BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peningkatan kualitas adalah upaya untuk menghasilkan kualitas yang baik dalam rangka mengubah sesuatu ke kualitas yang lebih tinggi, yang menentukan tingkat atau kualitas kecerdasan atau keterampilan. Sumber daya manusia adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan jadi yang dimaksud dengan peningkatan sumber daya manusia adalah kualitas yang menyangkut mutu sumber daya tersebut, yang menyangkut fisik, maupun nin fisik (kecerdasaan dan fisik). Setiap manusia di tuntut untuk meningkatkan kualitas pada dirinya guna memacu pembangunan ekonomi di segala bidang. Meningkat kualitas sumber daya manusia merupakan investasi manusia jangka panjang. Namun saat ini, sumber daya manusia di Indonesia masih belum memiliki kualitas untuk mendukung laju pertumbuhan ekonomi terbesar. Hal ini disebabkan oleh berbagai alasan, mulai dari masalah pendidikan, kesejahteraan social, dan ketenagakerjaan.

Sumber daya manusia biasanya dianggap sebagai salah satu faktor produksi untuk menghasilkan barang atau jasa. Sumber daya manusia harus di kelola dengan baik untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah Suatu yang penting dalam

organisasi bahkan pada perusahaan meliputi segi-segi merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengendalikan. Sumber daya manusia dianggap penting berperan dalam meraih tujuan perusahaan, maka manajemen memiliki arti dari pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dijaga dan dikembangkan. Oleh karena itu, karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus ditanggapi dengan serius dan dikelola dengan sebaik-baiknya. Hal ini agar sumber daya manusia perusahaan dapat memberikan partisipasi terbaik dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam manajemen sumber daya manusia diperlukan manajer yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah sistem keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut Matindas (1997) Sumber Daya Manusia yang berkualitas mengacu pada sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya, tetapi juga pengembangan diri serta mendorong rekan kerja untuk mengembangkan diri.. Menurut Ndraha (1997) Sumber daya manusia (sdm) yang berkualitas dapat menciptakan dengan menggunakan energi tertinngi seperti intelligence, creativity, dan imagination.

Menurut Kuswana (2014:22) keselamatan dan kesehatan kerja merupakansuatu usaha pemikiran dan penerapannya yang telah terbukti menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya, untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Menurut Mangkunegara (2011:161) kesehatan kerja adalah "menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja". Kecelakaan kerja disebabkan oleh dua faktor utama, yaitu manusia dan lingkungannya. Faktor manusia berkaitan dengan tindakan tidak aman karena mengabaikan aturan dan ketentuan dalam kerja, disisi lain kecelakaan kerja dapat terjadi juga karena akibat kondisi tidak aman dari lingkungan kerja dan menyangkut peralatan-peralatan kerja yang memberikan kejadian yang lebih tinggi frekuensinya dibandingkan dengan faktor manusia. Kecelakaan kerja lebih sering terjadi akibat faktor manusia karena berinteraksi secara langsung dalam menggunakan alat-alat dan mesin produksi. Kecelakaan kerja lebih banyak disebabkan oleh faktor manusia, misalnya bekerja di bawah beban yang bergantung, bekerja pada tempat yang kurang aman, kurang penyinaran, bekerja pada malam hari,dan tidak menggunakan peralatan kerja yang semestinya digunakan seperti helm, penutup hidung dan mulut, dan lain sebagainya. Padahal penyakit kerja merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat menimbulkan stres emosional atau cacat fisik serta diakibatkan juga karena dari kondisi kebersihan tempat ruangan kerja, pencahayaan, kebisingan, sirkulasi udara, hingga temperatur atau suhu udara.

Selalu ada resiko kegagalan *(risk of failures)* dalam setiap alur kerja/aktifitas pekerjaan, baik itu karena perencanaan yang buruk, pelaksanaan yang tidak akurat, maupun akibat yang tidak terduga seperti kondisi cuaca, bencana alam, dll.Salah satu risiko pekerjaan yang terjadi adalah adanya kecelakaan kerja.Saat kecelakaan kerja *(work accident)* terjadi, seberapapun kecilnya, akan mengakibatkan efek kerugian *(loss)*, oleh karena itu sebisa mungkin dan sedini mungkin, kecelakaan/potensi kecelakaan kerja wajib dicegah/dihilangkan, atau paling tidak mengurangi dampaknya. Pengkajian kasus keselamatan kerja di lingkungan perusahaan hendaknya dilakukan secara fokus oleh berbagai komponen pelaku usaha, tidak bisa secara parsial dan diperlakukan sebagai bahasan-bahasan marginal pada perusahaan.Urusan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bukan hanya urusan EHS Officer saja, mandor saja atau direktur saja, tetapi harus menjadi bagian dan urusan semua orang yang ada di lingkungan pekerjaan. Urusan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak hanya sekedar pemasangan spanduk, poster dan semboyan, lebih jauh dari itu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) harus menjadi nafas setiap pekerja yang berada di tempat kerja. Kuncinya adalah kesadaran akan adanya risiko bahaya dan perilaku yang merupakan kebiasaan untuk bekerja secara sehat dan selamat. Hal yang sering di terapkan di PT PLN (persero) ULTG Palopo.

