diri (APD), serta pengendalian teknis dan administratif lainnya. Menurut IvySci (2022), perusahaan yang menerapkan inspeksi rutin dan pengawasan ketat terhadap penggunaan APD mengalami penurunan tingkat kecelakaan kerja secara signifikan. Hal ini menegaskan bahwa implementasi K3 yang konsisten bukan hanya memenuhi aspek regulasi, tetapi juga berdampak langsung terhadap keselamatan pekerja dan keberlanjutan produktivitas.

4. Kompetensi dan Pelatihan Tenaga Kerja

Kompetensi pekerja dalam aspek K3 sangat penting karena pengetahuan dan keterampilan yang memadai dapat mengurangi risiko human error. Pelatihan rutin, sertifikasi, dan program pembinaan menjadi salah satu indikator utama efektivitas K3. Studi dalam *Matec Conferences* (2021) menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki program pelatihan berkesinambungan mengalami penurunan signifikan pada tingkat *lost time injury frequency rate* (LTIFR). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas SDM melalui pelatihan tidak hanya meningkatkan keselamatan kerja, tetapi juga berdampak pada kualitas kinerja secara keseluruhan.

5. Komunikasi, Konsultasi, dan Partisipasi Pekerja

Partisipasi aktif pekerja dalam penerapan K3 menjadi faktor penting dalam membangun budaya keselamatan. Indikator ini mencakup pelaporan potensi bahaya, keterlibatan dalam rapat K3, hingga peran serta dalam evaluasi risiko. Menurut Furqan (2023) keterlibatan pekerja dalam sistem K3 meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan dan memperkuat budaya keselamatan di tempat kerja. Komunikasi yang transparan dan efektif antara manajemen dan pekerja juga meminimalisasi miskomunikasi yang dapat berujung pada kecelakaan kerja.

6. Pengukuran dan Evaluasi Kinerja K3

Pengukuran kinerja K3 dilakukan melalui *leading indicators* dan *lagging indicators*. *Leading indicators* bersifat proaktif, seperti jumlah inspeksi keselamatan yang dilakukan atau tingkat partisipasi pelatihan, sedangkan *lagging indicators* bersifat reaktif, seperti jumlah

kecelakaan, tingkat keparahan cedera, dan hari kerja hilang. Menurut IvySci (2022), kombinasi antara *leading* dan *lagging indicators* memberikan gambaran paling komprehensif mengenai performa keselamatan kerja suatu organisasi. Dengan demikian, perusahaan dapat mengevaluasi efektivitas program K3 sekaligus merancang strategi perbaikan berkelanjutan.

7. Tinjauan Manajemen dan Perbaikan Berkelanjutan

Tinjauan manajemen merupakan proses evaluasi yang dilakukan secara berkala untuk menilai efektivitas sistem K3. Kegiatan ini mencakup audit internal, pemeriksaan eksternal, serta analisis data insiden untuk menentukan perbaikan yang diperlukan. Studi yang dipublikasikan dalam *Matec Conferences* (2021) menunjukkan bahwa organisasi yang melakukan tinjauan manajemen secara konsisten memiliki tren penurunan angka kecelakaan kerja dari tahun ke tahun. Hal ini menandakan bahwa perbaikan berkelanjutan bukan hanya sebuah kewajiban formal, melainkan strategi vital untuk mencapai keunggulan dalam manajemen keselamatan kerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Wuri Nofita Sari (2022) dengan judul "Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Klinik Pratama Rawat Inap PRISDHY)" menggunakan metode analisis linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai, Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai, Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai. Hal tersebut diketahui hasil analisis korelasi sebagai berikut: Nilai R Square 0,036 atau 0,36% dan sisanya sebesar 99,64% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun persamaan

dengan penelitian ini menggunakan variabel terikat dan variabel bebas yang sama. Kemudian perbedaannya yaitu lokasi, populasi dan sampel penelitian.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Komang Hans Jayaputra dan Anak Agung Ayu Sriathi (2020) dengan judul “Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai” menggunakan metode Uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPBD Provinsi Bali. Adapun persamaan dengan penelitian ini menggunakan variabel terikat dan satu variabel bebas. Kemudian perbedaannya yaitu lokasi, populasi dan sampel serta variabel bebas Kerjasama Tim.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Nia Audiana dkk, (2024) dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi, dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sungai Mandau” menggunakan metode Regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kerjasama tim berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas sungai mandau, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas sungai mandau, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas sungai Mandau. Adapun persamaan dengan penelitian ini menggunakan Variabel terikat dan satu variabel bebas. Kemudian perbedaannya yaitu, lokasi, populasi dan sampel serta variabel bebas K3.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Mattajang dkk (2022) dengan judul “Pengaruh K3, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada suku dinas penanggulangan kebakaran dan penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan”. menggunakan metode Structural Equation Model (SEM) dan Regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa K3, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening. Pada lingkungan kerja tidak signifikan ($t \text{ hitung} > 0.05$) yang artinya perlu ditingkatkan kembali untuk meningkatkan kinerja pegawai. Adapun persamaan dengan penelitian ini menggunakan Variabel terikat dan variabel bebas K3. Kemudian perbedaannya yaitu lokasi, variabel bebas Kerjasama Tim dan populasi dan sampel.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Sofyanti, B., & Wahyuati, A. (2022). Dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering” menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh antara variabel independen yakni variabel Gaji (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3), dan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (X_4) yang berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Unires Indonesia. Adapun persamaan dengan penelitian ini menggunakan Variabel terikat dan variabel bebas K3. Kemudian perbedaannya yaitu lokasi, variabel bebas Kerjasama Tim dan populasi dan sampel.

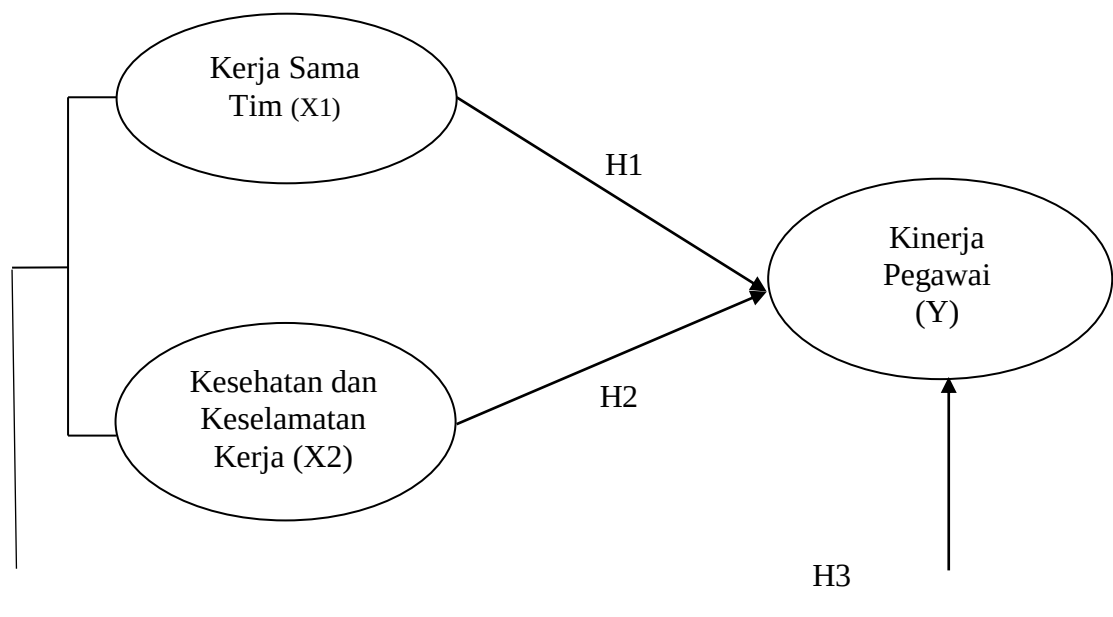
Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Wuri Nofita Sari (2022)	Analisis regresi linier berganda	Kerjasama Tim, lingkungan kerja, serta K3 berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja Pegawai	Menggunakan variabel terikat dan variabel bebas yang sama	Lokasi, populasi, dan sampel penelitian
2	Pengaruh Program K3, Lingkungan Kerja, serta Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai Komang Hans Jayaputra & Anak Agung Ayu Sriathi (2020)	Uji asumsi klasik dan regresi linier berganda	K3, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Menggunakan variabel terikat dan satu variabel bebas yang sama	Lokasi, populasi, sampel, dan tidak menggunakan variabel Kerjasama Tim
3	Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Nia Audiana dkk. (2024)	Regresi linier berganda	Kerjasama Tim berpengaruh negatif dan tidak signifikan, kompensasi serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Menggunakan variabel terikat dan satu variabel bebas yang sama	Lokasi, populasi, sampel, dan tidak menggunakan variabel K3
4	Pengaruh K3, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel	SEM dan regresi linier berganda	K3 dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi,	Menggunakan variabel terikat dan variabel bebas K3	Lokasi, populasi, sampel, dan tidak menggunakan variabel Kerjasama

No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	InterveningMattajang dkk. (2022)		sedangkan lingkungan kerja tidak signifikan		Tim
5	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai Sofyanti & Wahyuati (2022)	Regresi linier berganda	Variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai	Menggunakan variabel terikat dan salah satu variabel bebas yang relevan	Lokasi, populasi, sampel, dan perbedaan variabel independen

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam Kajian Teori sebagaimana telah dipaparkan di atas dan didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, maka dapat di asumsikan dengan konsep pemikiran yaitu sebagai berikut dapat dilihat pada gambar 2.1



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Penelitian sebelumnya (Sofyanti, B., & Wahyuati, A. 2022.)

Gambar tersebut menggambarkan kerangka konseptual penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, Kerjasama Tim (X1) dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X2) berperan sebagai variabel independen, sedangkan kinerja pegawai (Y) merupakan variabel dependen.

2.4 Hipotesis

Menurut Sahir (2022) hipotesis adalah prediksi awal sebuah hipotesis awal penelitian awal yang bias berupa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 2.1 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh Kerjasama Tim secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada SMK SMTI Banda Aceh.
- H2 : Terdapat pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada SMK SMTI Banda Aceh.
- H3 : Terdapat pengaruh Kerjasama Tim dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada SMK SMTI Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu menentukan berpengaruh Kerjasama Tim dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja pegawai Sekolah Mengah Kejuruan SMTI Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanatori kuantitatif. Penelitian eksplanatori merupakan suatu metode yang bersifat menerangkan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

3.1.3 Horizon Waktu

Horizon waktu adalah dimensi waktu untuk pengumpulan data penelitian. Penelitian ini menggunakan horizon waktu cross-sectional. cross-sectional atau *one-shoot studi* adalah dimensi waktu dimana peneliti hanya sekali dalam pengambilan data karena keterbatasan waktu penelitian baik berbentuk kuesioner ataupun berbentuk deret waktu (*time series*) (Hamali *et al.*, 2023).

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data adalah studi *cross-sectional*. Studi *cross-sectional* adalah sebuah studi dapat dilakukan dengan data hanya sekali dikumpulkan (Sekaran dan Roger, 2020). Penelitian ini dilakukan

dalam satu waktu tertentu yaitu pada Bulan September 2025 sampai dengan Bulan Maret 2026. Horizon waktu penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

No	Kegiatan	September 2025	Oktober 2025	November 2025	Desember 2025	Januari 2026	Februari 2026
1	Survei Awal						
2	Penyusunan proposal						
3	Pemeriksaan dan revisi proposal						
4	Pengurusan dan pengajuan proposal ke prodi untuk diseminarkan						
5	Seminar proposal						
6	Perbaikan dan pengesahan hasil seminar						
7	Penelitian dan penyusunan skripsi						
8	Pemeriksaan dan revisi skripsi						

3.1.4 Unit Analisis

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan SMTI Banda Aceh yang beralamat di Jl. Teungku Diblang No. 50 dan Jl. Twk. Hasyem Banta Muda NO. 6. Adapun yang menjadi unit analisis pada penelitian ini yaitu pegawai baik PNS, PPPK dan PPNPN.

