
**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP
KECELAKAAN KERJA****Palapa, A**Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang
email : arikapalapa67@gmail.com**Sulkha, M.R.A**Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang
email : rizzaaddi28@gmail.com**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui: (1) Pengaruh kedisiplinan terhadap kecelakaan kerja; (2) Pengaruh kompetensi terhadap kecelakaan kerja; (3) Pengaruh kedisiplinan dan kompetensi terhadap kecelakaan kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh crew kapal perusahaan Osaka Asahi Kaiun yang berjumlah 107 dan sampel sebanyak 86 crew. Metode pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Prasyarat analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas. Sedangkan uji hipotesis yang digunakan adalah uji koefisien determinasi, sumbangan relatif dan efektif, uji F, uji T. Proses pengolahan data dilakukan dengan program SPSS 23. Hasil dari penelitian ini adalah (1) Kedisiplinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecelakaan kerja sebesar 12,7% dan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,085 > 1,989$). (2) Kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecelakaan kerja sebesar 14,1% dan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,300 > 1,989$). (3) Kedisiplinan dan kompetensi secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecelakaan kerja sebesar 26,8% dan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,208 > 3,105$).

Kata kunci: Kompetensi, Kedisiplinan, Kecelakaan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu peranan penting dalam kelancaran transportasi laut dan kapal merupakan transportasi laut yang menjadi peranan penting distribusi di seluruh penjuru dunia, termasuk Indonesia sebagai negara maritim yang sebagian wilayahnya merupakan perairan. Oleh karena itu kelancaran operasi kapal tentu tidak terlepas dari *crew* kapal yang menanganinya.

Dalam era globalisasi ini semua perusahaan pelayaran berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaannya dengan berbagai cara. Salah satu upaya adalah meningkatkan sumber daya manusia. Dalam hal ini sumber daya manusia adalah *crew* kapal. Jika *crew* kapal dapat menjalankan tugasnya dengan baik maka tujuan dari perusahaan pelayaran juga akan sesuai dengan apa yang diharapkan. Namun dalam dunia kerja khususnya perusahaan pelayaran tentu tidak selalu terjadi kelancaran pada operasional bisnisnya, tetapi pasti terdapat hambatan dan rintangan yang harus dihadapi. Banyak hal yang menyebabkan perusahaan perusahaan tersebut terhambat dalam operasional bisnisnya, salah satunya adalah kecelakaan kerja pada *crew* kapal yang ada pada perusahaan tersebut.

Risiko kecelakaan kerja dapat terjadi utamanya disebabkan dari tindakan tidak aman maupun kondisi tidak aman. Kondisi tidak aman adalah kondisi fisik baik berupa peralatan, mesin, sikap, dan tingkah laku yang dapat langsung mengakibatkan kecelakaan. Di atas kapal sangat banyak risiko kecelakaan kerja, mengingat seluruh bagian kapal terbuat dari besi dan faktor alam di laut yang tidak dapat diprediksi. Kecelakaan kerja adalah kejadian yang tidak terduga dan tidak diharapkan. Dalam setiap kegiatan manusia selalu terdapat kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja karena tidak ada satupun bidang kerja yang memperoleh pengecualian. Namun, kita dapat meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja dengan meningkatkan kedisiplinan dan kompetensi terhadap *crew* kapal.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin disiplin *crew* kapal, semakin baik kinerja yang dicapai. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017), disiplin kerja

adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Dengan adanya disiplin kerja *crew* kapal dapat menjalankan kerjanya dengan baik dan aman. Salah satu faktor disiplin kerja adalah disiplin terhadap waktu dan disiplin terhadap peraturan. Jika seluruh *crew* dapat disiplin terhadap waktu dan peraturan maka dapat meminimalkan kecelakaan kerja.

Agar peraturan dapat dipatuhi oleh para *crew* kapal, maka pemimpin kapal harus bersifat tegas dan bijaksana terhadap *crew* kapal agar dapat bersama-sama mewujudkan kedisiplinan kerja yang baik. Kedisiplinan *crew* kapal dalam menggunakan alat-alat keselamatan juga menjadi faktor dalam meminimalkan kecelakaan kerja di atas kapal. Kedisiplinan *crew* dalam menggunakan alat-alat keselamatan saja tidak cukup tanpa adanya kompetensi dari *crew* kapal dalam menggunakan alat-alat tersebut.