setiap harinya sebelum memulai kerja. dungi keselamatan dan kesehatan para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, melalui upaya-upaya pengendalian semua bentuk potensi bahaya yang ada di lingkungan tempat kerjanya. Bila semua potensi bahaya telah dikendalikan dan memenuhi batas standar aman, maka akan

memberikan kontribusi terciptanya kondisi lingkungan kerja yang aman, sehat, dan proses produksi menjadi lancar, yang pada akhirnya akan dapat menekan risiko kerugian dan berdampak terhadap peningkatan produktivitas. Filosofi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak hanya dilakukan ditempat kerja, tapi secara tidak kita sadari sudah diterapkan dalam kehidupan sehari-hari dimanapun kita berada. Keselamatan kerja berpedoman dalam proteksi kesejahteraan syarat fisik karyawan. Tujuan yang hendak dicapai dalam program keselamatan kerja perusahaan adalah upaya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang terkait dengan pekerjaan yang dijalankannya. Sedangkan di lain pihak, kondisi kesehatan kerja itu terkait dengan fisik, mental, dan kondisi stabilitas emosi seseorang. Seseorang dapat dikatakan sehat jika tidak terkena berbagai macam penyakit, serta bebas dari masalah yang terkait dengan kesehatan seseorang ketika seseorang itu melaksanakan pekerjaannya. Manajemen kesehatan pada perusahaan bertujuan untuk memelihara kesejahteraan seseorang secara keseluruhan (Mathis dan Jackson, 2012 :245). Keselamatan kerja didefinisikan sebagai keselamatan kerja yang terkait dengan alat kerja, mesin, proses pengelolahan banyak aspek, misalnya hukum, ekonomi maupun sosial. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan dilakukan secara bersama-sama oleh Direktur (sebagai pimpinan perusahaan) atau pengurus perusahaan dan seluruh tenaga kerja. Dalam pelaksanaannya Direktur (sebagai pimpinan perusahaan) atau manajemen dapat didukung oleh pejabat yang bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan yang bersangkutan. Pejabat keselamatan dan kesehatan kerja adalah pegawai yang

memiliki pengetahuan atau pengalamans di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, dan ditunjuk oleh Direktur (sebagai pimpinan perusahaan) atau pengurus perusahaan maupun Departemen Tenaga Kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.2.1 Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) ULTG Palopo?

1.2.2 Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) ULTG Palopo?

1.2.3 Apakah kualitas sumber daya manusia dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) ULTG Palopo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah diurikan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1.3.1 Untuk mengetahui apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) ULTG Palopo.

1.3.2 Untuk mengetahui apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) ULTG Palopo.

1.3.3 Untuk mengetahui apakah kualitas sumber daya manusia dan keselamatan

kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) ULTG Palopo.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat teoritis dan praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ukuran-ukuran konseptual dan model sehubungan dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja di suatu perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai tambahan pengetahuan bagi perusahaan khusus nya di PT PLN (persero) ULTG Palopo mengenai kualitas sumber daya manusia dengan keselamatan kesehatan kerja dan kinerja karyawan Sebagai petunjuk bagi pihak pimpinan pada perusahaan.

1.5 Ruang Lingkup

Dalam penelitian ini peneliti membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu meluas atau menyimpang dalam penelitian sehingga penelitian lebih bisa terfokus untuk dilakukan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsii ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika

penyampaian sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisikan pengertian kualitas sumber daya manusa, dan ruang lingkupnya, tujuan peningkatan sumber daya manusia, pengukuran kualitas sumber daya manusia, pengertian keselamatan dan kesehatan kerja, tujuan keselamatan dan kesehatan kerja, Aspek, Faktor Dan Prinsip Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), pengertian kinerja, factor-faktor mempengaruhi kinerja, penilaian kinerja, indikator kinerja.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa *literature review* yang berhubungan dengan penelitian.

BAB IV Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil Penelitian dan Pembahasan, bab ini berisi tentang gambaran umum serta evaluasi hasil tentang kualitas sumber daya manusia dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) ULTG Palopo.

BAB V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan analisa dan optimalisasi

sistem berdasarkan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) bisa didefinisikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur interaksi dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam menggunakan keterampilan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan (Hasibuan, 2012:23). Di era globalisasi semakin hari dirasakan semakin ketat, manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus dikelola dengan baik oleh para pimpinan perusahaan untuk menjaga eksistensi perusahaannya. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka seorang pemimpin harus selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya termasuk didalamnya meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas. Kualitas atau kinerja pegawai harus selalu dipelihara dan ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan penerapan pelaksanaan komunikasi dan etos kerja . Perusahaan menyadari demi menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai perusahaan harus selalu berbenah dalam pengelolaann manajemen yang professional, salah satu caranya adalah dengan menerapkan pelaksanaan komunikasi dan etos kerja.

Penerapan pelaksanaan kualitas sumber daya manusia dan keselamatan kesehatan kerja pada PT PLN (persero) ULTG Palopo Mengindikasikan adanya kecenderungan penguatan disiplin karyawan, namun tidak menunjukan pengaruh yang besar, sehingga masih perlu dicarikan alternative pemecahanya. Dalam arti, perusahaan harus mencari cara untuk merumuskan dan mengimplementasikan kenijaka pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang paling tepat bagi pegawainya dan secara efektif mampu mendongkrak kinerja para karyawan PT PLN (persero) ULTG Palopo sedemikian rupa.

2.1 Kualitas Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia adalah komponen penting dalam setiap gerak pembangunan. Hanya berdasarkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggilah yang dapat mempercepat pembangunan bangsa. Jumlah penduduk yang jika kualitas yang benar tidak dapat dijamin dibalik ini, hanyalah akan memperlambat kecepatan pengembangan. Kualitas penduduk adalah keadaan penduduk baik secara perorangan maupun kelompok berdasarkan tingkat kemajuan yang telah dicapai. Agar menjadi sumber daya manusia yang tangguh penduduk wajib mempunyai kualitas yang memadai sehinga dapat menjadi modal pembangunan yang efektif. Tanpa adanya peningkatan kualitas, jumlah penduduk yang besar akan menimbulkan berbagai masalah dan menjadi beban pembangunan.

2.1.2 Ruang Lingkup Kualitas Sumber Daya Manusia

Untuk melaksanakan rencana pengembangan Sumber Daya Manusia kita harus memperhatikan dan memahami ruang lingkup dalam pengembangannya. Diantaranyayang menjadi perhatian adalah instansi, organisasi, lembaga pemerintah, dan lain sebagainya. Yang dimaksud ruang lingkup dalam pengembangan ini adalah sebagai berikut.

a. Merencanakan SDM (Sumber Daya Manusia) yang menjadi sasaran.
b. Menerapkan pendidikan dan pelatihan.
c. Mengelola SDM (Sumber Daya Manusia) yang menjadi sasaran.