3.1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan SMTI Banda Aceh yang beralamat di Jl. Teungku Diblang No. 50 dan Jl. Twk. Hasyem Banta

Muda NO. 6. Adapun yang menjadi objek penelitiannya yaitu pegawai baik PNS, PPPK dan PPNNP. Waktu penelitiannya dimulai dari bulan Maret s.d Mei 2025.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Pada penelitian ini populasi terdiri dari seluruh pegawai baik PNS, PPPK dan PPNNP di Sekolah Menengah Kejuruan SMTI Banda Aceh yaitu 122 pegawai.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel biasa didefinisikan sebagai sekumpulan data yang diambil atau diseleksi dari suatu populasi. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan memilih beberapa sampel tertentu yang dinilai sesuai dengan tujuan atau masalah penelitian dalam sebuah populasi (Mangean, L., dkk, 2024).

Sampel dari penelitian ini adalah pegawai Sekolah Menengah Kejuruan SMTI Banda Aceh. Teknik yang digunakan dalam menentukan sampel yaitu dengan menggunakan rumus Slovin seperti di bawah ini:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel
N : Jumlah populasi
e : batas toleransi kesalahan (10%)

$$n = \frac{122}{1+122(0.05)^2}$$

$$n = \frac{122}{2.22}$$

$$n = 93 \text{ Pegawai}$$

Berdasarkan hasil perhitungan maka diperoleh jumlah sampel yang baik dari populasi sebesar **93 orang Pegawai** dengan batas toleransi kesalahan 5 %.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu data primer dan skunder. Data primer diperoleh secara langsung dari tanggapan responden dari hasil sebaran kuisioner. Sedangkan data skunder diperoleh dari lokasi penelitian dalam bentuk laporan kinerja tahunan pegawai dan data lainnya sebagai pendukung hasil sebaran kuisioner.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*), yaitu pengumpulan data teoritis dengan cara menelaah berbagai buku literatur dan bahan pustaka lainnya yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.
2. Penelitian Lapang (*Field Research*), yaitu pengumpulan data lapangan dengan cara sebagai berikut:
 - a. Observasi, yaitu mengadakan kunjungan langsung pada objek penelitian dan mengumpulkan data yang diperlukan.
 - b. Koesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan pada setiap responden untuk

memperoleh informasi yang di butuhkan sehingga penelitian dapat lebih berstruktur, dengan menggunakan skala likert.

Tabel 3.2 Skala *Likert*

No	Pilihan Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sahir (2022:16) menyatakan “Variabel penelitian merupakan komponen yang sudah ditentukan oleh seorang peneliti untuk diteliti agar mendapatkan jawaban yang sudah dirumuskan yaitu berupa kesimpulan penelitian. Variabel merupakan komponen utama dalam penelitian, oleh sebab itu penelitian tidak akan berjalan tanpa ada variabel yang diteliti. Karena variabel merupakan objek utama dalam penelitian untuk menentukan variabel tentu harus dengan dukungan teoritis yang diperjelas melalui hipotesis penelitian”. Selanjutnya akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan judul penelitian ini, terdapat **tiga variabel utama**, yaitu **variabel independen (X)**, **variabel dependen (Y)**, dan tidak ada variabel intervening dalam penelitian ini. Adapun variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen (X):
 - Kerjasama Tim (X_1)
 - Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_2)

2. Variabel dependen (Y):

○ Kinerja Pegawai (Y)

Variabel independen dipilih karena diyakini berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Kerjasama Tim mencerminkan kemampuan pegawai untuk berkolaborasi, berkoordinasi, dan mendukung satu sama lain dalam melaksanakan tugas. Sedangkan penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mencerminkan terciptanya lingkungan kerja yang aman dan sehat, yang dapat meningkatkan fokus, disiplin, dan produktivitas pegawai. Variabel dependen, yaitu kinerja pegawai, menggambarkan efektivitas individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh institusi.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Variabel Dependen						
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah pencapaian atau hasil kerja pegawai dalam periode tertentu yang diukur berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, seperti efektivitas, efisiensi, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi Menurut Ibrahim, F., dkk (2021)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	1 – 5	Likert	A1-A5
Variabel Independen						
2.	Kerjasama Tim (X1)	Kerjasama tim merupakan sejumlah individu yang bekerja secara kolaboratif untuk mencapai tujuan bersama, di	1. Komunikasi 2. Koordinasi 3. Saling Percaya 4. Partisipasi Aktif 5. Tanggung Jawab Bersama	1 – 5	Likert	B1-B5

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
		mana pencapaian tersebut lebih efektif dan efisien dibandingkan usaha individu Menurut Davis (dalam Badriyah, 2022)				
3.	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2)	Keselamatan kerja merujuk pada suatu kondisi di lingkungan kerja yang menjamin individu terbebas dari potensi bahaya yang dapat menimbulkan penderitaan, kerusakan, maupun kerugian, sehingga aktivitas kerja dapat dilaksanakan secara aman dan terkendali. Menurut Novriansyah, Y., & Angraini, M. (2021)	1. Kebijakan dan komitmen k3 2. Perencanaan dan Identifikasi 3. Implementasi Program K3 4. Kompetensi dan Pelatihan Tenaga Kerja 5. Komunikasi, Konsultasi, dan Partisipasi Pekerja 6. Pengukuran dan Evaluasi Kinerja K3 7. Tinjauan Manajemen dan Perbaikan Berkelanjutan	1 - 4	Likert	C1-C7

3.5 Teknik Analisi Data

Pendekatan deskriptif kuantitatif, yang memungkinkan penggunaan persamaan matematis untuk menggambarkan temuan penelitian sebelumnya dan mengikatnya dengan teori yang diterima, digunakan oleh penulis untuk menganalisis data yang dikumpulkan sebelum menarik kesimpulan. Jawaban atas pertanyaan dalam kuesioner digunakan untuk mengukur variabel dalam model analisis penelitian ini. Karena tanggapan bersifat deskriptif, sebuah nomor ditugaskan untuk menjadikannya kuantitatif.

Skala Likert digunakan sebagai teknik pengukuran data untuk menilai sikap,

pandangan, dan persepsi seseorang atau kelompok. Ini mengungkapkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan dengan suatu objek. Variabel yang akan diukur kemudian diubah menjadi indikator variabel dengan menggunakan skala likert. Skala Likert memiliki gradien berikut, mulai dari sangat positif hingga sangat negatif: Skala Likert merupakan metode pengukuran yang digunakan untuk menilai sikap, pandangan, atau persepsi individu maupun kelompok terhadap suatu objek. Metode ini mengukur sejauh mana seseorang menyetujui atau tidak menyetujui suatu pernyataan dengan memberikan pilihan jawaban yang bergradasi dari sangat positif hingga sangat negatif.

Variabel yang akan diteliti diubah menjadi indikator-indikator yang kemudian diukur menggunakan skala Likert, sehingga memudahkan peneliti dalam menganalisis tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap objek yang diteliti. Untuk menganalisa data, maka peneliti menggunakan metode regresi linier berganda. Regresi linier berganda ini digunakan untuk menggunakan apakah variabel independen berdampak signifikan dan positif terhadap variabel dependen. Bentuk persamaan regresinya adalah (Sugiyono, 2018:204) :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Subyek dalam variabel depan yang diprediksikan

a = Konstanta, yaitu besarnya nilai Y ketika nilai $X_1 X_2 = 0$

- b_1 = Koefisien regresi kompensasi
 b_2 = Koefisien regresi lingkungan kerja
 X_1 = Kompensasi
 X_2 = Lingkungan kerja
 e = Error Term

3.6 Analisis Persepsi Responden

Analisis persepsi responden berguna untuk menganalisis persepsi responden dalam menjawab setiap butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Peralatan analisis data untuk menguji persepsi responden dengan menghitung nilai rerata dan kemudian dikelompokkan ke dalam kategori penilaian persepsi responden. Rentang skor dihitung dengan membagi selisih antara nilai tertinggi dengan skor terendah dengan jumlah pilihan skor jawaban kuesioner. Menurut Sudjana (2017:47) Secara matematis ditulis:

$$\text{Rentang skor} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Selanjutnya, penggolongan persepsi responden akan diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 3.4.

Tabel 3.5
Persepsi Berdasarkan Interval Skor

Skor	Kategori
4,21 – 5,00	Sangat baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
1,81 – 2,60	Tidak baik
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik

Sumber: Husein Umar (2011:130)

3.7 Pengujian Data

Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan untuk menguji apakah suatu kuesioner yang dirancang layak atau tidak digunakan sebagai instrumen/alat penelitian. Perhitungan Statistik hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini menggunakan bantuan program *Software SPSS*.

3.7.1 Uji Validitas

Sahir (2022:31) menyatakan “Uji validitas adalah uji coba pertanyaan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti akan pertanyaan yang diajukan peneliti. Jika hasil tidak valid ada kemungkinan responden tidak mengerti dengan pertanyaan yang kita ajukan. Uji validitas berhubungan dengan ketetapan alat ukur dalam mencapai sasaran. Alat pengukuran disebut valid jika hasil pengukuran tepat, nyata/benar, uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antar subjek pada item pertanyaan dengan skor dari hasil kuesioner, yaitu dengan mencari nilai koefisien korelasi (r) dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan nilai kritik tabel korelasi r dengan kriteria Kinerja Guru yaitu:

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Jika telah memenuhi syarat, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut telah memiliki validitas konstruk yang baik. Sementara butir-butir pertanyaan yang tidak valid akan gugur dan dikeluarkan. Setelah semua butir

pertanyaan dinyatakan valid maka instrumen tersebut layak sebagai kuesioner penelitian”.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Sahir (2022:33) menyatakan “Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen atau alat penelitian dengan menguji kendala butir-butir pertanyaan dalam kuesioner, butir soal yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 ”.

3.8 Pengujian Asumsi Klasik

Menurut Riyanto & Hatmawan (2020) menyatakan “Pengujian asumsi klasik adalah serangkaian uji statistik yang digunakan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi-asumsi dasar, sehingga menghasilkan estimasi koefisien regresi yang linear, tidak bias, dan konsisten. Uji ini mencakup uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi”.

3.8.1 Uji Normalitas

Sahir (2022:69) Menyatakan “Uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki analisi grafik dan uji statistik, dengan ketentuan, sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal”.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2021) menyatakan “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami multikolinearitas, karena hal tersebut dapat menyebabkan estimasi koefisien regresi menjadi tidak stabil dan interpretasi model menjadi sulit. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam suatu model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
3. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variation inflation factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance > 0.10 atau sama dengan nilai VIF < 10 .

3.8.3 Uji Heterokedastisitas

Sahir (2022:69) menyatakan “Uji Heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu untuk melihat dari angka probabilitas dengan ketentuan, sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut tidak ada Heterokedastisitas.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data ada Heterokedastisitas”.