Kompetensi merupakan sebuah gambaran kemampuan untuk melaksanakan setiap tugas atau perannya, mulai dari kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, sikap, dan nilai - nilai pribadi, sampai kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan (Robert A Roe). Mengingat sekarang ini banyak sekali peminat jasa angkutan laut, baik penumpang maupun jasa, maka *crew* kapal harus memiliki kompetensi dalam menggunakan alat-alat keselamatan sehingga saat terjadi insiden kecelakaan di atas kapal dapat menyelamatkan diri sendiri dan orang lain.

Familiarisasi di atas kapal dapat berpengaruh pada kompetensi *crew* kapal dalam penerapan keselamatan di atas kapal. Pengetahuan dan keterampilan belum tentu dapat memberikan kelancaran operasi kapal tanpa adanya kedisiplinan dan kompetensi yang baik dari para *crew* kapal tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu: (1) Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kecelakaan kerja. (2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kecelakaan kerja. (3) Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan kompetensi terhadap kecelakaan kerja.

Hipotesis pada penelitian ini yaitu: (1) Kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kecelakaan kerja. (2) Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kecelakaan kerja. (3) Kedisiplinan dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kecelakaan kerja.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kedisiplinan

Menurut Santoso (2014) kedisiplinan berarti mentaati dan tidak menyimpang dari tata tertib atau aturan yang berlaku merupakan suatu bentuk kedisiplinan. Santoso juga menyatakan bahwa kedisiplinan berkenaan dengan kepatuhan dan ketaatan seseorang atau kelompok orang terhadap norma-norma dan peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan dibentuk serta berkembang melalui latihan dan pendidikan sehingga terbentuk kesadaran dan keyakinan dalam dirinya untuk berbuat tanpa paksaan.

Menurut Djojonegoro (2014) kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai kepatuhan, ketaatan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban terhadap suatu aturan.

Menurut Sutrisno (2011) ada beberapa pendapat mengenai indikator kedisiplinan yaitu taat terhadap:

- a. Aturan waktu
- b. Aturan dasar perusahaan
- c. Aturan perilaku
- d. Aturan lain dari perusahaan

2. Kompetensi

Menurut Wibowo (2014) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan dan melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan keterampilan dan

pengetahuan yang dimiliki serta dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka dalam bekerja secara efektif dan meningkatkan standar dari kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Menurut Emron, dkk (2017) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Kompetensi merupakan penguasaan terhadap tugas, sikap, keterampilan, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang suatu keberhasilan.

Menurut Gordon dalam Sutrisno (2011) indikator dari kompetensi adalah sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (*Knowledge*)
- b. Pemahaman (*Understanding*)
- c. Kemampuan/Keterampilan (*Skill*)
- d. Nilai (*Value*)
- e. Sikap (*Attitude*)
- f. Minat (*Interest*)

3. Kecelakaan Kerja

Menurut Tarwaka (2016) kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang jelas tidak dikehendaki dan sering kali tidak terduga semula yang dapat menimbulkan kerugian baik waktu, harta benda, atau property maupun korban jiwa yang terjadi di dalam suatu proses kerja industri atau yang berkaitan dengannya.

Menurut Gunawan dan Waluyo (2015) kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak direncanakan dan tidak diharapkan oleh semua orang yang dapat mengganggu proses produksi atau operasi, merusak harta atau aset, mencederai manusia, atau merusak lingkungan.

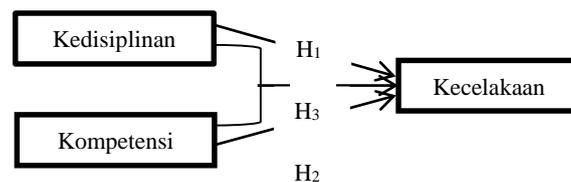
Dalam teori Heinrich terdapat indikator kecelakaan kerja yaitu:

- a. Hereditas
- b. Kelalaian manusia

c. Sikap

KERANGKA PIKIR

Kerangka pikir penelitian digunakan untuk mempermudah memahami skripsi ini maka penulis membuat kerangka pikir penelitian yang berisi teori-teori, konsep penelitian, dan pemaparan secara kronologis dalam menjawab pokok permasalahan pada penelitian ini. Pemaparan ini dijelaskan dalam bentuk bagan alur yang sederhana disertai dengan penjelasan mengenai bagan-bagan tersebut. Dalam bagan tersebut dijelaskan tentang analisa pengaruh kedisiplinan, kompetensi terhadap kecelakaan kerja. Sehingga diharapkan dapat tercapainya crew kapal yang memiliki tingkat kedisiplinan dan kompetensi yang tinggi guna meminimalkan kecelakaan kerja yang terjadi pada crew kapal. Secara jelas dapat digambarkan kerangka pikir penelitian dalam bentuk alur bagan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir
(Sumber : Data primer)

METODE PENELITIAN

1. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah metode yang secara ilmiah digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu yang digunakan peneliti untuk melaksanakan suatu penelitian dengan langkah-langkah sistematis dan terstruktur untuk mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan struktur yang telah diakui. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan suatu data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2014).