2.1.3 Tujuan Peningkatan Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti tujuan peningkatan sumber daya manusia adalah :

a. Siapkan seseorang agar pada saatnya mampu disertai tugas yang sesuai
b. Memperbaiki situasi seseorang yang sudah diberi tugas dan sedang menghadapi tugas tertentu, sedangkan yang merasa ada kekurangan pada dirinya diharapkan menyelesaikan pekerjaan dengan benar.
c. Persiapkan seseorang untuk memberi mereka tugas tertentu, yang pasti lebih sulit daripada tugas yang ada.
d. Berikan orang ini informasi tentang kemungkinan situasi dalam fungsi mereka, terlepas dari apakah situasi ini secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja fungsi mereka.
e. Persyaratan untuk item pekerjaan yang diselesaikan sebagian atau seluruhnya

telah berubah, personel disesuaikan untuk beradaptasi dengan tugas yang berubah.

2.1.4 Pengukuran Kualitas Sumber Daya Manusia

Dapat diukur dengan menggunakan teori sebagai berikut :

a. Produktivitas Untuk mencapai produktivitas maksimum, organisasi harus memastikan bahwa mereka memiliki orang tepat dengan pekerjaan yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal. Produktivitas dapat diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas dapat diukur pada tingkatindividu, kelompok maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan

b. berhasil atau tidaknya tercapainya efisiensi dan efektivias dalam penggunaan sumber daya. efektifitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaannya sumber daya. Manusia sebagai sumber daya manusia ditempat kerjatermasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhatikan.

   1. Sikap dan tingkah laku

      a) Sikap yang perlu dipupuk dan dikembangkan dalam merencanakan dan mengantisipasi masa depan adalah harapan dan sikap positif, Sikap demikian berarti banyak hal.

      b) Perilaku pada dasarnya berorientasi pada tujuan *(goal-oriented)* dengan kata lain, perilaku kita pada umumny dimotivasi oleh

keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Melalui tindakan dan belajar, seseorang akan mendapatkan kepercayaan dan sikap terhadap sesuatu yang pada gilirannya akan mempengaruhi perilakunya.

2. Komunikasi.

Menurut Kenneth dan Gary (1992), komunikasi dapat didefinisikan sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin. Komunikasi dalam organisasi dapat di lihat dari sisi komunikasi antar pribadi dan komunikasi organisasi. Komunikasi dapat terjadi karena adanya komponen-komponen, yaitu komunikator yang mengirimkan pesan yang diekspresikan (encoded) melalui berbagai lambang dalam bentuk bahasa. Selanjutnya pesan disampaikanmelalui perantara yaitu media komunikasi. Pesan diterima oleh penerima *(recipients)* yang selanjutnya pesan tersebut ditafsirkan *(decoded)*, Hubungan *(Relationships)*. Berhubungan (Bersilahturrahmi), berarti membuka peluang dan sekaligus mengikat simpul-simpul informasi dan menggerakkan kehidupan. Manusia yang tidak atau enggan bersilahturrahmi untuk membuka cakrawala pergaulan sosialnya atau menutup diri dan asyik dengan dirinya sendiri, pada dasarnya ia sedang mengubur masa depannya. Hal tersebut sama juga dalam suatu organisasi, bahwa hubungan dalam organisasi banyak terkait dengan rentang kendali *(span of control)* yang diperlukan organisasi karena keterbatasanketerbatasan yang dimiliki manusia yang dalam hal ini

adalah atasan. Rentang kendali adalah jumlah bawahan langsung yang dapat dipimpin dan dikendalikan secara efektif oleh atasan.

2.1.5 Indikator Kualitas SDM

Indikator kualitas sumber daya manusia sangat beragam. Indikator kualitas sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Danim (1996) dalam buku " Transformasi Sumber Daya Manusia" adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Fisik dan kesehatan Kualitas Fisik

Kualitas Fisik dan kesehatan Kualitas Fisik dan kesehatan meliputi:

a. Memiliki kesehatan yang baik serta kesegaran jasmani
b. Memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi

2. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan)

Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan) meliputi:

a. Mempunyai kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi
b. Mempunyai tingkatan ragam dan kualitas pendidikan serta ketermpilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja, baik yang tersedia di tingkat local, nasional maupun internasional.
c. Mempunyai penguasaan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa ibu (daerah) dansekurang-kurangnya satu bahasa asing.
d. Mempunyai pengetahuan dan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi.

3. Kualitas Spiritual (Kejuangan)

Kualitas Spiritual (Kejuangan) meliputi:

a. Taat menjalankan agama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, serta toleransi yang tinggi dalam kehidupan beragama.
b. Memiliki semangat yang tinggi dan kejuangan yang tangguh, baik sebagai individu maupun sebagai masyarakat.
c. Jujur yang dilandasi kesamaan antara pikiran, perkataan dan perbuatan serta tanggung jawab yang dipikulnya.
d. Lebih mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi atau golongan atas dasar kesamaan lebih mendahulukan kewajiban daripada hak sebagai Warga Negara.
e. Memiliki sikap adaptif dan kritis terhadap pengaruh negative nilai-nilai budaya asing

2.2 Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)

2.2.1 Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah bagian yang berkaitan dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan karyawan yang bekerja di pabrik dan area proyek. Kesehatan dan keselamatan kerja sangat penting secara etika, hukum dan keuangan.

Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 pasal 87 :

Berdasarkan undang-undang tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, semua perusahaan harus memiliki sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen.

2.2.2 Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Tujuan keselamatan kesehatan kerja (K3) Menurut Suma'mur (1992) sebagai berikut:

a. Melindungihak dan keselamatan pekerja, meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja saat bekerja untuk kebahagiaan.

b. Agar menjamin keselamatan para karyawan yang berada di perusahaan. Menurut Mangkunegara "2004" tujuan keselamatan kesehatan kerja yaitu agar :

   1) Seluruh para karyawan mempunyai jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baiksecara fisik, sosial dan psikologis.

