

## **Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Aceh**

**Erik Pradina<sup>1\*</sup>, M. Bakri<sup>2</sup>, Nurfiani Syamsuddin<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah  
[\\*erik.bna49@gmail.com](mailto:*erik.bna49@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh sebanyak 423 orang pegawai. Jumlah yang ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini sebanyak 81 orang pegawai dengan menggunakan model teknik *slovin*. Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh, dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $38,921 > 3,115$ ). Keselamatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh, dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,266 > 1,991$ ). Sedangkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh, dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,375 > 2,002$ ). Nilai koefisien korelasi ( $R$ ) menunjukkan derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,707 atau 70,7%, artinya kinerja pegawai mempunyai hubungan sangat kuat dan positif dengan keselamatan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ). Sedangkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa setiap perubahan dalam variabel terikat yaitu kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,499 atau 49,9% dan sisanya sebesar 50,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini misalnya kesehatan kerja, kompensasi, prestasi kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan lain-lain.

**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja; Keselamatan Kerja; Kinerja Pegawai*

### **PENDAHULUAN**

Setiap organisasi didirikan dengan tujuan untuk memberikan manfaat bagi lingkungan internal dan eksternal. Dalam menjalankan setiap aktivitasnya, organisasi perlu ditata agar dapat berjalan dengan baik dan tujuan tercapai. Suatu instansi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja pegawai. Keberhasilan suatu instansi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya sumber daya manusia (SDM) yang merupakan pelaku dari keseluruhan kegiatan yang diawali dari tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi dengan memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi. Kinerja pegawai adalah salah satu kunci yang penting bagi instansi ataupun organisasi sebab setiap instansi tidak dapat mengalami peningkatan

hanya dari upaya satu atau dua orang saja, melainkan dari keseluruhan upaya pegawai instansi. Instansi yang dapat menghasilkan kinerja yang baik tentu tidak terlepas dari hasil kerja setiap pegawainya.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada instansi dapat teratasi dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai (2017:602) bahwa kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Hutagalung (2019) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti keselamatan kerja dan disiplin kerja. Krisyanto (2019) dan June (2020) juga mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu keselamatan dan disiplin kerja.

Keselamatan kerja adalah salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada seorang pun di dunia yang menginginkan terjadinya kecelakaan. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk dan lingkungan di mana pekerjaan itu dilaksanakan (Buntarto, 2017:1). Pegawai tidak terlepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan kerja sewaktu bekerja. Hal ini dapat tercapai apabila instansi selalu memperhatikan faktor keselamatan kerja pegawai, untuk itu kesadaran pentingnya keselamatan kerja harus selalu diingatkan sehingga tidak terjadi kecelakaan sehingga berimbas pada peningkatan kinerja pegawai.

Fenomena keselamatan kerja pegawai itu penting karena menyangkut nyawa pegawai itu sendiri. Jika terjadi kecelakaan kerja pada pegawai saat bekerja maka pegawai tersebut kemungkinan akan mengambil cuti tidak masuk kerja atau pegawai tersebut tetap masuk namun tidak akan dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal maka otomatis kinerjanya akan menurun selama masa kerja. Saat kinerja pegawai menurun maka akan berimbas pada kinerja instansi sehingga jika keselamatan pegawai tidak terjamin maka kinerja pegawai juga akan menurun. Oleh sebab itu, pengetahuan pegawai akan pentingnya keselamatan kerja serta sosialisasi tentang penggunaan alat kerja juga sangat penting agar karyawan memiliki kemampuan mencegah terjadinya kecelakaan saat bekerja yang mungkin terjadi (Krisyanto, 2019).

Kinerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hasibuan (2017:193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pegawai dapat tercermin dari sikap dan perilaku seperti kepatuhan terhadap peraturan instansi, memperhatikan dan melaksanakan segala tugas dan apa yang telah diperintahkan oleh atasan, mengikuti ketentuan tentang tata tertib yang berlaku selama bekerja, cermat dan teliti dalam melaksanakan tugas, kehematan dalam bekerja menggunakan waktu, dana dan perlengkapan kerja dengan sebaik-baiknya, kesopanan dalam bekerja baik diri pribadi maupun kepada atasan dan teman kerja dan mengutamakan kepentingan tugas atau pekerjaan.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah keselamatan kerja dan disiplin kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh. Yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah keselamatan kerja dan disiplin kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh keselamatan kerja dan

disiplin kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh. Populasi adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh yang berjumlah 423 pegawai. Sedangkan sampel merupakan sebagian kecil dari populasi yang kita gunakan sebagai obyek riset kecil (Sarwono, 2016:18). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *convenience sampling* yaitu mengambil responden sebagai sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2018:83). Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus *slovin* adalah:

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

Di mana :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran Populasi

e : Presentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel.