Jenis metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian

yang spesifikasinya adalah sistematis, terstruktur, dan terencana dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2017) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positiveme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat statistik/kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sutama (2016) penelitian kuantitatif berkaitan erat dengan teknik-teknik survei sosial termasuk wawancara yang terstruktur dan kuesioner yang sudah tersusun, eksperimen, observasi, analisis isi, analisis statistik formal, dan sebagainya. Penelitian kuantitatif ini menggunakan desain kuantitatif korelasi yaitu pengaruh antara variabel bebas (X1, X2) terhadap variabel terikat (Y). Terdapat variabel bebas yaitu kedisiplinan (X1) dan kompetensi (X2), sedangkan variabel terikatnya yaitu kecelakaan kerja (Y).

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan individu atau objek yang diteliti serta memiliki beberapa karakteristik yang lama. Sedangkan menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah *crew* kapal-kapal perusahaan Osaka Asahi Kaiun Co.,Ltd. sebanyak 107 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Dalam menentukan ukuran sampel, peneliti menggunakan tingkat atau taraf

kesalahan yang dikembangkan oleh Issac dan Michael yaitu 1%, 5%, dan 10%. Dikarenakan jumlah populasi yang digunakan oleh peneliti tidak banyak maka peneliti menggunakan taraf kesalahan 5%. Rumus yang digunakan peneliti untuk menentukan sampel menggunakan rumus dari Slovin. Setelah dilakukan perhitungan didapatkan jumlah sampel sebanyak 86 responden.

3. Variabel Penelitian

Variabel dapat diartikan sebagai sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan dari peneliti. Bisa dinyatakan variabel penelitian sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti. Sering pula diartikan atribut atau nilai sifat dari objek yang memiliki variasi tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian bisa ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Jadi yang dimaksud variabel penelitian adalah segala sesuatu sebagai objek penelitian yang ditetapkan dan dipelajari sehingga dapat memperoleh informasi untuk menarik suatu kesimpulan. Dalam penelitian kuantitatif ini terdapat dua variabel bebas dan variabel terikat:

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi, atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati. Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah Kedisiplinan dan Kompetensi.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini ada Kecelakaan Kerja.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner adalah instrumen penelitian yang berisi serangkaian pertanyaan dan pernyataan yang akan dijawab oleh responden mengenai kondisi kehidupan, keyakinan, atau sikap mereka (Sutama, 2015).

Pada penelitian ini angket atau kuesioner yang digunakan adalah kuesioner langsung tertutup dengan cara responden tinggal hanya memilih salah satu jawaban yang dianggapnya tepat. Dalam pertanyaan dan pernyataan tersebut peneliti menggunakan penilaian sebagai berikut.

Tabel 1. Tabel Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Skor Jawaban
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sumber : Data primer)

5. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur salah satu valid tidaknya suatu indikator yang berbentuk kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan Person Correlation yaitu dengan menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika memiliki KMO di atas 0,5 dan memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05. (Ghozali, 2018: 52).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban

seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau bisa stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari hasil pengukuran kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika setiap pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak acak.

Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Cronbach Alpha untuk menguji suatu reliabilitas, alat ukurnya yaitu kompleksitas tugas, tekanan ketaatan, pengetahuan auditor serta audit judgment. Dengan kriteria pengambilan keputusan yang dinyatakan oleh Ghazali (2018:46), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan layak atau reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha $< 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan tidak layak atau tidak reliabel. Perhitungan reliabilitas formula Cronbach Alpha ini dilakukan dengan bantuan program SPSS.

c. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen, dan dependennya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal). Menguji normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS dengan taraf probabilitas signifikan 0.05. kriteria dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov* adalah nilai probabilitas signifikan $> 0,05$, maka data berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas signifikan $< 0,05$, maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi dari variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Menurut Ghazali (2018:179), koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 <$