   2) Setiap perlengkapan dan peralatan kerja dipakai sebaik-baiknya.
   3) Semua hasil kerja di simpan dengan aman
   4) Adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi terhadap para pekerja.
   5) Meningkatnya semangat, keserasian kerja dan keterlibatan kerja.
   6) Menghindari masalah kesehatan yang disebabkan dari lingkungan dan kondisikerja.
   7) Menjadikan para pekerja memiliki rasa aman dan terlindungi dalam setiap kegiatan nya.

2.2.3 Prinsip Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)

Sutrisno & Ruswandi 2007 : Prinsip-prinsip yang harus dikerjakan oleh perusahaan dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja yakni sebagai berikut :

a. Mempunyai APD (Alat pelindung diri)
b. Memegang buku petunjuk mengenai penggunaan alat atau isyarat bahaya.
c. Terletak peraturan pemisahan kewajiban dan tanggung jawab.
d. Mempunyai penunjang kesehatan jasmani dan rohani di perusahaan.
e. Mempunyai sarana dan prasarana yang lengkap di perusahaan.
f. Mempunyai kesadaran dalam menjaga keselamatan & kesehatan kerja.
g. Bengkel yang memenuhi standar SSLK (persyaratan lingkungan kerja) seperti pabrik, dilindungi dari debu, gas, uap, radiasi, mesin, peralatan, getaran, kebisingan, aliran, dan desinfeksi tempat kerja.

2.2.4 Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Pasal 3 ayat 1, persyaratan keselamatan produksi yang menjadi sasaranditetapkannya peraturan K3 adalah :

a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran
c. Mencegah dan mengurangi resiko ledakan
d. Memberi kesempatan atau metode untuk penyelamatan diri jika waktu kebakaran

2.2.5 Indikator Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara (2002) bahwa indikator keselamatan kerja adalah:

a. Keadaan tempat lingkungan kerja

b. Pemakaian peralatan kerja

c. Jaminan Kerja

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari prestasi kerja atau actual perfomance (kinerja kerja atau prestasi nyata yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai pada melaksanakan tugasnya sinkron menggunakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2015) sedangkan kinerja karyawan merupakan output menurut proses pekerjaan eksklusif secara berencana dalam saat dan loka karyawan dan organisasi bersangkutan. Kinerja merupakan seperangkat output yang dicapai dan merujuk dalam tindakan pencapaian dan aplikasi sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja bisa pula diartikan menjadi prestasi kerja atau output kerja. Kinerja merupakan suatu output kerja seorang pada melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono (2012: 2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang pada suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar aturan dan sesuai

dengan moral maupun etika.

Kinerja (prestasi kerja) dari Mangkunegara (2009) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas untuk memenuhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya sinkron menggunakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah output kerja yang sudah dicapai seorang karyawan atas tanggung jawab yang telah diberikan baik secara kualitas juga kuantitas guna mencapai tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan menaruh donasi dalam kemajuan ekonomi. Berdasarkan pengertian pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu, ada tiga cara pengukuran yang dapat digunakan antara lain:

a. Kuantitas, yang berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan sebagai ukuran kuantitatif yang melibatkan perhitungan dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan soal jumlah keluaran yang dihasilkan, sehingga

b. Dibandingkan dengan standar kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Kualitas, yang berkaitan dengan kualitas produksi (baik buruknya) ukuran kuantitatif yang mencerminkan “kepuasan” yaitu sejauh mana perusahaan walaupun standar kualitatif sulit diukur atau ditentukan, tetapi hal ini penting sebagai acuan untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Ketepatan Waktu, yaitu berkaitan dengan sesuai tidaknya dengan waktu yang

telah direncanakan. Merupakan suatu jenis khusus, dari ukuran kuantitatif yang merupakan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Dalam hal ini penetapan standar waktu biasa ditentukan berdasarkan pengalaman masa lalu atau penelitian tentang pergerakan waktu.

2.3.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2012:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1. Kemampuan

   Bagaimana seorang karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan yang mereka miliki.

2. Motivasi

   Suatu dorongan dan semangat yang diberikan perusahaan maupun diri sendiri untuk menambah gairah kerja karyawan dalam bekerja.

3. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

   Adanya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sesuai dengan kemampuan dalam bekerja membuat karyawan menjadi semangat dan akan menambah kinerja karyawan.

4. Hubungan dengan organisasi

   Jika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan organisasi akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2015:330) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah mengevaluasi kinerja karyawan di masa sekarang dan atau di masa lalu secara relatif terhadap standard kinerjanya. Menurut Moeheriono (2009 : 106) ada empat aspek penilaian kinerja, yaitu :

1. Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) umumnya terukur seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalnya omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran asset, dan lain lain.
2. Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, tingkah lakunya, baik terhadap sesama karyawan maupun kepada sesama pelanggan.

2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2015:75), mengemukakan bahwa kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

   Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

   Seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja inidapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masinng.

3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidakada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

   Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan dalam penyusunan penelitian, yang berguna sebagai perbandingan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya. Berikut beberapa penelitian terdahulu berkaitan dengan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadaps kinerja karyawan yang digunakan untuk melandasi penelitian ini, dan sebagai penunjang dalam penyusunan penelitian yang akan dilakukan seperti pada tabel 2.1 berkut ini.