3.9 Pengujian Hipotesis

Menurut Sahir (2022:26) “Hipotesis merupakan prediksi awal sebuah hipotesis awal penelitian awal yang bisa berupa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Hipotesis umumnya diuji secara simultan atau keseluruhan dan dengan cara parsial atau satu persatu”, dengan hipotesis sebagai berikut:

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji T ini digunakan untuk menguji tingkat signifikan Kompensasi dan Lingkungan kerja secara parsial terhadap Kinerja pegawai Sekolah Menengah Kejuruan SMTI Banda Aceh. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak pada tingkat signifikan 5%.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_o diterima dan H_a ditolak pada tingkatan signifikan 5%.

H_{a1} : Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja Kinerja pegawai Sekolah Menengah Kejuruan SMTI Banda Aceh.

Ho1 : Kerjasama Tim tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Sekolah Menengah Kejuruan SMTI Banda Aceh.

Ha2 : Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekolah Menengah Kejuruan SMTI Banda Aceh.

Ho2 : Kesehatan dan Keselamatan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekolah Menengah Kejuruan SMTI Banda Aceh.

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel bebas secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan membandingkan antara nilai tingkat signifikan (α) = 5% (0,05), yaitu :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak pada tingkat signifikan 5%.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak pada tingkat signifikan 5%.

Ha3 : Kerjasama Tim dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekolah Menengah Kejuruan SMTI Banda Aceh.

Ho3 : Kerjasama Tim dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekolah Menengah Kejuruan SMTI Banda Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum SMK SMTI Banda Aceh

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) SMTI Banda Aceh didirikan pada tanggal 1 September 1965 dengan nama Sekolah Teknik Industri Menengah Atas (STIMA) oleh Pemerintah Aceh. Tujuan didirikan sekolah ini adalah untuk mengisi kekosongan tenaga kerja di daerah Aceh baik di perusahaan/industri maupun instansi pemerintah. Pada masa itu SMK-SMTI Banda Aceh berada di bawah binaan pemerintah Aceh.

Kemudian pada tahun 1985 pemerintah Aceh menyerahkan kepemilikan SMK- SMTI Banda Aceh ke pemerintah pusat dengan SK nomor: 235/M/SK/6/1985 dengan nama Sekolah Menengah Teknologi Industri (SMTI). Dengan demikian sejak tahun 1985 sampai saat ini SMK-SMTI Banda Aceh menjadi milik pemerintah pusat di bawah binaan Pusat Pendidikan dan Latihan (PUSDIKLAT) industri Kementerian Perindustrian Republik Indonesia (RI).

Pada tahun 2010 SMK-SMTI Banda Aceh sesuai dengan kesepakatan Bersama antara kementerian Perindustrian dengan kementerian Pendidikan Nasional nomor: 358/M-IND/6/2010 dan no. 06/VI/KB/2010 tentang penyelenggaraan dan pembinaan Pendidikan Menengah Kejuruan Pada Sekolah Analis Kimia dan Sekolah Menengah Teknologi Industri, maka nama SMTI Banda Aceh berubah menjadi Sekolah Menengah Kejuruan-Sekolah Menengah Teknologi Industri (SMK-SMTI) Banda Aceh. Berdasarkan Peraturan Sekretaris

Jenderal Kementerian Perindustrian Nomor 09/SJ-IND/PER/10/2012 tanggal 3 Oktober 2012 tentang Reposisi Pengembangan Unit Pendidikan dan Balai Diklat Industri di Lingkungan Kementerian Perindustrian.

SMK SMTI Banda Aceh mempunyai tugas melaksanakan pendidikan menengah kejuruan dengan konsentrasi keahlian :

1. Teknik Kimia Industri
2. Analisis Pengujian
3. Teknik Mekanik Industri

SMK SMTI Banda Aceh menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan rencana & program pendidikan & pengajaran;
2. Pelaksanaan pendidikan & pengajaran di dalam & di luar sekolah;
3. Pelaksanaan kerjasama pendidikan & pengajaran;
4. Pelaksanaan urusan tata usaha & rumah tangga.

SMK SMTI Banda Aceh mempunyai visi dan misi sebagai berikut:

1. Menjadi penyelenggara pendidikan kejuruan industri sektor agro yang excellence, berwawasan lingkungan dan bertaraf internasional

Untuk mewujudkan visi tersebut diatas, dirumuskan 5 (lima) misi pembangunan SMK SMTI Banda Aceh sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan pendidikan kejuruan dual system dengan STEM Learning model bertaraf internasional;
2. Melaksanakan pengabdian masyarakat dalam pengembangan ekosistem IKM;
3. Mengembangkan kompetensi industri 4.0 melalui pembangunan satelit PIDI 4.0;
4. Mengembangkan skema kompetensi dan uji kompetensi LSP;

5. Mengembangkan kelas industry;
6. Penerapkan program sekolah berwawasan lingkungan (Green School).

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan identitas responden yang dilihat dari segi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama masa kerja, yang diperoleh dari hasil pengedaran kuesioner pada 93 orang responden pada SMK SMTI Banda Aceh. Untuk lebih jelasnya karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No.	Variabel	Frekuensi	Presentase
1.	Jenis Kelamin :		
	- Laki-Laki	51	55%
	- Perempuan	42	45%
Jumlah		93	100%
2.	Usia :		
	- 20-25 Tahun	17	18%
	- 26-30 Tahun	20	22%
	- 31-35 Tahun	23	25%
	- 36-40 Tahun	15	16%
	- 41-45 Tahun	10	11%
	- 46-50 Tahun	8	9%
Jumlah		93	100%
3.	Pendidikan Terakhir :		
	- SLTA	8%	9%
	- Diploma (D3)	14%	15%
	- Sarjana (S1)	60%	65%
	- S2	10%	11%
	- S3	1%	1%
Jumlah		93	100%
4.	Lama Masa Kerja :		
	- 1-5 tahun	15	27%
	- 6-10 tahun	17	31%
	-11-15 tahun	13	24%
	-16-20 tahun	7	13%
	->20 tahun	3	5%
Jumlah		93	100%

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.1, karakteristik responden penelitian ini dapat dijelaskan dari empat variabel, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

1. Jenis Kelamin

Dari total 93 responden, mayoritas adalah laki-laki sebanyak 51 orang (55%), sedangkan perempuan berjumlah 42 orang (45%). Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi laki-laki sedikit lebih dominan dibanding perempuan dalam penelitian ini.

2. Usia

Responden terbagi ke dalam enam kategori usia. Responden dengan usia 31–35 tahun mendominasi sebanyak 23 orang (25%), diikuti oleh kelompok usia 26–30 tahun sebanyak 20 orang (22%), dan 20–25 tahun sebanyak 17 orang (18%). Responden berusia 36–40 tahun berjumlah 15 orang (16%), usia 41–45 tahun sebanyak 10 orang (11%), dan usia 46–50 tahun sebanyak 8 orang (9%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia produktif (26–35 tahun).

3. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 60 orang (65%). Responden dengan pendidikan DIII berjumlah 14 orang (15%), SLTA 8 orang (9%), S2 sebanyak 10 orang (11%), dan S3 hanya 1 orang (1%). Hasil ini menunjukkan bahwa responden mayoritas telah memiliki pendidikan tinggi.

4. Masa Kerja

Terkait pengalaman kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 6–10 tahun sebanyak 29 orang (31%), diikuti 1–5 tahun sebanyak 25 orang (27%), 11–15 tahun sebanyak 22 orang (24%), 16–20 tahun sebanyak 12

orang (13%), dan lebih dari 20 tahun sebanyak 5 orang (5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih berada pada tahap awal hingga menengah dalam pengalaman kerja profesional mereka.

Secara keseluruhan, karakteristik responden penelitian ini mencerminkan kelompok pegawai yang produktif, berpendidikan tinggi, dan berpengalaman cukup. Hal ini penting dalam konteks penelitian karena faktor usia, pendidikan, dan masa kerja dapat memengaruhi Kerjasama Tim dan kepatuhan terhadap K3, yang pada akhirnya berdampak terhadap kinerja pegawai SMK SMTI Banda Aceh.

4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product Moment Coefficient of Correlation* dengan bantuan program SPSS versi 27. Berdasarkan out-put komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. r hitung lebih besar dari r tabel. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* di mana hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi di atas nilai kritis sebesar 0,201 ($\alpha = 5\%$, $n = 93$), sebagaimana tercantum dalam Tabel Nilai Kritis Korelasi *r Product-Moment* pada lampiran. Hal ini mengindikasikan bahwa semua pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Uji Validitas

Butir Pertanyaan	Variabel	R hitung	R tabel	Status
Item A1	Y	0,780	0,201	Valid
Item A2		0,629	0,201	Valid
Item A3		0,511	0,201	Valid
Item A4		0,589	0,201	Valid
Item A5		0,485	0,201	Valid
Item B1	X1	0,690	0,201	Valid
Item B2		0,682	0,201	Valid
Item B3		0,563	0,201	Valid
Item B4		0,415	0,201	Valid
Item B5		0,464	0,201	Valid
Item C1	X2	0,523	0,201	Valid
Item C2		0,583	0,201	Valid
Item C3		0,719	0,201	Valid
Item C4		0,671	0,201	Valid
Item C5		0,326	0,201	Valid
Item C6		0,370	0,201	Valid
Item C7		0,419	0,201	Valid

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi masing-masing item pernyataan yang melebihi nilai kritis *r Product Moment* sebesar 0,201 pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Dengan demikian, seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian lebih lanjut, serta dapat dijadikan dasar dalam pembahasan dan analisis data selanjutnya.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Sahir (2021:33) menyatakan “Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 ”.

Untuk lebih jelas besarnya nilai alpha pada masing-masing variabel diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No.	Variabel	Nilai Alpha	Kriteria	Status
1.	Kerjasama Tim (X1)	0,739	0,60	Reliabel
2.	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X2)	0,706	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0,701	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi internal dari instrumen penelitian yang digunakan dalam mengukur variabel-variabel penelitian, yaitu Kerjasama Tim (X1), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) di SMK SMTI Banda Aceh. Uji reliabilitas ini menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas nilai minimal 0,60, sesuai standar yang umum digunakan dalam penelitian sosial.

Berdasarkan Tabel 4.3, diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

1. Variabel Kerjasama Tim (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,739, sehingga termasuk dalam kategori reliabel.
2. Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X2) memperoleh nilai alpha sebesar 0,706, yang menunjukkan bahwa instrumen untuk variabel ini reliabel.
3. Variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai alpha sebesar 0,701, sehingga dapat dikategorikan reliabel.

Nilai-nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel memiliki konsistensi yang baik dan dapat diandalkan untuk digunakan dalam penelitian ini. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur Kerjasama Tim, penerapan K3, dan kinerja pegawai di SMK SMTI Banda Aceh memenuhi kriteria validitas internal dan siap digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada pegawai SMK SMTI Banda Aceh. Hasil ini memberikan gambaran mengenai persepsi dan tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan yang terkait dengan variabel Kerjasama Tim (X1), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Analisis distribusi frekuensi ini digunakan untuk melihat sebaran jawaban responden sebelum dilakukan analisis statistik lebih lanjut, sehingga dapat diketahui tingkat kesepakatan atau persepsi pegawai terhadap masing-masing variabel penelitian.