Dengan menggunakan rumus tersebut, maka ukuran sampel dapat dilihat sebagai berikut:

$$n = \frac{423}{1 + 423 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{423}{1 + 423 (0,01)}$$

$$n = \frac{423}{1 + 4,23}$$

$$n = \frac{423}{5,23}$$

$$n = 80,88 \text{ dibulatkan menjadi } 81 \text{ orang}$$

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 81 orang pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh. Dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert (*Method of Summated Rating*), untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari individu atau kelompok tentang fenomena sosial.

Penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari hasil wawancara langsung dan kuisioner serta data sekunder yang bersumber dari studi literatur, data yang diterbitkan dalam jurnal statistik dan lainnya, informasi yang tersedia dari sumber publikasi atau nonpublikasi baik di dalam atau luar organisasi dan dokumentasi (Sugiyono, 2018:137). Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, dengan menggunakan bantuan perangkat SPSS (*Statistical Package For Social Sceince*). Model analisis regresi linier berganda yang digunakan sebagai berikut (Sugiyono, 2018:188):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \quad (2)$$

Keterangan :

|                         |                                     |
|-------------------------|-------------------------------------|
| Y                       | = Kinerja Pegawai                   |
| $\alpha$                | = Konstanta                         |
| $X_1$                   | = Keselamatan Kerja                 |
| $X_2$                   | = Disiplin Kerja                    |
| $\beta_1$ dan $\beta_2$ | = Koefisien regresi $X_1$ dan $X_2$ |
| $\varepsilon$           | = Error term (10%)                  |

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| No | Variabel                    | Item Pernyataan | <i>Corrected Item-Total Correlation</i> | $r_{\text{tabel}}$ | Keterangan |
|----|-----------------------------|-----------------|-----------------------------------------|--------------------|------------|
| 1  | Kinerja Pegawai (Y)         | A1              | 0,797                                   | 0,216              | Valid      |
|    |                             | A2              | 0,626                                   | 0,216              | Valid      |
|    |                             | A3              | 0,616                                   | 0,216              | Valid      |
|    |                             | A4              | 0,742                                   | 0,216              | Valid      |
|    |                             | A5              | 0,585                                   | 0,216              | Valid      |
| 2  | Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) | B1              | 0,608                                   | 0,216              | Valid      |
|    |                             | B2              | 0,666                                   | 0,216              | Valid      |
|    |                             | B3              | 0,677                                   | 0,216              | Valid      |
|    |                             | B4              | 0,724                                   | 0,216              | Valid      |
|    |                             | B5              | 0,527                                   | 0,216              | Valid      |
| 3  | Disiplin Kerja ( $X_2$ )    | C1              | 0,688                                   | 0,216              | Valid      |
|    |                             | C2              | 0,754                                   | 0,216              | Valid      |
|    |                             | C3              | 0,612                                   | 0,216              | Valid      |
|    |                             | C4              | 0,676                                   | 0,216              | Valid      |
|    |                             | C5              | 0,519                                   | 0,216              | Valid      |

Sumber: Data Primer (Diolah), 2022

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh hasil pengujian instrumen (validitas) dari variabel kinerja pegawai maka diperoleh  $r_{\text{hitung}}$  terendah sebesar 0,585 lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  ( $n=81$ ) sebesar 0,216. Dengan demikian instrumen dari kinerja pegawai yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Hasil pengujian instrumen dari variabel keselamatan kerja diperoleh nilai  $r_{\text{hitung}}$  terendah sebesar 0,527 lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  ( $n=81$ ) sebesar 0,216. Dengan demikian instrumen dari keselamatan kerja yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Hasil pengujian instrumen dari variabel disiplin kerja diperoleh nilai  $r_{\text{hitung}}$  terendah sebesar 0,519 lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  ( $n=81$ ) sebesar 0,216. Dengan demikian instrumen disiplin kerja yang digunakan ini adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

## Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

| No | Variabel                            | Jumlah Item | Nilai Cronbach's Alpha | Keterangan      |
|----|-------------------------------------|-------------|------------------------|-----------------|
| 1  | Kinerja Pegawai (Y)                 | 5           | 0,769                  | Reliabel/Handal |
| 2  | Keselamatan Kerja (X <sub>1</sub> ) | 5           | 0,751                  | Reliabel/Handal |
| 3  | Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )    | 5           | 0,758                  | Reliabel/Handal |

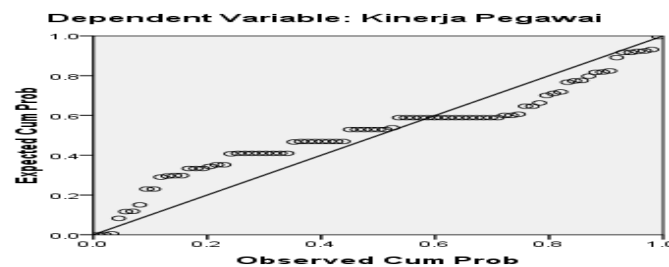
Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh nilai *cronbach aplha* masing-masing variabel yaitu variabel kinerja pegawai sebesar 0,769, untuk variabel keselamatan kerja diperoleh *cronbach aplha* sebesar 0,751 dan variabel disiplin kerja diperoleh *cronbach aplha* sebesar 0,758. Dengan demikian pengukuran reliabilitas memenuhi kredibilitas *cronbach alpha* >0,60.

## Pengujian Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 1 menjelaskan bahwa model yang digunakan menunjukkan indikator normal, di mana analisis dan grafik di atas terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi uji normalitas.

### 2. Uji Multikolinearitas

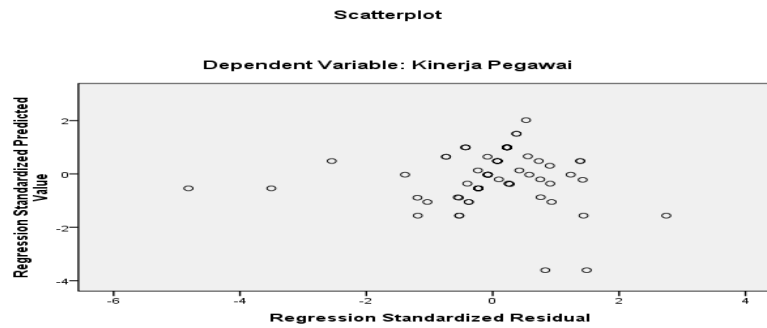
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

| No | Variabel                            | Tolerance | VIF   |
|----|-------------------------------------|-----------|-------|
| 1  | Keselamatan Kerja (X <sub>1</sub> ) | 0,164     | 6,108 |
| 2  | Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )    | 0,164     | 6,108 |

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 3 maka dapat dilihat bahwa variabel keselamatan kerja dan disiplin kerja mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,164 atau > 0,10 sama dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 6,108 atau < 10 sehingga tidak terjadi gejala multikolinieritas.

### 3. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 memperlihatkan bahwa grafik *scatterplot* tidak memiliki pola tertentu yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Nilai Koefisien Regresi; **Coefficients<sup>a</sup>**

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)      | 4.957                       | 1.844      |                           | 2.688 | .009 |                         |       |
| Keselamatan Kerja | .265                        | .209       | .251                      | 3.266 | .003 | .164                    | 6.108 |
| Disiplin Kerja    | .505                        | .213       | .470                      | 5.375 | .000 | .164                    | 6.108 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer (Diolah), 2022.

$$Y = 4,957 + 0,265 X_1 + 0,505 X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 4,957 secara statistik dapat diartikan bahwa apabila variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) dianggap tetap maka variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh diperoleh nilai sebesar 4,957. Nilai koefisien regresi variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,265 artinya apabila terjadinya kenaikan pada keselamatan kerja sebesar 1 satuan, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh sebesar 0,265 atau 26,5% dengan asumsi variabel disiplin kerja dianggap konstan, sehingga semakin tinggi pengaruh keselamatan kerja maka kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh akan semakin meningkat.