Tabel .2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Vatiabel	Kesimpulan
1.	IbrahimJati Kusuma dan Ismi Darmastuti (2010)	Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bitratex Industries Semarang	Keselamatan dan Kesehatan Kerja(X2), Kinerja (Y)	Menunjukan bahwa program kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan

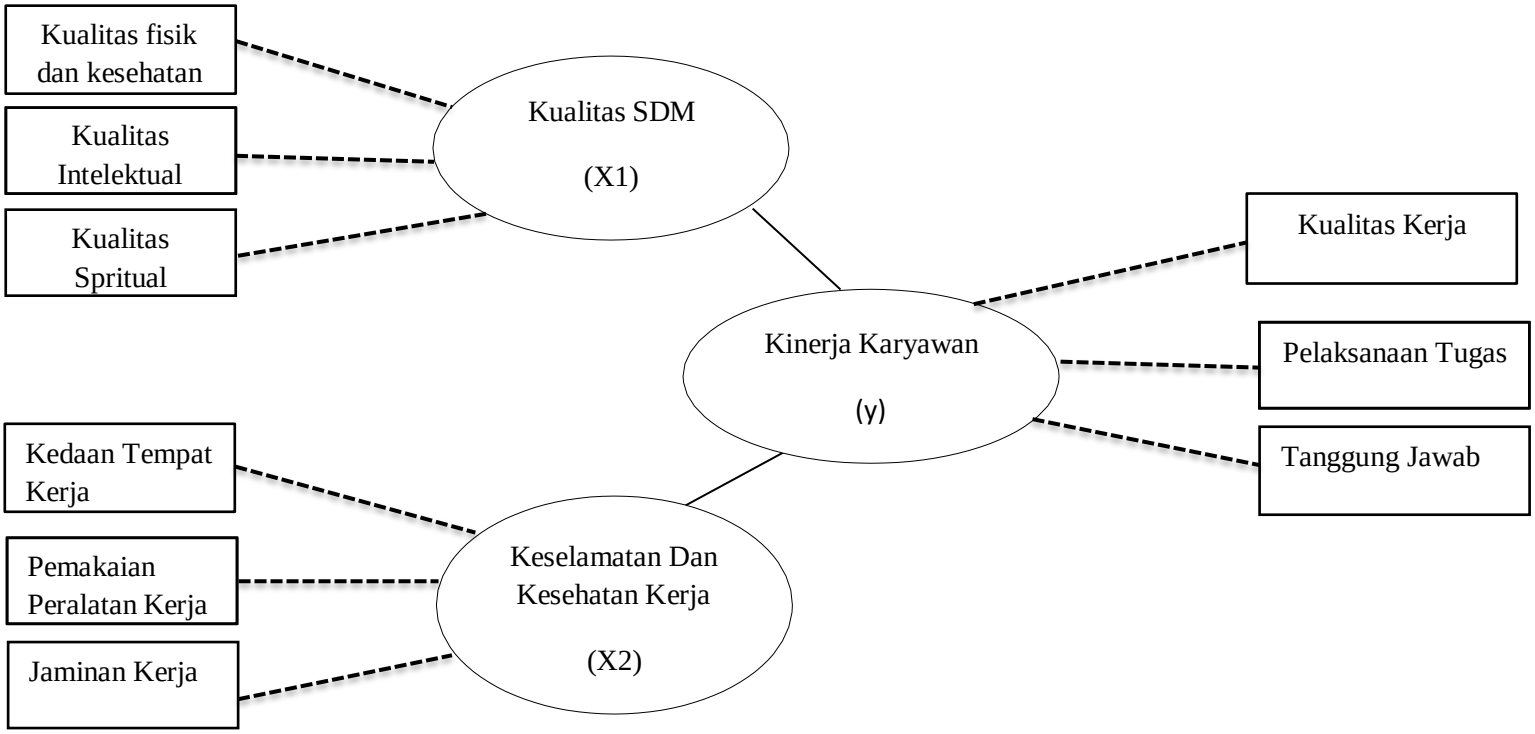
2.	Hendra Darmawan (2004)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Karya Budi Tex Gresik	Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Keselamatan dan Kesehatan kerja (X2), Kinerja (Y)	Menunjukan Kualitas sdm Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Mitra Karya BudiTex Gresik.
3.	Catarina Cori Pradnya Paramita (2012)	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)dan kualitas sdm terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) AJP Semarang	Kesehatan dan keselamatan kerja(X1), Kualitas sdm (X2), Kinerja (Y)	Penelitian menunjukan bahwa Kesehatan Kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4.	Mukhamad kasanudin	Pengaruh kulitas sumber daya manusia (SDM) Dan K3 terhadap kinerja koprasi pondok pasantren.	Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), K3(X2), Kinerja (Y)	Penelitian yang akan dilakukan mengkaji mengenai kualitassumber daya manusia terutama kinerja.

5.	Rijki rahmadimahasiswa universitas pasundan bandung tahun 2016	Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan K3 terhadap kinerja pegawai kecamatan sukajadi kota bandung.	Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), K3(X2), Kinerja (Y)	Penelitian menunjukan bahwa Kesehatan Kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
6.	Haris afrizal mahasiswa Universitas islam negeri sunan kalijaga Yogyakarta pada tahun 2014	Pengaruh kualitas sumber daya manusia, dan K3 terhadap kinerja BMT bina ihsanul fikri.	Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), K3(X2), Kinerja (Y)	Kualitas sumber daya manusia dan K3 terhadap kinerja para pegawai BMT.
7.	Wiwik andriani	Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia dan K3 Terhadap Kinerja Pemerintah	Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), K3(X2), Kinerja (Y)	Kapasitas sumber daya manusia dan K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah
8.	Mihardjo (2015)	Pelaksanaan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja Pada PT.Sari Pawita Pratama.	Kualitas Sdm (X1) Kinerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia pada PT.Sari Pawita Pratama belum berjalan dengan baik.

9.	Herry Goenawan Soedarsa, Chairul Anwar, Shanti (2014)	Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung.	Kualitas Sdm(X1), Kinerja (Y)	Sumber daya manusia yang dimana peneliti sama-sama menggunakan penelitian kualitatif dan variabel dependen yang digunakan kinerja(Y).
10.	Annisa Barida, Heru Susilo dan Arik Prasetya (2014)	Manajemen Fungsi Sumber DayaManusia terhadap kinerja.	Kualitas Sdm (X1) Kinerja (Y)	Penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan aktivitas fungsi sumber daya manusia telahsesuai denganstandar operasional dan prosedur (SOP) .