$R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika nilainya mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

e. Uji F

Menurut Ghozali (2018:179), uji pengaruh bersama-sama (*joint*) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik F pada penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika di dalam penelitian ini terdapat tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau F hitungnya dinyatakan lebih besar daripada F tabel, maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Bila nilai probabilitas signifikansi yaitu $< 0,05$ dan $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2) Bila nilai probabilitas signifikansi yaitu $> 0,05$ dan $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

f. Uji T

Menurut Ghozali (2018:179), uji parsial (uji T) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Bila nilai signifikan $< 0,05$ dan $T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

- 2) Bila nilai signifikansi $> 0,05$ dan $T_{hitung} < T_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas indikator digunakan untuk menguji kevalidan indikator dari masing-masing variabel apakah indikator yang digunakan sesuai untuk mengukur variabel yang akan diukur. Indikator dikatakan valid apabila memenuhi ketentuan sebagai berikut:

a. Memenuhi Uji Kecukupan Sampel

Indikator dapat dikatakan memenuhi kecukupan sampel untuk menjadi sebuah variabel apabila mempunyai KMO diatas 0,5 dan signifikansi dibawah 0,05.

b. Memenuhi Ketentuan *Loading Factor*

Indikator variabel dikatakan valid apabila memenuhi ketentuan *loading factor* $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan hasil penelitian ditetapkan bahwa perhitungan dengan taraf signifikan $\alpha=5\%$ (0,05) maka nilai $r_{tabel} = (n-k)$ maka diperoleh:

$$r_{tabel} = 0,05 ; 86-2$$

$$r_{tabel} = 0,05 ; 84$$

$$r_{tabel} = 0,212$$

Maka suatu item pertanyaan dapat dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,212$. Perhitungan validitas indikator dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 23.0. Pengujian validitas variabel penelitian X1 pada pertanyaan nomor 1 sampai dengan 8 dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel, kemudian pengujian validitas variabel penelitian X2 pada pertanyaan nomor 1 sampai dengan 13 dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar

dari pada nilai r tabel, dan pengujian validitas penelitian Y juga dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya dengan menggunakan analisis *Reliability* metode *Cronbach Alpha*. Dalam menentukan reliabilitas bisa dilihat nilai dari alpha, jika $\alpha > 0,70$ maka dapat dikatakan reliable.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

VARIABEL	NILAI CRONBACH	KOEFISIEN RELIABILITAS	KETERANGAN
X1	0.749	0.7	RELIABEL
X2	0.768	0.7	RELIABEL
Y	0.739	0.7	RELIABEL

(Sumber : Hasil pengolahan data)

Nilai uji reliabilitas *cronbach alpha* semua variabel lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator kuisisioner yang digunakan variabel kedisiplinan, kompetensi, dan kecelakaan kerja dinyatakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel. Sehingga layak untuk diajukan ke pengujian selanjutnya.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas *kolmogrov smirnov* merupakan bagian uji asumsi klasik yang mana uji asumsi klasik itu sendiri merupakan persyaratan statistic yang harus terpenuhi dalam suatu analisis regresi. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Jadi, uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tapi pada nilai residualnya karena model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi $< 0,05$

maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Hasil dari pengujian uji normalitas dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
------------------------	---------------------

(Sumber : Hasil pengolahan data)

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Sehingga hasil analisis ini dapat lanjut ke analisis regresi, karena syarat dalam uji asumsi klasik dalam hal ini nilai residualnya sudah dikatakan berdistribusi normal.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk menguji penelitian ini adalah dengan cara menghitung koefisien determinasi (R^2) yang mana pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Semakin besar R^2 suatu variabel bebas menunjukkan semakin dominannya pengaruh terhadap variabel tidak bebasnya, dan variabel bebas mempunyai R^2 paling besar menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap variabel tidak bebas.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.518 ^a	.268	.251	1,951

(Sumber : Hasil pengolahan data)

Berdasarkan tabel 4. di atas diperoleh R: 0,518 menjelaskan bahwa antara (X_1) dan (X_2) terdapat korelasi yang positif terhadap perubahan variabel (Y) sebesar 26,8% sesuai hasil uji SPSS, dan sisanya 73,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

5. Sumbangan Efektif (SE)

Sumbangan efektif ini berfungsi untuk mengetahui sumbangan efektif masing-masing variabel bebas dengan memperhitungkan variabel lain yang tidak diteliti. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Sumbangan Efektif

Variabel	Sumbangan Efektif
Kedisiplinan	12,70%
Kompetensi	14,10%
Total	26,8% (harus sama dengan R^2)

(Sumber : Hasil pengolahan data)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya Sumbangan Efektif (SE) pada variabel kedisiplinan (X1) sebesar 12,7% dan pada variabel kompetensi (X2) sebesar 14,1%. Besarnya sumbangan tersebut menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan dan kompetensi memberikan sumbangan dengan nilai yang bervariasi dan jika di jumlah adalah 26,8% (sama dengan R^2).