Sedangkan nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,505 artinya apabila terjadi kenaikan pada disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh sebesar 0,505 atau 50,5%, dengan asumsi variabel keselamatan kerja dianggap konstan, sehingga semakin tinggi pengaruh disiplin kerja maka kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh akan semakin meningkat.

Berdasarkan penjelasan pada Tabel 4 bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh dengan nilai koefisien sebesar 0,505 dibandingkan dengan variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) dengan nilai koefisien sebesar 0,265.

### Uji Simultan ( Uji F )

Tabel 5. Hasil Analisis Uji Koefisien Simultan (Uji-F); ANOVA<sup>b</sup>

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 181.272        | 2  | 90.636      | 38.921 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 181.641        | 78 | 2.329       |        |                   |
|       | Total      | 362.914        | 80 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Sekunder (Diolah), 2022

Berdasarkan Tabel 5 maka dapat dilakukan pengujian hipotesis secara simultan yaitu:

$H_{a1}$ : Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $38,921 > 3,115$ ) atau nilai Prob  $F <$  nilai kritis ( $0,000 < 0,05$ ), maka Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) diterima dan Hipotesis Null ( $H_0$ ) ditolak. Artinya keselamatan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh.

### Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Analisis Uji Koefisien Parsial (Uji-t); Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)        | 4.957                       | 1.844      |                           | 2.688 | .009 |
|       | Keselamatan Kerja | .265                        | .209       | .251                      | 3.266 | .003 |
|       | Disiplin Kerja    | .505                        | .213       | .470                      | 5.375 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer (Diolah), 2022.

Berdasarkan Tabel 6, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis secara parsial, yaitu sebagai berikut:

$H_{a2}$ : Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,266 > 1,991$ ) atau nilai Prob  $t <$  nilai kritis ( $0,003 < 0,05$ ), Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) diterima dan Hipotesis Null ( $H_0$ ) ditolak. Artinya keselamatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh.

$H_{a3}$ : Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,375 > 2,002$ ) atau nilai Prob  $t <$  nilai kritis ( $0,000 < 0,05$ ), Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) diterima dan Hipotesis Null ( $H_0$ ) ditolak. Artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh.

## Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 7. Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R<sup>2</sup>); Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |               |
| 1     | .707 <sup>a</sup> | .499     | .487              | 1.526                      | .499              | 38.921   | 2   | 78  | .000          | 2.083         |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer (Diolah), 2022.

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* adalah sebesar 0,487. Hal ini berarti 48,7% variasi kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh dapat dijelaskan oleh 2 (dua) variabel independen yaitu keselamatan kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya 51,3% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar dari penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keselamatan kerja dan disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Keselamatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keselamatan kerja para pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Disiplin kerja secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja para pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apriyanda, R., Ibrahim, N., & Ilyas, I. (2022). Pengaruh Proses Seleksi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri Pada Rektorat Reserse Kriminal Umum POLDA Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 1-7.
- Buntarto. (2017). *Panduan Praktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja Untuk Industri*. Penerbit Pustaka Baru Pres: Yogyakarta.
- Fitriani, F., Zainuddin, Z., & Bakri, M. (2022). Pengaruh Komitmen Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 303-309.
- Hanum, F. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *Journal of Applied Business and Economic*, 5(2), 130-140.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.

- Hutagalung, Alfa Omega dan Zulfa Fitri Ikatrinasari. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Cleaning Service* PT X di Jakarta (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Mata XYZ). *Jurnal Inkofar*, Volume 1 No. 1, Juli 2018. Program Pasaca Sarjana Universitas Mercu Buana Jakarta.
- June, Siong dan Mauli Siagian. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Lestari Shipyard. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, Volume 8, Nomor 3, September 2020. Universitas Putera Batam.
- Krisyanto, Edy. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan. *Jurnal Semarak*, Vol. 2, No. 3, Oktober 2019. Universitas Pamulang.
- Rivai, Veithzal. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Sarboini, S., Surya, J., & Safiansyah, W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Banda Aceh. *Jurnal EMT KITA*, 1(2), 86-90.
- Sarwono, Jonathan. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*: Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Setiawan, M. D., Bakri, M., & Ilyas, I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 109-116.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit CV Alfabeta: Bandung.
- Yusuf, Z., & Ardiana, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Visi dan Misi Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 7(2), 60-73.