4.4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya selalu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik sesuai standar yang ditetapkan.	22	23.7	49	52.7	22	23.7	0	0	0	0	4.00
2	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target yang ditentukan.	19	20.4	63	67.7	11	11.8	0	0	0	0	4.09
3	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa menunda tugas.	23	24.7	54	58.1	16	17.2	0	0	0	0	4.08
4	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan sekolah.	16	17.2	54	58.1	23	24.7	0	0	0	0	3.92
5	Saya mampu bekerja secara mandiri tanpa selalu bergantung pada arahan atasan.	26	28.0	53	57.0	14	15.1	0	0	0	0	4.13
Nilai Rerata												4.04

Sumber : Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat dijelaskan bahwa:

1. Untuk indikator kualitas pekerjaan, sebanyak 22 responden (23,7%) sangat setuju dan 49 responden (52,7%) setuju bahwa mereka selalu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas baik sesuai standar yang ditetapkan, sedangkan 22 responden (23,7%) menjawab cukup setuju. Nilai rata-rata indikator ini adalah 4,00, yang menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan pegawai tergolong baik.
2. Pada indikator kuantitas pekerjaan, 19 responden (20,4%) sangat setuju dan 63 responden (67,7%) setuju mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target, dengan nilai rata-rata 4,09, menunjukkan kinerja pegawai dalam hal kuantitas cukup tinggi.
3. Untuk indikator ketepatan waktu, mayoritas responden menyatakan setuju (54 responden, 58,1%) dan sangat setuju (23 responden, 24,7%) bahwa pekerjaan diselesaikan tepat waktu, dengan nilai rata-rata 4,08, menunjukkan pegawai cukup disiplin dalam memenuhi tenggat waktu.
4. Indikator efektivitas pekerjaan menunjukkan bahwa 16 responden (17,2%) sangat setuju dan 54 responden (58,1%) setuju bahwa pekerjaan mereka memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan sekolah. Nilai rata-rata indikator ini adalah 3,92, yang masih menunjukkan tingkat efektivitas yang baik.
5. Untuk indikator kemandirian, 26 responden (28%) sangat setuju dan 53 responden (57%) setuju mampu bekerja mandiri tanpa selalu bergantung pada arahan atasan. Nilai rata-rata indikator ini adalah 4,13, menunjukkan pegawai memiliki tingkat kemandirian yang tinggi dalam melaksanakan tugas.

Secara keseluruhan, nilai rata-rata kinerja pegawai di SMK SMTI Banda Aceh adalah 4,04, yang berada pada kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai mampu menjalankan tugasnya dengan efektif, efisien, dan mandiri, serta berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan sekolah.

4.4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kerjasama Tim

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Kerjasama Tim (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Kerjasama Tim (X2)

No	Kerjasama Tim (X2)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya secara aktif berkomunikasi dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas bersama.	22	23.7	56	60.2	15	16.1	0	0	0	0	4.08
2	Saya selalu berkoordinasi dengan tim agar pekerjaan berjalan efektif dan efisien.	23	24.7	54	58.1	16	17.2	0	0	0	0	4.08
3	Saya percaya pada kemampuan dan integritas rekan tim dalam menyelesaikan tugas.	16	17.2	64	68.8	13	14.0	0	0	0	0	4.03
4	Saya berpartisipasi secara aktif dalam diskusi dan kegiatan tim.	39	41.9	39	41.9	15	16.1	0	0	0	0	4.26
5	Saya bertanggung jawab atas hasil kerja tim sama seperti tanggung jawab saya sendiri.	27	29.0	50	53.8	16	17.2	0	0	0	0	4.12

	Nilai Rerata	4.11
--	---------------------	-------------

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat dijelaskan bahwa:

1. Indikator komunikasi dalam tim menunjukkan bahwa 22 responden (23,7%) sangat setuju dan 56 responden (60,2%) setuju bahwa mereka secara aktif berkomunikasi dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas bersama. Sebanyak 15 responden (16,1%) cukup setuju. Nilai rata-rata indikator ini adalah 4,08, yang menunjukkan pegawai memiliki komunikasi tim yang baik.
2. Indikator koordinasi tim menunjukkan bahwa 23 responden (24,7%) sangat setuju dan 54 responden (58,1%) setuju bahwa mereka selalu berkoordinasi dengan tim agar pekerjaan berjalan efektif dan efisien, dengan 16 responden (17,2%) cukup setuju. Nilai rata-rata indikator ini adalah 4,08, yang menandakan pegawai cukup efektif dalam berkoordinasi dengan tim.
3. Indikator kepercayaan terhadap rekan tim menunjukkan bahwa 16 responden (17,2%) sangat setuju dan 64 responden (68,8%) setuju bahwa mereka percaya pada kemampuan dan integritas rekan tim dalam menyelesaikan tugas, sementara 13 responden (14,0%) cukup setuju. Nilai rata-rata indikator ini adalah 4,03, menunjukkan pegawai memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap rekan tim.
4. Indikator partisipasi aktif dalam tim menunjukkan bahwa 39 responden (41,9%) sangat setuju dan 39 responden (41,9%) setuju bahwa mereka berpartisipasi secara aktif dalam diskusi dan kegiatan tim, sedangkan 15 responden (16,1%) cukup setuju. Nilai rata-rata indikator ini adalah

4,26, yang menandakan pegawai sangat aktif dalam berkontribusi dalam tim.

5. Indikator tanggung jawab terhadap hasil tim menunjukkan bahwa 27 responden (29,0%) sangat setuju dan 50 responden (53,8%) setuju bahwa mereka bertanggung jawab atas hasil kerja tim sama seperti tanggung jawab mereka sendiri, sementara 16 responden (17,2%) cukup setuju. Nilai rata-rata indikator ini adalah 4,12, menunjukkan pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap kinerja tim.

Secara keseluruhan, nilai rata-rata Kerjasama Tim pegawai di SMK SMTI Banda Aceh adalah 4,11, yang berada pada kategori baik hingga sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai mampu bekerja secara kolaboratif, berkomunikasi dengan efektif, berpartisipasi aktif, dan bertanggung jawab terhadap keberhasilan tim, sehingga mendukung pencapaian tujuan sekolah secara optimal.

4.4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X2)

No	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X2)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Kondisi lingkungan kerja secara fisik (ruang kerja, pencahayaan, kebersihan, dan keamanan) mendukung saya dan tim untuk bekerja sama	13	14.0	68	73.1	12	12.9	0	0	0	0	4.01

	dengan baik.											
2	Hubungan sosial dan suasana psikologis antar anggota tim di tempat kerja berjalan dengan baik dan saling mendukung.	34	36.6	46	49.5	13	14.0	0	0	0	0	4.23
3	Pemeriksaan kesehatan pegawai yang dilakukan secara berkala membantu saya dan tim tetap sehat sehingga dapat bekerja sama secara optimal.	26	28.0	44	47.3	23	24.7	0	0	0	0	4.03
4	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan membuat saya dan anggota tim merasa aman dan nyaman dalam bekerja bersama.	18	19.4	59	63.4	16	17.2	0	0	0	0	4.02
5	Fasilitas pengobatan yang diberikan perusahaan membantu pemulihan kesehatan anggota tim sehingga kerja sama tetap terjaga.	31	33.3	42	45.2	20	21.5	0	0	0	0	4.12
6	Kinerja K3 diukur dan dievaluasi secara berkala untuk perbaikan.	21	22.6	56	60.2	16	17.2					4.05
7	Manajemen meninjau pelaksanaan K3 dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan.	31	33.3	45	48.4	17	18.3					4.15
	Nilai Rerata											4.08

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.6, dapat dijelaskan bahwa:

1. Indikator kondisi lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa 13 responden (14,0%) sangat setuju dan 68 responden (73,1%) setuju bahwa kondisi lingkungan kerja secara fisik, meliputi ruang kerja, pencahayaan, kebersihan, dan keamanan, mendukung mereka dan tim untuk bekerja sama dengan baik. Sebanyak 12 responden (12,9%) cukup setuju. Nilai rata-rata indikator ini adalah 4,01, yang menunjukkan lingkungan fisik mendukung Kerjasama Tim secara optimal.
2. Indikator hubungan sosial dan suasana psikologis menunjukkan bahwa 34 responden (36,6%) sangat setuju dan 46 responden (49,5%) setuju bahwa hubungan sosial dan suasana psikologis antar anggota tim berjalan baik dan saling mendukung. Sebanyak 13 responden (14,0%) cukup setuju. Nilai rata-rata indikator ini adalah 4,23, menunjukkan bahwa aspek psikologis dan hubungan antarpegawai mendukung kerja sama yang harmonis.
3. Indikator pemeriksaan kesehatan berkala menunjukkan bahwa 26 responden (28,0%) sangat setuju dan 44 responden (47,3%) setuju bahwa pemeriksaan kesehatan secara rutin membantu mereka dan tim tetap sehat sehingga dapat bekerja sama secara optimal. Sebanyak 23 responden (24,7%) cukup setuju. Nilai rata-rata indikator ini adalah 4,03, menunjukkan pegawai cukup terbantu oleh program pemeriksaan kesehatan dalam mendukung kinerja tim.
4. Indikator jaminan kesehatan menunjukkan bahwa 18 responden (19,4%) sangat setuju dan 59 responden (63,4%) setuju bahwa jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan membuat mereka merasa aman dan nyaman dalam bekerja bersama tim, dengan 16 responden (17,2%) cukup setuju.

Nilai rata-rata indikator ini adalah 4,02, menandakan jaminan kesehatan cukup memberikan rasa aman bagi pegawai.

5. Indikator fasilitas pengobatan menunjukkan bahwa 31 responden (33,3%) sangat setuju dan 42 responden (45,2%) setuju bahwa fasilitas pengobatan yang diberikan perusahaan membantu pemulihan kesehatan anggota tim sehingga kerja sama tetap terjaga. Sebanyak 20 responden (21,5%) cukup setuju. Nilai rata-rata indikator ini adalah 4,12, menunjukkan fasilitas pengobatan cukup mendukung keberlangsungan Kerjasama Tim.
6. Indikator evaluasi kinerja K3 menunjukkan bahwa 21 responden (22,6%) sangat setuju dan 56 responden (60,2%) setuju bahwa kinerja K3 diukur dan dievaluasi secara berkala untuk perbaikan, dengan 16 responden (17,2%) cukup setuju. Nilai rata-rata indikator ini adalah 4,05, menandakan evaluasi K3 berjalan secara konsisten untuk peningkatan mutu.
7. Indikator peninjauan dan perbaikan K3 oleh manajemen menunjukkan bahwa 31 responden (33,3%) sangat setuju dan 45 responden (48,4%) setuju bahwa manajemen meninjau pelaksanaan K3 dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan, sementara 17 responden (18,3%) cukup setuju. Nilai rata-rata indikator ini adalah 4,15, menunjukkan manajemen aktif dalam memastikan K3 berjalan optimal.