2.4 Kerangka Konseptual

Menurut Kusumayati (2009) bahwa kerangka konsep merupakan hubungan antara konsep yang dibangun sebagai pedoman dalam melakukan penelitian, kerangka penelitian ini yaitu sebagaimana dalam gambar 2.1 berikut ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan gambar :

= Indikator penghubung

= Variabel yang diteliti

= Pengaruh

= Garis Kordinasi

2.6 Hipotesis

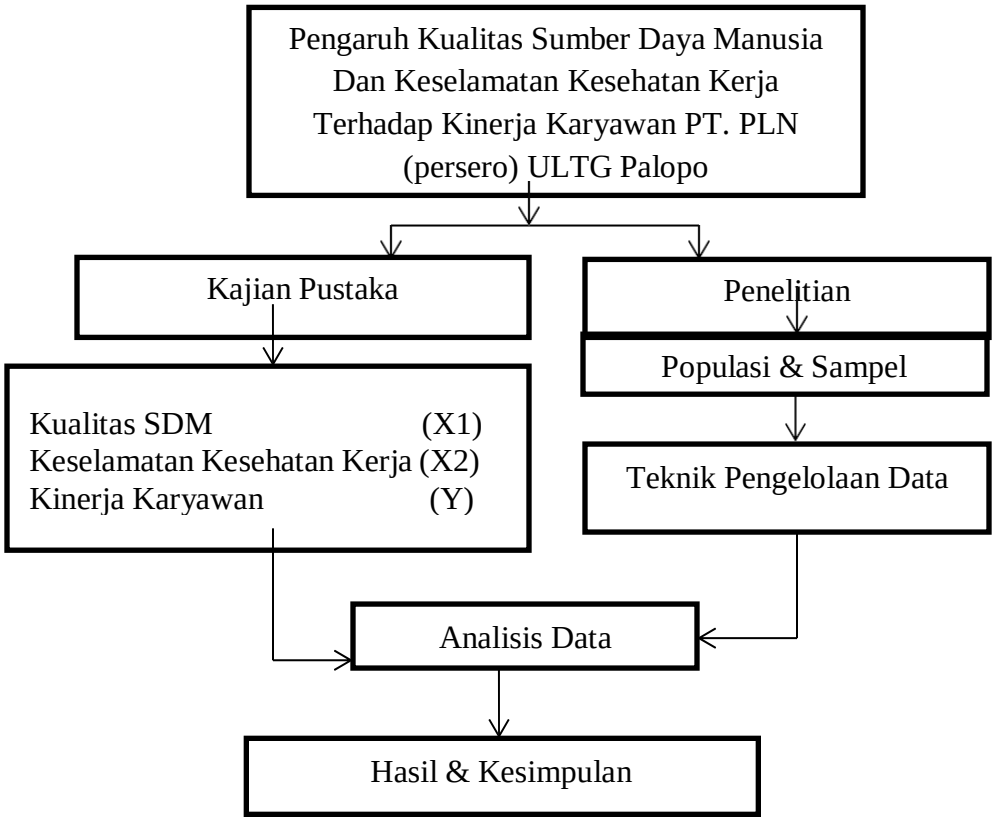
1. Diduga Kualitas sumber daya manus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) ULTG Palopo.
2. Diduga Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) ULTG Palopo.
3. Diduga Kualitas Sumber daya manusia dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) ULTG Palopo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Anggoro (2009:3.17) kegunaan desain penelitian "adalah bahwa Desain Penelitian dirancang untuk menjawab pertanyaan dan atau mengetes hipotesis penelitian.



Desain penelitian yang dilakukan peneliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Latar Belakang

Latar belakang masalah didentifikasi berdasarkan fenomena-fenomena uang terjadi di masyarakat, sehingga didapat judul yang sesuai dengan masalah yang dihadapi.

b. Rumusan masalah

Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang di cari jawabannya melalui pengumpulan data.

c. Konsep Teori

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di buat, maka peneliti menggunakan berbagai teori untuk menjawab pertanyaan tersebut melalui membaca referensi yang berhubungan dengan masalah. Penemuan penelitian sebelumnya dapat di gunakan untuk memberikan jawaban sementara terhadap masalah penelitian (hipotesis).

d. Pengajuan hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang berdasar pada teori dan di dukung oleh penelitian yang relevan.

e. Metode penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode penelitian yang sesuai. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

f. Kompilasi instrumen penelitian

Instrumen di gunakan sebagai pengumpul data. Instrumen penelitian ini adalah daftar pertanyaan sebagai pedoman wawancara atau observasi.

g. Kesimpulan

Kesimpulan yaitu tindakan akhir dari proses teknik berupa jawaban dan informasi mengenai solusi masalah yang bermanfaat sebagai dasar pembuatan keputusan.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini di laksanakan di PT PLN (persero) ULTG Palopo Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Mei-Juni tahun 2021.

3.3 Populasi Dan Sampel

Sedang Menurut Sugiyono (2012: 69), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Berdasarkan definisi tersebut yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (persero) ULTG Palopo yang berjumlah 50 orang karyawan.

Sedang Menurut Sugiyono (2012:70), " Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil yaitu seluruh karyawan yang menggunakan teknik sampel jenuh dengan mengam bil seluruh populasi sebagai responden. Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalampenelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai

sampel yaitu seluruh karyawan PT PLN (persero) ULTG Palopo yang berjumlah 50 orangkaryawan, dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang dipakai pada penelitian ini sebagai berikut :

a. Data Kuantitatif, yaitu data atau warta yang diperoleh pada bentuk nomor- nomor melalui penyebaran kuesioner atau informasi yang masih perludianalisis.

b. Data Kualitatif, yaitu berita yang bukan pada bentuk angka, melainkan yang diperoleh melalui wawancara, dan data secara verbal juga goresan pena dalam perusahaan pada PT PLN (persero) ULTG Palopo.