6. Sumbangan Relatif (SR)

Sumbangan relatif (SR) digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan secara relatif masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan sumbangan relatif dapat dilihat pada tabel 6. di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Sumbangan Relatif

Variabel	Sumbangan Relatif
Kedisiplinan	47,50%
Kompetensi	52,50%
Total	100%

(Sumber : Hasil pengolahan data)

Dari data di atas dapat diketahui besarnya Sumbangan Relatif (SR) variabel kedisiplinan (X_1) sebesar 47,5% dan variabel kompetensi (X_2) sebesar 52,5%. bebas sama yaitu 50%. Besarnya sumbangan tersebut menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan dan kompetensi memberikan sumbangan yang berbeda-beda sesuai persentase tabel 7. dan jika di jumlah adalah 100%.

7. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel-variabel terikat. Uji F merupakan pengujian koefisien regresi yang bertujuan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel kedisiplinan (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kecelakaan kerja(Y).

Berdasarkan hasil penelitian ditetapkan bahwa perhitungan dengan taraf signifikan $\alpha=5\%$ (0,05) maka nilai $F_{tabel} = (k ; n-k)$ maka diperoleh:

$$F_{tabel} = (2 ; 86-2)$$

$$F_{tabel} = (2 ; 84)$$

$$F_{tabel} = 3,105$$

Untuk lebih jelas dapat dilihat pada table dibawah:

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	115,803	2	57,901	15,208	.000 ^b
Residual	316,011	83	3,807		
Total	431,814	85			

(Sumber : Hasil pengolahan data)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 15,208 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikan). Sedangkan F_{tabel} 3,105 dengan demikian

maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, berarti kedisiplinan dan kompetensi secara bersama-sama dapat dikatakan berpengaruh terhadap kecelakaan kerja. Sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima.

8. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji secara individu/parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam melakukan pengujian uji t tersebut dapat dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yang ada dalam tabel hasil pengolahan data melalui SPSS. Berdasarkan hasil penelitian bahwa yang ditetapkan dalam derajat kebebasan bahwa:

$$T_{tabel} = \alpha/2 ; n-k-1$$

$$T_{tabel} = 0,05/2 ; 86-2-1$$

$$T_{tabel} = 0,025 ; 83$$

$$T_{tabel} = 1,989$$

Maka nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,989 dengan cara melihat hasilnya melalui nilai yang ada dalam tabel t . Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($sig < 0,05$). Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui hasil Uji T seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 8. Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,473	4,082		3,056	,003
X1	,306	,099	,307	3,085	,003
X2	,215	,065	,328	3,300	,001

(Sumber : Hasil pengolahan data)

- a. Hasil uji parsial (uji t) pada tabel 8. di atas bahwa variabel kedisiplinan (X1) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($3,085 > 1,989$) atau signifikan ($0,003 < 0,005$), berarti dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa variabel kedisiplinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kecelakaan kerja (Y). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- b. Hasil uji parsial (uji t) pada tabel 8. di atas bahwa variabel kompetensi (X2) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($3,300 > 1,989$) atau signifikan ($0,001 < 0,005$), berarti dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kecelakaan kerja (Y). Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian serta pemecahan masalah pada uraian-uraian sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hipotesis pertama menyatakan kedisiplinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap meminimalisir tingkat kecelakaan kerja. Hal ini dibuktikan dengan uji parsial (uji t) yang dikatakan berpengaruh signifikan karena memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,085 > 1,989$) dengan signifikan sebesar ($0,003 < 0,05$). Berdasarkan hasil penelitian menyatakan kedisiplinan memiliki sumbangan efektif sebesar 12,7% dan sumbangan relatif sebesar 47,5%. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dari itu, jika *crew* kapal disiplin terhadap waktu mereka akan menghargai waktu dan tepat waktu dalam melakukan apapun sehingga mereka tidak tergesa-gesa dalam melakukan pekerjaan dan tindakan. Serta jika *crew* kapal disiplin terhadap aturan dasar dan aturan lain dari perusahaan mereka akan mengerti apa peraturan yang boleh dan tidak boleh dilakukan serta apa yang berbahaya dan tidak berbahaya jika dilakukan. Kemudian jika *crew* kapal memiliki kedisiplinan aturan perilaku mereka akan disiplin terhadap pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Sehingga mereka bisa lebih taat, waspada

dan mengetahui tugas serta tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan dan dapat meminimalisir tingkat kecelakaan kerja.