Secara keseluruhan, nilai rata-rata Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pegawai di SMK SMTI Banda Aceh adalah 4,08, yang berada pada kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, aspek psikologis, jaminan kesehatan, fasilitas pengobatan, serta evaluasi dan pengawasan K3 mendukung pegawai untuk bekerja dengan aman, nyaman, sehat, dan menjaga Kerjasama Tim secara efektif.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

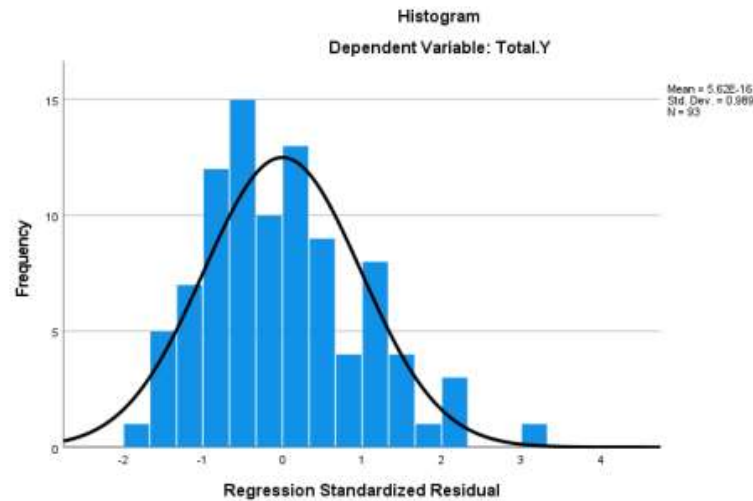
Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas data menggunakan uji kolmogorov-smirnov *one sampel test* dengan kriteria uji: jika probabilitas signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Pengolahan data dalam penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7
Uji Normalitas

Normalitas	Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,166
Sig.	0.136

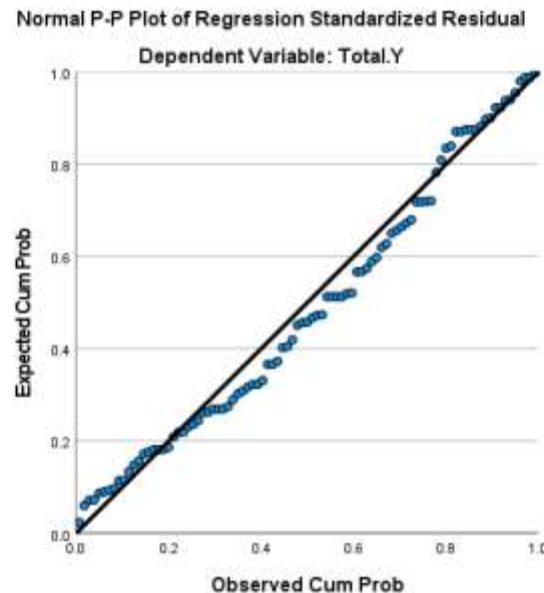
Sumber : Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.7 Uji Normalitas, hasil pengujian normalitas data residual menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov One Sample Test menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,166 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,136. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,136 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual pada model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam penelitian ini telah terpenuhi.



Gambar 4.1 Grafik Histogram

Berdasarkan Gambar 4.1 menunjukkan bahwa histogram Regression Standardized Residual pada gambar tersebut (variabel dependen: Kinerja Pegawai), Histogram menunjukkan bahwa sebaran residual membentuk pola menyerupai kurva lonceng (bell-shaped curve) dan mengikuti garis kurva normal yang ditampilkan. Sebagian besar nilai residual terkonsentrasi di sekitar nilai nol, dengan penyebaran yang relatif simetris ke kiri dan ke kanan. Hal ini mengindikasikan bahwa residual regresi tidak mengalami penyimpangan ekstrem (skewness) yang berarti.



Gambar 4.2 P-Plot

Berdasarkan Gambar 4.2 hasil P-Plot menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Pola ini menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal dan tidak terlihat penyimpangan yang signifikan, baik di bagian awal, tengah, maupun akhir grafik.

4.5.2 Uji Multikolonieritas

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Pedoman pengambilan keputusan pada uji multikolonieritas dengan menggunakan SPSS adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF, yaitu:

1. Berdasarkan nilai tolerance
 - Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi
 - Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi.
2. Berdasarkan nilai VIF

- Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi
- Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

Tabel 4.8
Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Variabel	Kolonieritas	
	Tolerance	VIF
Kerjasama Tim (X1)	0.968	1.033
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X2)	0.968	1.033

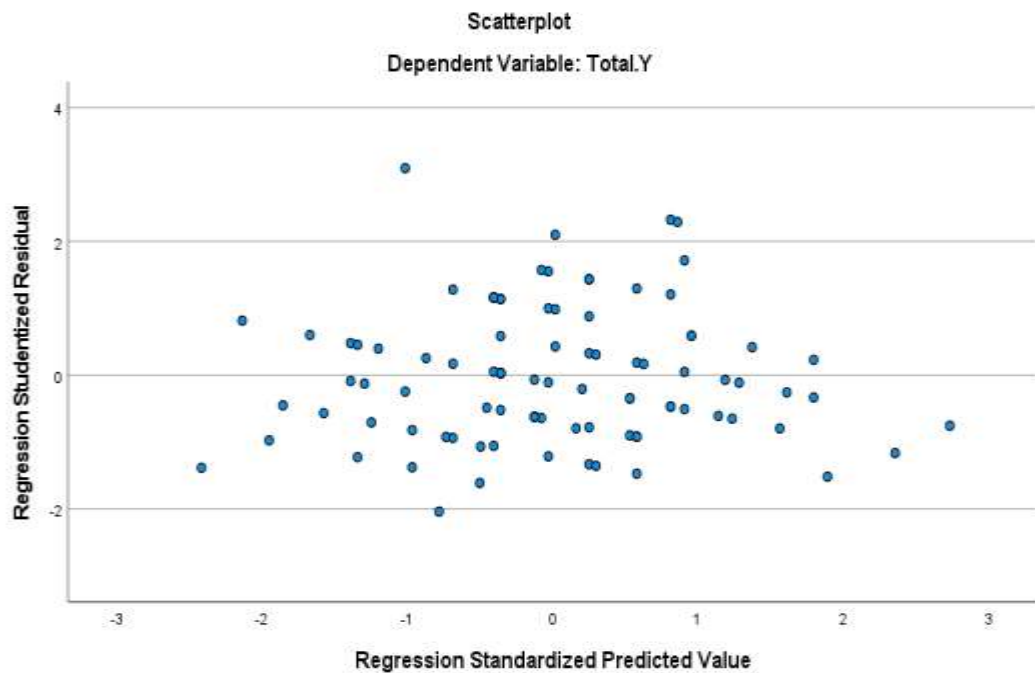
Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.8, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,968 dan VIF sebesar 1,033, sedangkan variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X2) juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,968 dan VIF sebesar 1,033. Nilai tolerance untuk kedua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Sahir (2021:69) menyatakan “Uji Heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika residual mempunyai varian yang sama, disebut homoskedastisitas dan jika tidak disebut heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji ini menggunakan SPSS Versi 27.0 melalui grafik scatterplot antara z prediction (ZPRED) untuk variabel

bebas (sumbu Y-Y prediksi-Y rill). Hasil olah data untuk uji homoskedastisitas tersebut dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas, dapat disimpulkan bahwa titik-titik residual pada scatterplot menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol serta tidak membentuk pola tertentu, sehingga menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, asumsi klasik homoskedastisitas telah terpenuhi, varians residual bersifat konstan, dan model regresi layak digunakan untuk analisis lanjutan serta pengujian hipotesis secara valid dan reliabel.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

4.6.1 Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Seperti dikemukakan pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian yaitu menganalisis variabel Kerjasama Tim (X1) dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X2) sebagai variabel bebas (independen variable) baik secara simultan maupun parsial, maka untuk menjelaskan didasarkan kepada analisis regresi linier berganda seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.610	2.909		2.960	0.004
	Kerjasama Tim (X1)	0.215	0.107	0.198	2.009	0.048
	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X2)	0.251	0.081	0.304	3.088	0.003
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan hasil regresi linear berganda disebutkan dalam tabel 4.10 diatas tersebut di atas maka koefisien korelasi masing-maing variabel sebagai berikut:

1. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 8,610 dengan nilai signifikansi 0,004 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa apabila variabel Kerjasama Tim (X1) dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X2) dianggap bernilai nol, maka Kinerja Pegawai (Y) tetap memiliki nilai dasar sebesar 8,610.

2. Pengaruh Kerjasama Tim (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kerjasama Tim (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,215 dengan nilai t hitung sebesar 2,009 dan tingkat signifikansi 0,048 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin baik Kerjasama Tim yang terjalin, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

3. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,251 dengan nilai t hitung sebesar 3,088 dan tingkat signifikansi 0,003 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, semakin baik penerapan K3 di lingkungan kerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Selain itu, nilai standardized beta terbesar terdapat pada variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yaitu sebesar 0,304, yang menunjukkan bahwa variabel K3 merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi Kinerja Pegawai dibandingkan dengan variabel Kerjasama Tim.

4.6.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien determinasi dengan symbol (R^2) bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat dari persamaan regresi tersebut. Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R²	Adjusted R²	Std. Error of the Estimate
1	0.392 ^a	0.153	0.135	1.819

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

1. Nilai Koefisien Korelasi (R)

Nilai R sebesar 0,392 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup rendah hingga sedang antara variabel bebas Kerjasama Tim dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan variabel terikat Kinerja Pegawai.

2. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)'

Nilai R^2 sebesar 0,153 berarti bahwa 15,3% variasi naik turunnya Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kerjasama Tim dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dalam model regresi, sedangkan 84,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

3. Nilai Adjusted R^2

Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,135 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel bebas dan jumlah sampel, kontribusi Kerjasama Tim dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 13,5%.

4. Std. Error of the Estimate

Nilai Std. Error of the Estimate sebesar 1,819 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi yang relatif kecil, sehingga model regresi yang digunakan cukup baik dan layak dalam memprediksi Kinerja Pegawai.

4.6.3 Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk menguji kemaknaan parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan tabel, pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil perhitungan yang diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Uji Parsial (t-test)

No.	Variabel Independen	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig
1.	Kerjasama Tim (X1)	2.009	1.661	0.018
2.	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X2)	3.088	1.661	0.004

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.11 Uji Parsial (t-test), dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1. Kerjasama Tim (X1)

Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,009, lebih besar daripada t tabel sebesar 1,661, dengan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai diterima.

2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X2)

Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) memiliki nilai t hitung sebesar 3,088, lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,661, serta nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Pegawai diterima.

4.6.4 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pegawai pada PT. Telkom Banda Aceh seperti pada tabel berikut ini:

4.12
Analysis of Variance (Anova)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Squares	F hitung	F Tabel	Sig.
1	Regression	53.942	2	26.971	8.152	3.100	0.001
	Residual	297.756	90	3.308			
	Total	351.699	92				

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.12 Analisis of Variance (ANOVA), uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen Kerjasama Tim dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 8,152, sedangkan F tabel sebesar 3,100 pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$.

Karena F hitung > F tabel dan diperkuat dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan variasi perubahan Kinerja Pegawai.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Kerjasama Tim dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS, secara parsial (uji t) diketahui bahwa Kerjasama Tim dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) masing-masing berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Pegawai di SMK SMTI Banda Aceh. Variabel Kerjasama Tim memiliki nilai t hitung sebesar 2,009 dengan signifikansi 0,018, sedangkan variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) memiliki nilai t hitung sebesar 3,088 dengan signifikansi 0,004. Seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga kedua variabel tersebut terbukti secara individual berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai di SMK SMTI Banda Aceh.

Selanjutnya, berdasarkan uji simultan (uji F) pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 8,152 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,100 dengan nilai signifikansi 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa Kerjasama Tim dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di SMK SMTI Banda Aceh. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinyatakan layak, dan peningkatan kedua variabel tersebut secara simultan mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai di SMK SMTI Banda Aceh secara optimal.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wuri Nofita Sari (2022) yang menemukan bahwa Kerjasama Tim dan Kesehatan serta Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Klinik Pratama Rawat Inap PRISDHY. Penelitian tersebut memperkuat temuan bahwa kerja sama yang baik dan penerapan K3 yang optimal mampu meningkatkan kinerja pegawai di berbagai organisasi

Dan juga sejalan dengan hasil penelitian oleh Komang Hans Jayaputra & Anak Agung Ayu Sriathi (2020) yang menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPBD Provinsi Bali. Temuan ini mendukung hasil penelitian bahwa

penerapan K3 dapat mendorong produktivitas dan kinerja pegawai secara signifikan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menguatkan bukti empiris bahwa Kerjasama Tim dan K3 merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya dalam konteks pendidikan di SMK SMTI Banda Aceh.