2. Sumber Data

Adapun asal data yang dipakai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer merupakan data atau liputan yang diperoleh melalui pengamatan secara pribadi dalam perusahaan, baik itu melalui observasi, pembagian kuesioner, dan wawancara. Dengan objek penelitian yaitu karyawan Data Sekunder merupakan data atau liputan yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data berdasarkan aneka macam asal misalnya dokumen atau laporantertulis yang ada pada PT PLN (persero) ULTG Palopo.

b. Data Sekunder merupakan data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data berdasarkan aneka macam asal misalnya dokumen atau laporan tertulis yang ada pada PT PLN (persero) ULTG Palopo.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Kepustakaan (*literatur*), yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui bahan bacaan, meliputi buku, makalah, artikel, jurnal dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan yang berhubungan dengan judul penelitian yang penulis susun.
2. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
3. Wawancara (*interview*), yaitu mengadakan wawancara langsung pada objek penelitian.
4. Daftar pernyataan (*questionnarie*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakandaftar pernyataan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pernyataan.

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2012:133) menyatakan bahwa valid berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data

yang sama.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukam fungsi ukurannya (Azwar 1986). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20.00, dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji reliabilitas

Menurut Sukadji (2008)

Reliabilitas suatu tes adalah ukuran tingkat tes secara kontan bahwa target diukur. Keandalan dinyatakan seberapa besar derajat tes mengukur secara konsisten sasaran yang diukur. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien. Koefisien tinggi berarti reliabilitas tinggi. digunakan untuk mngetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterprestasikan sebagai berikut:

1. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
2. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
3. Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
5. Nilai alpha Cronbach 0,81s.d. 1,00, berarti sangat reliable

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng kekanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonalmaka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut.

Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara jika nilai *tolerance*> 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,2011:160).

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakanuji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolud (Sukardi,2011:172).

3.8 Metode Analisi Data

3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen dengan tujuan untuk memprediksi rata- rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh kualitas sumber daya manusia dan

keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, persamaan matematis analisis regresi linier berganda dituliskan sebagai berikut :

$Y = a + b1X1 + b2X + e$

Dimana :

Y = kinerja karyawan
a = konstanta

X1 = kualitas sumber daya manusia

X_2 = keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

$b1, b_2$ = koefisien regresi

e = Standar error

Analisis regresi linier berganda meliputi uji Koefisien Determinasi (R2) bertujuan untuk melihat sumbangan efektif kualitas sumber daya manusia dan keselamatan kesehatan kerja (K3) dalam menjelaskan kinerja karyawan, uji F bertujuan melihat pengaruh secara simultan pemberian kualitas sumber daya manusia dan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan dan uji t untuk melihat pengaruh secara parsial pemberian kualitas sumber daya manusia dan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.

3.8.2 Pengujian Hipotesis

a. Uji T (persial)

Uji t adalah pengujian untuk meneliti pengaruh tiap-tiap variable independen terhadap variable dependen. Dalam pengujian ini dikatakan signifikan apabila

nilai sig <0,05 maka variable independen tidak berpengaruh terhadap variable dependen.

b. Uji F (simultan)

Uji f adalah pengujian untuk meneliti variable secara keseluruhan terhadap variable dependen yang umumnya menggunakan uji F. Dalam pengujian ini dikatakan signifikan apabila nilai signifikannya <0,05.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah hasil uji F dalam analisis regresi linear berganda bernilai signifikan, yang berarti bahwa "ada pengaruh variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y".Dalam pengujian ini dikatakan signifikan apabila pengaruh variable X1 dan X2 terhadap Y sebanyak 0,819 atau 8,19.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah PT. PLN (persero) ULTG Palopo

PLN adalah singkatan dari perusahaan Listrik Negara. PLN ialah sebuah BUMN yang mengurusi semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkitan tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Pengusahaan tenaga listrik untuk kepentingan umum dimulai sejak perusahaan swasta Belanda NV, NIGM memperluas usahanya di bidang tenaga listrik, yang semula hanya bergerak di bidang gas. Kemudian memperluas dengan berdirinya perusahaan swasta lainnya.

Setelah diproklamasikannya kemerdekaan Indonesia, tanggal 17 Agustus 1945, perusahaan listrik yang dikuasai Jepang disebut oleh pemuda-pemuda Indonesia pada bulan September 1945, lalu diserahkan kepada pemerintah Republik Indonesia. Pada tanggal 27 Oktober 1945 dibentuklah jawatan Listrik dan gas oleh Presiden Soekarno. Waktu itu kapasitas pembangkit tenaga listrik hanyalah sebesar 157,5 MW.

Tanggal 1 Januari 1961, dibentuk BPU – PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas. Tanggal 1 Januari 1965, BPU-PLN dibubarkan dan dibentuk 2 perusahaan negara yaitu

perusahaan Listrik Negara (PLN) yang mengelola tenaga listrik dan Perusahaan Gas Negara (PGN) yang mengelola gas. Saat itu kapasitas pembangkit tenaga listrik PLN sebesar 300 MW. Tahun 1972 pemerintah Indonesia menetapkan status Perusahaan Listrik Negara sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara (PLN). Tahun 1990 melalui peraturan pemerintah No 17, PLN ditetapkan sebagai pemegang kuasa usaha ketenagalistrikan Tahun 1992, pemerintah memberikan kesempatan kepada sektor swata untuk bergerak dalam bisnis penyediaan tenaga listrik. Sejalan dengan kebijakan di atas maka pada bulan Juni 1994 status PLN dialihkan dariperusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero).

Pada tahun 1961, PLN Pusat membentuk unit PLN Cabang Palopo dengan wilayah kerja meliputi Palopo Utara, Palopo Utara, dan Palopo. Dengan dikeluarkannya surat edaran PLN pusat No.078/PST/1967 tentang klasifikasi bagi kesatuan-kesatuan Perusahaan Listrik Negara maka PLN cabang luar kota tidak dapat dimasukkan dalam klasifikasi organisasi sebagai cabang. Oleh karena itu, berdasarkan surat keputusan pimpinan PLN Eksploitasi VI No. 001/E.VUI(^* dalam perkembangan selanjutnya PLN Eksploitasi VI selain membawahi beberapa unit PLNcabang Palopo juga membawahi beberapa unit-unit kerja.