- b. Hipotesis kedua menyatakan kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap meminimalisir tingkat kecelakaan kerja. Hal ini dibuktikan dengan uji parsial (uji t) yang dikatakan berpengaruh signifikan karena memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,300 > 1,989$) dengan signifikan sebesar ($0,001 < 0,05$). Berdasarkan hasil penelitian menyatakan kompetensi memiliki sumbangan efektif sebesar 14,1% dan sumbangan relatif sebesar 52,5%. Sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dari itu, jika *crew* kapal memiliki pengetahuan dan pemahaman mereka akan mengetahui dan memahami cara bekerja dan bertindak dengan baik dan benar, kemudian jika *crew* kapal memiliki kemampuan atau keterampilan mereka akan memiliki keahlian dan cara bekerja yang efektif, efisien, serta aman. Jika *crew* kapal memiliki nilai mereka akan mengetahui standar perilaku dalam bekerja. Kemudian jika *crew* kapal memiliki sikap, dan minat mereka akan melakukan pekerjaan dengan senang hati dan sesuai dengan ketertarikan mereka terhadap pekerjaan. Dapat diindikasikan bahwa adanya kompetensi akan berpengaruh dalam meminimalisir tingkat kecelakaan kerja.
- c. Hipotesis ketiga menyatakan kedisiplinan dan kompetensi secara bersama – sama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap meminimalisir tingkat kecelakaan kerja. Hal ini dibuktikan dengan uji simultan (uji f) yang dikatakan signifikan karena memiliki nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} ($15,208 > 3,105$) dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikan). Sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka dari itu, hasil tersebut dapat dijadikan acuan bahwa adanya kedisiplinan yang dimiliki *crew* kapal sebagai pegangan dalam meminimalisir kecelakaan kerja diikuti dengan kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan serta sikap *crew* kapal dalam melakukan pekerjaan menjadi lebih baik sehingga kecelakaan kerja dapat diminimalisir.

2. Saran

Sesudah dilakukan pembahasan atas penelitian yang ada dan beberapa kesimpulan yang dipaparkan, maka berikut ada beberapa saran yang penulis ajukan diantaranya:

- a. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas variabel-variabel lain di luar dari penelitian ini, sehingga dapat mengetahui variabel lain yang mempengaruhi tingkat kecelakaan kerja.
- b. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, sebaiknya setiap perusahaan memperhatikan tingkat kecelakaan kerja *crew* kapal yang dilihat dari kedisiplinan dan kompetensi dalam merekrut *crew* kapal.
- c. Seluruh *crew* kapal baik officer maupun ABK hendaknya memahami dan memiliki kedisiplinan dan kompetensi untuk meminimalisir tingkat kecelakaan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Kerja.
- Badriyah, Lailatul. (2016). *Pengaruh Kedisiplinan Menggunakan Alat Pelindung Diri Terhadap Keselamatan Kerja Pada Pekerja CV. Bagus di Kemanten*.
- Fajar, Rezalvi Alam Cahyadi. (2019). *Pengaruh Tingkat Pengetahuan dan Kedisiplinan ABK dalam Mencegah Kecelakaan Kerja diatas KM. PULAU LAYANG*.
- Fawaid, Akhmad. (2015). *Peningkatan Kedisiplinan dan Pengetahuan ABK dalam Mencegah Terjadinya Kecelakaan Kerja*.
- Ghozali, Imam. (2018). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Semarang: Yoga Pratama.
- Ronald, Manlian. (2012). *Identifikasi Penyebab Risiko Kecelakaan Kerja Pada Kegiatan Konstruksi Bangunan Gedung di DKI Jakarta*.
- Santoso, Singgih. (2016). *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Saputra, I Putu Ari. (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Swaputri, Eka. (2009). *Analisa Penyebab Kecelakaan Kerja. (Studi Kasus di PT. Jamu Air Mancur)*.

Zainal, dkk. (2016). *Pengaruh Kedisiplinan dan Kelalaian Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja di PT. Sermani Steel*.