4.7.2 Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (t-test), variabel Kerjasama Tim (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,009 yang lebih besar dari t tabel 1,661, dengan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di SMK SMTI Banda Aceh.

Hal ini mengindikasikan bahwa Kerjasama Tim yang baik di lingkungan SMK SMTI Banda Aceh, yang ditandai dengan komunikasi yang efektif, saling membantu antarpegawai, serta adanya rasa tanggung jawab bersama, mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang bekerja dalam tim yang solid cenderung lebih mudah menyelesaikan tugas administrasi maupun tugas pendukung kegiatan pendidikan, sehingga tujuan institusi dapat tercapai secara lebih efektif.

4.7.3 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja

Pegawai

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,088, lebih besar dari t tabel 1,661, dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di SMK SMTI Banda Aceh.

Penerapan K3 yang baik di SMK SMTI Banda Aceh, seperti penyediaan fasilitas keselamatan kerja, lingkungan kerja yang bersih dan aman, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja, mampu menciptakan rasa aman dan nyaman bagi pegawai. Kondisi tersebut mendorong pegawai untuk bekerja lebih fokus dan produktif, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Komang Hans Jayaputra & Anak Agung Ayu Sriathi (2020), yang menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPBD Provinsi Bali. Penelitian tersebut memperkuat temuan bahwa penerapan K3 yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai pada berbagai jenis organisasi.

4.8 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, temuan ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di SMK SMTI Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama Tim dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini memperkuat teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor hubungan kerja dan lingkungan kerja. Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang memiliki pengaruh lebih dominan menegaskan pentingnya penerapan K3 dalam lingkungan pendidikan dan pelatihan seperti SMK SMTI Banda Aceh.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan masukan bagi manajemen SMK SMTI Banda Aceh agar lebih memperhatikan penguatan Kerjasama Tim dan penerapan sistem K3 yang berkelanjutan sebagai strategi dalam meningkatkan

kinerja pegawai. Pihak sekolah disarankan untuk mendorong kolaborasi antarpegawai melalui koordinasi yang efektif, pembagian tugas yang jelas, serta penciptaan iklim kerja yang harmonis. Selain itu, peningkatan K3 dapat dilakukan melalui pelatihan keselamatan kerja, penyediaan sarana dan prasarana pendukung, serta pengawasan terhadap penerapan prosedur kerja yang aman. Dengan demikian, kinerja pegawai di SMK SMTI Banda Aceh diharapkan dapat meningkat secara berkelanjutan dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh dua variabel independen terhadap Kinerja Pegawai di SMK SMTI Banda Aceh. Dua variabel independen tersebut yaitu Kerjasama Tim dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Berdasarkan hasil analisis, kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di SMK SMTI Banda Aceh.
2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di SMK SMTI Banda Aceh.
3. Kerjasama Tim dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di SMK SMTI Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai

Manajemen SMK SMTI Banda Aceh disarankan untuk terus meningkatkan kinerja pegawai melalui penetapan target kerja yang jelas, pemberian umpan balik secara berkala, serta evaluasi kinerja yang objektif dan berkelanjutan. Upaya ini diharapkan dapat mendorong pegawai untuk

bekerja lebih efektif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan sekolah.

2. Kerja Sama Tim

Manajemen SMK SMTI Banda Aceh disarankan untuk meningkatkan kerja sama tim antarpegawai melalui pelatihan team building, peningkatan komunikasi yang efektif, serta pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas. Peningkatan kerja sama tim yang baik diharapkan dapat memperlancar koordinasi kerja dan mendukung peningkatan kinerja pegawai.

3. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Manajemen SMK SMTI Banda Aceh disarankan untuk meningkatkan penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan menyediakan fasilitas keselamatan kerja yang memadai, menjaga kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja, serta memastikan seluruh prosedur keselamatan kerja dipatuhi oleh pegawai. Lingkungan kerja yang aman dan sehat diharapkan dapat meningkatkan rasa aman dan produktivitas pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aiyub, A., Rahman, F., & Santoso, B. (2023). Pengaruh komitmen manajemen terhadap penerapan sistem K3 di perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen Keselamatan*, 11(2), 45–58.
- Badriyah, N. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Furqan, R. (2023). Partisipasi pekerja dan budaya keselamatan di sektor konstruksi. *Jurnal Keselamatan Industri*, 9(1), 12–25.
- Hafidulloh, H., Putra, D., & Wibowo, A. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di instansi pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(3), 33–48.
- Hanny, C., & Adiputra, I. (2020). Evaluasi kinerja pegawai berdasarkan efektivitas dan efisiensi kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 15–28.
- Ibrahim, F., Rahman, A., & Siregar, T. (2021). *Pengukuran kinerja pegawai di sektor publik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- International Labour Organization (ILO). (2023). *Occupational safety and health standards and guidelines*. Geneva: ILO Publications.
- Komang Hans Jayaputra, & Anak Agung Ayu Sriathi. (2020). Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, serta komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Publik*, 8(2), 45–58.
- Matec Conferences. (2021). Implementation of occupational health and safety programs in construction projects. *Procedia Engineering*, 120, 234–242.
- Mangean, L., Putri, S., & Ramadhani, F. (2024). *Teknik pengambilan sampel dalam penelitian sosial*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Muaziz, M., & Parashakti, D. (2024). *Teamwork: Pendekatan kolaboratif dalam organisasi modern*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nia Audiana, R., Putri, D., & Hidayat, A. (2024). Pengaruh kerjasama tim, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sungai Mandau. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 12(1), 23–36.
- Novriansyah, Y., & Angraini, M. (2021). *Keselamatan dan kesehatan kerja dalam manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Pamungkas, A., Sari, D., & Widodo, T. (2022). Kinerja pegawai: Perspektif output dan kualitas proses kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(2), 55–67.
- Rahayu, S., Pratama, H., & Nugroho, R. (2022). Upaya meningkatkan derajat kesehatan pekerja melalui program K3 di industri manufaktur. *Jurnal Kesehatan Kerja*, 5(1), 18–32.
- Riyanto, P., Santoso, D., & Lestari, A. (2024). Pemanfaatan teknologi IoT untuk peningkatan keselamatan kerja di industri manufaktur. *Jurnal Teknologi dan Keselamatan*, 12(1), 41–57.
- Sahar, S. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif: Konsep, teori, dan aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sekaran, U., & Roger, B. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). New York, NY: Wiley.
- Sibarani, J. (dalam Tahier, A., 2023). *Kerjasama tim dan kinerja organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Soelistya, R., Putri, F., & Hartono, S. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai di perusahaan swasta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 29–44.
- Sofyanti, B., & Wahyuati, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja Pegawai PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 55–67.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Statistik untuk penelitian: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Torp, L., Hansen, T., & Olsen, P. (2024). Psychosocial work environment and occupational safety: A systematic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(1), 10–28.
- Utomo, B. (2021). Unsur-unsur kinerja pegawai dan pencapaian target organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 33–45.
- Vitrano, M., Rossi, F., & Bianchi, L. (2024). Occupational safety and health management systems: Preventive and sustainable approaches. *Safety Science*, 160, 105–120.

- WHO. (2024). *Occupational health: Protecting and promoting worker health*. Geneva: World Health Organization.
- Wuri Nofita Sari. (2022). Pengaruh kerjasama tim, lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja Pegawai (Studi kasus pada Klinik Pratama Rawat Inap PRISDHY). Skripsi. Universitas XYZ.
- Yusuff, A. A. (2023). Employee performance assessment: Quality, quantity, and discipline dimensions. *International Journal of Human Resource Studies*, 13(1), 77–89.
- Zebua, E. S. A., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Implementasi sistem K3 di perusahaan manufaktur: Perspektif manajemen dan pekerja. *Jurnal Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, 8(3), 66–81.
- Zhou, H., Li, J., & Wang, T. (2023). Integrating safety culture and national policy for effective occupational health and safety in high-risk industries. *Safety Science*, 156, 104–119.

Lampiran 1

KUESIONER

PENGARUH KERJSASAMA TIM DAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA PEGAWAI SMK SMTI BANDA ACEH

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Sdr Responden

Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini dibuat dalam rangka penelitian ilmiah. Hanya kesimpulan keseluruhan hasil penelitian yang akan dianalisa. Kerahasiaan informasi akan sangat dijaga. Untuk itu kami sangat mengharapkan bantuan dari seluruh Bapak/Ibu untuk memberikan informasi yang benar . Atas kerjasamanya kami sampaikan rasa terima kasih.

Demografi Responden

1. Nama :(boleh tidak diisi)
2. Umur : ☐ 20-25 Tahun
☐ 26-30 Tahun
☐ 31-35 Tahun
☐ 36-40 Tahun
☐ 41-45 Tahun
☐ 46-50 Tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki
☐ Perempuan
5. Pendidikan : ☐ SLTA
☐ DIII
☐ S1
☐ S2
☐ S3
6. Masa Kerja : ☐ 1-5 Tahun
☐ 6-10 Tahun
☐ 11-15 Tahun
☐ 16-20 Tahun
☐ >20 Tahun

Petunjuk Pengisian

Mohon Bapak/Ibu memberikan pendapat atas pernyataan-pernyataan berikut, sesuai dengan tingkat persetujuan dengan memberikan tanda cek (√) pada angka pilihan:

NO	Kinerja Pegawai (Y) Berilah tanda (√) pada angka yang anda anggap paling tepat untuk mewakili pilihan anda.	Sgt Tdk Setuju	Tdk Setuju	Krg Setuju	Setuju	Sgt Setuju
A1.	Saya selalu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik sesuai standar yang ditetapkan.	☐	☐	☐	☐	☐
A2.	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target yang ditentukan.	☐	☐	☐	☐	☐
A3.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa menunda tugas.	☐	☐	☐	☐	☐
A4.	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan sekolah.	☐	☐	☐	☐	☐
A5.	Saya mampu bekerja secara mandiri tanpa selalu bergantung pada arahan atasan.	☐	☐	☐	☐	☐
NO	Kerjasama Tim (X2) Berilah tanda (√) pada angka yang anda anggap paling tepat untuk mewakili pilihan anda.	Sgt Tdk Setuju	Tdk Setuju	Krg Setuju	Setuju	Sgt Setuju
B1.	Saya secara aktif berkomunikasi dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas bersama.	☐	☐	☐	☐	☐
B2.	Saya selalu berkoordinasi dengan tim agar pekerjaan berjalan efektif dan efisien.	☐	☐	☐	☐	☐
B3.	Saya percaya pada kemampuan dan integritas rekan tim dalam menyelesaikan tugas.	☐	☐	☐	☐	☐
B4.	Saya berpartisipasi secara aktif dalam diskusi dan kegiatan tim.	☐	☐	☐	☐	☐
B5.	Saya bertanggung jawab atas hasil kerja tim sama seperti tanggung jawab saya sendiri.	☐	☐	☐	☐	☐

NO	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X2) Berilah tanda (√) pada angka yang anda anggap paling tepat untuk mewakili pilihan anda.	Sgt Tdk	Tdk	Krg	Setuju	Sgt
		Setuju	Setuju	Setuju		Setuju
C1.	Kondisi lingkungan kerja secara fisik (ruang kerja, pencahayaan, kebersihan, dan keamanan) mendukung saya dan tim untuk bekerja sama dengan baik.	☐	☐	☐	☐	☐
C2.	Hubungan sosial dan suasana psikologis antar anggota tim di tempat kerja berjalan dengan baik dan saling mendukung.	☐	☐	☐	☐	☐
C3.	Pemeriksaan kesehatan pegawai yang dilakukan secara berkala membantu saya dan tim tetap sehat sehingga dapat bekerja sama secara optimal.	☐	☐	☐	☐	☐
C4.	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan membuat saya dan anggota tim merasa aman dan nyaman dalam bekerja bersama.	☐	☐	☐	☐	☐
C5.	Fasilitas pengobatan yang diberikan perusahaan membantu pemulihan kesehatan anggota tim sehingga kerja sama tetap terjaga.	☐	☐	☐	☐	☐
C6.	Kinerja K3 diukur dan dievaluasi secara berkala untuk perbaikan.	☐	☐	☐	☐	☐
C7.	Manajemen meninjau pelaksanaan K3 dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan.	☐	☐	☐	☐	☐

Lampiran 2 Tabulasi Data

Responden	Kinerja Pegawai (Y)						Kerja Sama Tim (X1)						Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2)							
	A1	A2	A3	A4	A5	Σ	B1	B2	B3	D4	B5	Σ	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	Σ
1	4	4	4	3	4	19	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	3	4	4	27
2	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	3	4	4	27
3	3	3	3	5	4	18	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	5	3	3	27
4	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	4	4	5	23	5	5	4	3	4	21	4	5	4	4	4	4	4	29
6	3	3	3	3	5	17	4	4	5	5	5	23	3	3	3	5	3	4	4	25
7	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	4	29
8	3	4	3	3	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	3	4	4	25
9	4	4	4	3	3	18	4	4	4	5	4	21	4	4	3	4	5	5	5	30
10	4	5	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21	5	4	5	4	4	4	4	30
11	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	4	4	29
12	4	4	4	4	4	20	3	3	3	5	3	17	3	4	4	5	5	3	5	29
13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	5	4	4	28
14	4	4	4	3	4	19	4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	3	5	5	28
15	3	3	5	5	3	19	4	4	4	5	4	21	4	3	3	3	5	3	3	24
16	4	4	4	4	4	20	3	3	4	5	5	20	4	4	3	4	5	4	4	28
17	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	3	5	5	27
18	4	4	4	4	3	19	3	3	3	4	3	16	5	5	5	5	5	3	3	33
19	4	4	4	3	4	19	4	4	4	5	4	21	4	4	5	4	5	3	5	30
20	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	4	4	32
21	5	5	4	4	5	23	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	4	4	4	29
22	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	4	5	5	32
23	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	23	4	4	5	4	4	4	4	29
24	4	4	4	4	5	21	5	5	4	5	4	23	4	5	4	4	5	5	5	32
25	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	5	4	4	29
26	4	4	4	4	5	21	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	5	5	34
27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	5	3	3	28
28	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	5	3	3	28
29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	5	5	5	4	4	31
30	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	5	5	30
31	5	5	5	5	4	24	4	4	4	3	4	19	5	4	5	4	4	4	4	30
32	4	3	4	4	5	20	5	5	4	3	4	21	4	5	4	5	5	5	5	33
33	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	5	3	3	28
34	3	3	3	5	4	18	3	3	3	4	3	16	4	5	5	4	3	5	5	31
35	3	4	3	3	4	17	4	4	4	3	4	19	4	4	3	4	3	3	3	24
36	4	5	3	3	5	20	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	4	5	5	26
37	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	4	29
38	3	3	3	3	4	16	5	5	4	4	4	22	4	4	3	3	3	4	4	25
39	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	3	3	26
40	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	4	4	4	26
41	4	4	3	3	4	18	3	3	3	5	3	17	4	4	3	4	3	4	4	26
42	4	4	4	3	4	19	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	3	4	4	27
43	4	4	4	3	4	19	4	4	4	5	5	22	4	4	4	3	3	4	4	26
44	3	3	5	5	4	20	4	4	4	5	4	21	4	3	3	3	5	3	3	24

45	4	4	4	4	4	20	3	3	3	5	3	17	4	4	3	4	5	4	4	28
46	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	5	5	28
47	4	4	5	4	4	21	3	4	4	4	5	20	5	5	5	5	5	4	5	34
48	4	4	5	3	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	5	4	5	5	5	32
49	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	4	4	32
50	5	5	4	4	3	21	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	4	4	4	29
51	4	4	5	4	5	22	5	5	4	5	4	23	4	4	5	5	4	5	5	32
52	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	4	4	29
53	4	4	5	4	4	21	5	5	4	3	4	21	4	5	4	4	5	4	5	31
54	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	5	4	4	29
55	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	23	4	5	4	4	3	4	5	29
56	5	4	4	4	4	21	4	4	5	4	3	20	4	5	5	4	3	5	4	30
57	4	4	5	4	3	20	4	5	4	4	5	22	4	4	3	4	3	4	5	27
58	4	4	5	4	3	20	4	4	3	5	4	20	3	3	3	3	4	4	5	25
59	4	4	3	4	3	18	4	4	3	5	5	21	4	5	4	4	4	5	3	29
60	5	4	5	4	4	22	4	4	5	5	3	21	4	4	3	3	4	4	5	27
61	3	4	5	4	3	19	4	4	4	5	4	21	5	5	5	5	4	5	5	34
62	4	4	3	4	5	20	5	5	4	4	4	22	4	5	4	4	4	4	3	28
63	5	5	5	5	4	24	3	3	5	5	5	21	4	4	4	4	5	5	5	31
64	5	4	4	5	5	23	4	5	4	5	5	23	5	4	5	4	3	4	4	29
65	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	3	22	4	4	5	4	4	4	5	30
66	4	5	4	5	4	22	3	3	5	3	5	19	4	5	4	4	5	4	4	30
67	5	4	5	4	4	22	5	5	5	3	3	21	4	4	4	4	4	4	5	29
68	4	5	4	5	5	23	4	4	5	4	4	21	4	5	5	5	4	3	4	30
69	5	5	3	5	4	22	5	5	4	4	3	21	4	5	4	4	4	3	3	27
70	5	5	3	5	5	23	3	5	3	5	5	21	4	4	5	4	4	4	3	28
71	3	4	3	3	5	18	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	3	5	3	29
72	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	3	3	4	26
73	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	5	21	5	4	5	4	4	4	3	29
74	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	5	3	5	31
75	3	4	4	3	4	18	3	3	5	4	5	20	4	5	4	4	5	4	4	30
76	3	4	5	4	5	21	5	4	4	4	5	22	4	5	5	4	5	3	5	31
77	4	4	5	4	5	22	4	4	4	3	5	20	4	4	3	4	4	4	5	28
78	3	4	4	3	5	19	4	4	4	5	5	22	3	3	3	5	5	4	4	27
79	3	3	4	5	4	19	4	5	4	5	4	22	4	5	4	4	4	4	4	29
80	4	4	4	4	3	19	4	5	4	4	3	20	4	4	3	3	4	4	4	26
81	4	4	3	4	5	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	3	3	27
82	3	4	4	3	4	18	4	4	4	5	3	20	4	5	3	3	4	4	4	27
83	4	3	4	4	4	19	4	4	4	5	4	21	5	5	4	4	4	4	4	30
84	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	3	20	3	3	3	3	4	4	4	24
85	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	3	5	4	3	4	4	4	27
86	5	4	5	3	4	21	4	3	3	5	5	20	5	5	5	5	4	4	5	33
87	5	4	5	4	4	22	5	4	4	5	3	21	4	4	3	3	4	4	5	27
88	3	3	4	5	3	18	4	3	3	3	5	18	4	4	4	3	4	4	4	27
89	3	4	4	3	4	18	4	3	4	3	4	18	4	4	4	3	3	4	4	26
90	3	4	3	4	3	17	3	3	5	3	5	19	3	3	3	5	5	3	3	27
91	3	4	5	4	5	21	4	5	3	3	4	19	5	4	4	4	4	4	5	30
92	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	3	4	4	29
93	3	4	4	3	5	19	3	3	5	3	5	19	3	3	3	3	5	5	4	26

Lampiran 3

Hasil SPSS Out Put

a. Validity Variable Y, X1 dan X2

		Correlations					
		A1	A2	A3	A4	A5	Total.Y
A1	Pearson Correlation	1	.613**	.267**	.316**	.170	.780**
	Sig. (2-tailed)		.000	.010	.002	.103	.000
	N	93	93	93	93	93	93
A2	Pearson Correlation	.613**	1	.101	.167	.297**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000		.335	.110	.004	.000
	N	93	93	93	93	93	93
A3	Pearson Correlation	.267**	.101	1	.222*	-.049	.511**
	Sig. (2-tailed)	.010	.335		.033	.638	.000
	N	93	93	93	93	93	93
A4	Pearson Correlation	.316**	.167	.222*	1	.075	.589**
	Sig. (2-tailed)	.002	.110	.033		.472	.000
	N	93	93	93	93	93	93
A5	Pearson Correlation	.170	.297**	-.049	.075	1	.485**
	Sig. (2-tailed)	.103	.004	.638	.472		.000
	N	93	93	93	93	93	93
Total.Y	Pearson Correlation	.780**	.692**	.511**	.589**	.485**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations					
		B1	B2	B3	B4	B5	Total.X1
B1	Pearson Correlation	1	.760**	.239*	.005	-.021	.690**
	Sig. (2-tailed)		.000	.021	.965	.840	.000
	N	93	93	93	93	93	93
B2	Pearson Correlation	.760**	1	.143	.051	-.021	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000		.171	.626	.844	.000
	N	93	93	93	93	93	93

B3	Pearson Correlation	.239*	.143	1	-.021	.335**	.563**
	Sig. (2-tailed)	.021	.171		.843	.001	.000
	N	93	93	93	93	93	93
B4	Pearson Correlation	.005	.051	-.021	1	.004	.415**
	Sig. (2-tailed)	.965	.626	.843		.973	.000
	N	93	93	93	93	93	93
B5	Pearson Correlation	-.021	-.021	.335**	.004	1	.464**
	Sig. (2-tailed)	.840	.844	.001	.973		.000
	N	93	93	93	93	93	93
Total.X1	Pearson Correlation	.690**	.682**	.563**	.415**	.464**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations					
		C1	C2	C3	C4	C5	C6
C1	Pearson Correlation	1	.485**	.514**	.240*	-.060	-.068
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.021	.567	.519
	N	93	93	93	93	93	93
C2	Pearson Correlation	.485**	1	.403**	.278**	.055	-.079
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.007	.601	.449
	N	93	93	93	93	93	93
C3	Pearson Correlation	.514**	.403**	1	.514**	.033	.091
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.751	.388
	N	93	93	93	93	93	93
C4	Pearson Correlation	.240*	.278**	.514**	1	.189	.139
	Sig. (2-tailed)	.021	.007	.000		.070	.185
	N	93	93	93	93	93	93
C5	Pearson Correlation	-.060	.055	.033	.189	1	-.131
	Sig. (2-tailed)	.567	.601	.751	.070		.211
	N	93	93	93	93	93	93
C6	Pearson Correlation	-.068	-.079	.091	.139	-.131	1
	Sig. (2-tailed)	.519	.449	.388	.185	.211	
	N	93	93	93	93	93	93

C7	Pearson Correlation	-.064	-.004	.054	.094	-.035	.396**
	Sig. (2-tailed)	.545	.972	.609	.372	.741	.000
	N	93	93	93	93	93	93
Total.X2	Pearson Correlation	.523**	.583**	.719**	.671**	.326**	.370**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	93	93	93	93	93	93

Correlations

		C7	Total.X2
C1	Pearson Correlation	-.064	.523**
	Sig. (2-tailed)	.545	.000
	N	93	93
C2	Pearson Correlation	-.004	.583**
	Sig. (2-tailed)	.972	.000
	N	93	93
C3	Pearson Correlation	.054	.719**
	Sig. (2-tailed)	.609	.000
	N	93	93
C4	Pearson Correlation	.094	.671**
	Sig. (2-tailed)	.372	.000
	N	93	93
C5	Pearson Correlation	-.035	.326**
	Sig. (2-tailed)	.741	.001
	N	93	93
C6	Pearson Correlation	.396**	.370**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	93	93
C7	Pearson Correlation	1	.419**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	93	93
Total.X2	Pearson Correlation	.419**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	93	93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

a. **Reliability Variabel Variable Y, X1, X2**
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	93	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	93	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	93	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.701	8

b. Uji Hipotesis dan Uji Asumsi Klasik

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: Total.Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.392 ^a	.153	.135	1.819

a. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1

b. Dependent Variable: Total.Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.942	2	26.971	8.152	.001 ^b
	Residual	297.756	90	3.308		
	Total	351.699	92			

a. Dependent Variable: Total.Y

b. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	8.610	2.909		2.960	.004	
	Total.X1	.215	.107	.198	2.009	.048	.968
	Total.X2	.251	.081	.304	3.088	.003	.968

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	VIF	
1	(Constant)	
	Total.X1	1.033
	Total.X2	1.033

a. Dependent Variable: Total.Y

Collinearity Diagnostics^a

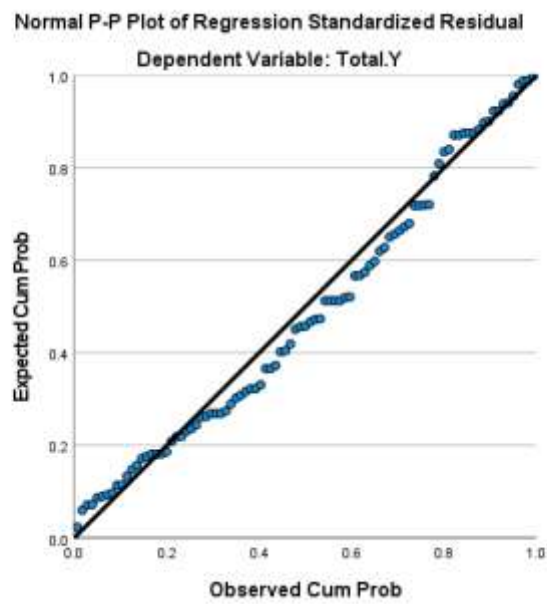
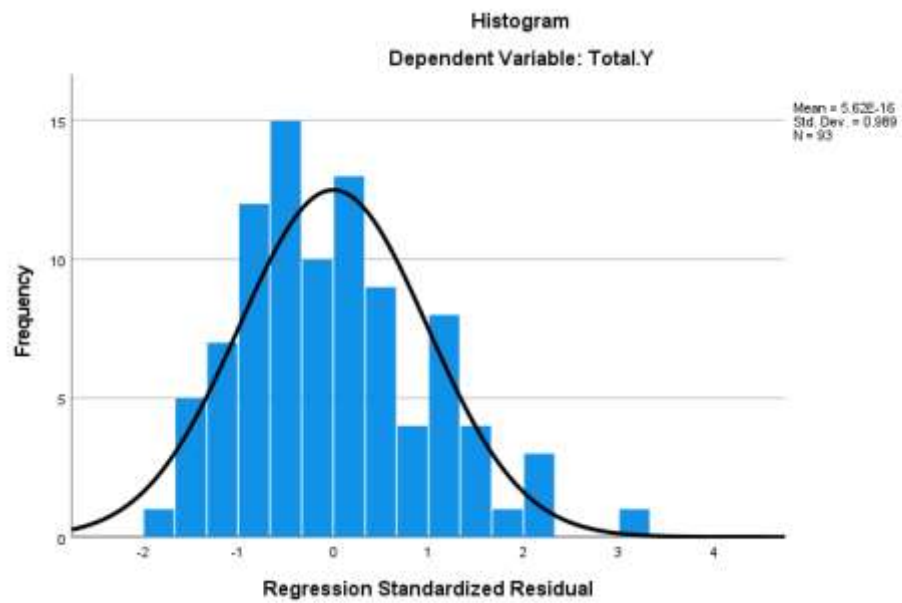
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Total.X1	Total.X2
1	1	2.991	1.000	.00	.00	.00
	2	.006	22.545	.00	.67	.50
	3	.003	32.719	1.00	.33	.50

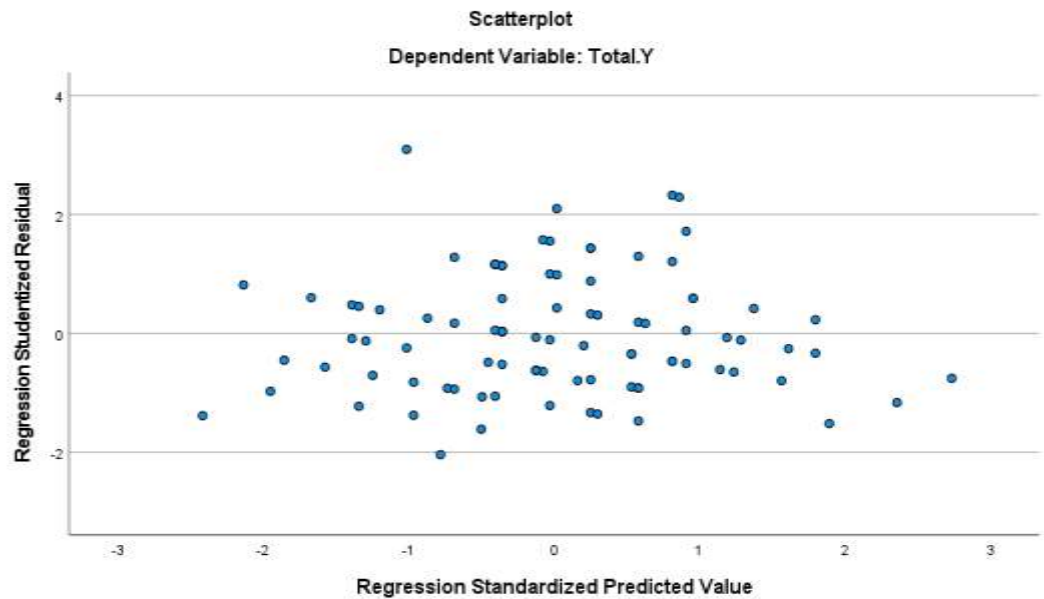
a. Dependent Variable: Total.Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18.36	22.31	20.22	.766	93
Std. Predicted Value	-2.417	2.733	.000	1.000	93
Standard Error of Predicted Value	.196	.680	.308	.110	93
Adjusted Predicted Value	18.45	22.44	20.23	.771	93
Residual	-3.617	5.562	.000	1.799	93
Std. Residual	-1.988	3.058	.000	.989	93
Stud. Residual	-2.039	3.095	-.004	1.005	93
Deleted Residual	-3.803	5.699	-.014	1.857	93
Stud. Deleted Residual	-2.076	3.256	.000	1.017	93
Mahal. Distance	.075	11.880	1.978	2.331	93
Cook's Distance	.000	.085	.011	.018	93
Centered Leverage Value	.001	.129	.022	.025	93

a. Dependent Variable: Total.Y





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.79902276
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.057
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.166
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.136
	99% Confidence Interval	Lower Bound .127
		Upper Bound .145

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

c. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

		Statistics					
		A1	A2	A3	A4	A5	Total.Y
N	Valid	93	93	93	93	93	93
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.00	4.09	4.08	3.92	4.13	20.22

Frequency Table

		A1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	22	23.7	23.7	23.7
	4	49	52.7	52.7	76.3
	5	22	23.7	23.7	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

		A2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	11.8	11.8	11.8
	4	63	67.7	67.7	79.6
	5	19	20.4	20.4	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

		A3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	17.2	17.2	17.2
	4	54	58.1	58.1	75.3
	5	23	24.7	24.7	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

		A4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	24.7	24.7	24.7
	4	54	58.1	58.1	82.8
	5	16	17.2	17.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

A5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	15.1	15.1	15.1
	4	53	57.0	57.0	72.0
	5	26	28.0	28.0	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Total.Y					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16	2	2.2	2.2	2.2
	17	4	4.3	4.3	6.5
	18	12	12.9	12.9	19.4
	19	15	16.1	16.1	35.5
	20	24	25.8	25.8	61.3
	21	12	12.9	12.9	74.2
	22	13	14.0	14.0	88.2
	23	6	6.5	6.5	94.6
	24	2	2.2	2.2	96.8
	25	3	3.2	3.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Statistics							
		B1	B2	B3	B4	B5	Total.X1
N	Valid	93	93	93	93	93	93
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.08	4.08	4.03	4.26	4.12	20.56

Frequency Table

B1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	16.1	16.1	16.1
	4	56	60.2	60.2	76.3
	5	22	23.7	23.7	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

B2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	17.2	17.2	17.2
	4	54	58.1	58.1	75.3

	5	23	24.7	24.7	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	14.0	14.0	14.0
	4	64	68.8	68.8	82.8
	5	16	17.2	17.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	16.1	16.1	16.1
	4	39	41.9	41.9	58.1
	5	39	41.9	41.9	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	17.2	17.2	17.2
	4	50	53.8	53.8	71.0
	5	27	29.0	29.0	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Total.X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	1	1.1	1.1	1.1
	16	3	3.2	3.2	4.3
	17	3	3.2	3.2	7.5
	18	2	2.2	2.2	9.7
	19	7	7.5	7.5	17.2
	20	27	29.0	29.0	46.2
	21	27	29.0	29.0	75.3
	22	12	12.9	12.9	88.2
	23	8	8.6	8.6	96.8
	24	1	1.1	1.1	97.8
	25	2	2.2	2.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

		Statistics						
		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7
N	Valid	93	93	93	93	93	93	93
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.01	4.23	4.03	4.02	4.12	4.05	4.15

		Statistics		Total.X2
N	Valid			93
	Missing			0
Mean				28.61

Frequency Table

		C1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	12.9	12.9	12.9
	4	68	73.1	73.1	86.0
	5	13	14.0	14.0	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

		C2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	14.0	14.0	14.0
	4	46	49.5	49.5	63.4
	5	34	36.6	36.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

		C3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	24.7	24.7	24.7
	4	44	47.3	47.3	72.0
	5	26	28.0	28.0	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

		C4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	17.2	17.2	17.2

	4	59	63.4	63.4	80.6
	5	18	19.4	19.4	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	21.5	21.5	21.5
	4	42	45.2	45.2	66.7
	5	31	33.3	33.3	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

C6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	17.2	17.2	17.2
	4	56	60.2	60.2	77.4
	5	21	22.6	22.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

C7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	18.3	18.3	18.3
	4	45	48.4	48.4	66.7
	5	31	33.3	33.3	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Total.X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24	4	4.3	4.3	4.3
	25	4	4.3	4.3	8.6
	26	9	9.7	9.7	18.3
	27	15	16.1	16.1	34.4
	28	12	12.9	12.9	47.3
	29	19	20.4	20.4	67.7
	30	12	12.9	12.9	80.6
	31	6	6.5	6.5	87.1
	32	6	6.5	6.5	93.5
	33	3	3.2	3.2	96.8
	34	3	3.2	3.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Lampiran 4 Nilai R tabel, T Tabel dan F tabel

NILAI R TABEL

Tabel r untuk df = 51 - 100					
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

NILAI T TABEL

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 -120)							
Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

NILAI F TABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78