Berdasarkan peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973 tentang struktur Organisasi dan pembagian Tugas Perusahhan Umum, PLN Exploitsasi VI berubah menjadi PLN Exploitasi VIII. Sebagai tindak lanjut, Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik mengeluarkan peraturan Menteri No. 013/PRT/1975 sebagai pengganti peraturan Menteri No. 01/PRT/1975 yang

didalamnya disebutkan bahwa perusahaan mempunyai unsur pelaksana yaitu Proyek

PLN Wilayah. Oleh karena itu, Direksi Perum Listrik Negara menetapkan SK No. 010/DIR/1976 yang mengubah sebutan PLN Exploitasi VIII menjadi PLN Wilayah VIII. Berdasrkan PP No. 23 tahun 1994 maka status PLN Wilayah Palopo berubah menjadi Persero maka juga berubah namanya menjadi PT. PLN (Persero) Wilayah Cabang Palopo. Perubahan ini mengandung arti bahwa PLN semakin dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sektor ketenaga listrikan, PT PLN (Persero)Wilayah Cabang Palopo diarahkan menjadi Strategic Business Unit/Investment Centre dan sebagai tindak lanjut, sesuai dengan Keputusan Direksi PT PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Cabang Palopo No. 01.K/010/DIR/2001 tanggal 8 Januari 2001, PT PLN UP3 Wlayah Cabang Palopo berubah menjadi PT PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Unit Bisnis Wilayah Cabang Palopo.

4.1.2 Visi dan Misi

Adapun Visi dan Misi PT. PLN (persero) ULTG Palopo yaitu sebagai berikut :

a. Visi

   Menjadi perusahaan listrik terkemuka se-asia tenggara dan solusi energy pilihanpara pelanggan.

b. Misi

1. Mengoprasikan bisnis tenaga listrik dan bidang terkait lainnya, berorientasi padakepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Menjaga listrik untuk menggerakan kegiatan ekonomi.

4.2 Hasil Penelitian

Analisis data adalah suatu kegiatan meneliti, mempelajari, membandingkan data yang ada dan membuat penjelasan-penjelasan yang diperlukan, disamping analisis data yang dapat digunakan untuk menentukan jawaban atas pertanyaan yang telah dirumuskan sebelumnya. Data tersebut diperoleh dari penyebaran koesioner yang kuantitatif sehingga dapat dilakukan analisis statisti sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis berdasarkan hasil jawaban yang diperoleh dari responden, dimana responden memberikan pernyataan dan penilaian atas pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh penulis. Presentase tersebut kemudian dihitung dari data yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap pertanyaan yang disampaikan.

Deskriptif data

Koesioner yang berisi 15 pertanyaan ini disebarkan kepada 50responden dan 50 koesioner kembali serta dapat diolah.

a) Karakteristik responden

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase(%)
Laki-laki	38	75
Perempuan	12	25
Total	50	100

Sumber: Lampiran 3,Data diolah 2021

Dari table di atas tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin,dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang atau sekitar 75% dari keseluruhan jumlah responden dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang atau sekitar 25% dari keseluruhan jumlah responden.

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Presentase(%)
23-30	27	54
30-40	16	32
40-50	7	14
Total	50	100

Sumber: Lampiran 3,Data diolah 2021

Dari tabel 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan usia,dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 23-30 tahun sebanyak 27 orang atau sekitar 54% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 30-40 tahun

sebanyak 16 orang atau sekitar 32% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 40-50 tahun sebanyak 7 orang atau sekitar 14% dari keseluruhan jumlah responden

2. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Guna menguji validitas instrumen, penulis menggunakan aplikasi SPPS versi 22 validitas di lakukan dengan menggunakan uji signifikasi yaitu membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel. Kriteria penilaian menggunakan *degree of freedom* (df) = n-2 dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk (variabel). Pada kasus ini besarnya df = 50-2 = 48 dengan α 0,05 di dapat r-tabel 0,278. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut di katakan valid.

Tabel 4.3 Uji Validitas

No.	**Variabel dan Item Pernyataan**	**r-hitung**	**r-tabel**	**Keterangan**
	Kualias SDM			
1.	P1	0,777	0,278	Valid
2.	P2	0,820	0,278	Valid
3.	P3	0,819	0,278	Valid
4.	P4	0,823	0,278	Valid
5.	P5	0,755	0,278	Valid
No.	**K3**	**r-hitung**	**r-tabel**	**Keterangan**
1.	P1	0,790	0,278	Valid
2.	P2	0,785	0,278	Valid
3.	P3	0,753	0,278	Valid
4.	P4	0,824	0,278	Valid
5.	P5	0,702	0,278	Valid
No.	**Kinerja karyawan**	**r-hitung**	**r-tabel**	**Keterangan**
1.	P1	0,555	0,278	Valid
2.	P2	0,732	0,278	Valid

3.	P3	0,596	0,278	Valid
4.	P4	0,648	0,278	Valid
5.	P5	0,668	0,278	Valid

Sumber: Lampiran 4 data diolah 2021

b. Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini, penulis memakai koesioner sebagai alat pengukur pengaruh kinerja karyawan di PT. PLN (persero) ULTG Palopo. Uji reabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi koesioner yang merupakan indicator dari variable atau konstruk. Pengujian reabilitas konstruk pada penelitian ini akan digunakan nilai cronbach's alpha yang dikeluarkan melalui pengolahan data SPSS 22. Jika nilai croncah's alpha

>0,60, maka dikatakan relibel (Ghozali, 2012).

Hasil pengujian reabilitas dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 4.4 Uji Realibilitas

Variabel Penelitian	Croanbach's Alpha	r standar	Ket
Kualitas SDM	0,858	0.60	Relibel
K3	0,823	0.60	Relibel
Kinerja Karyawan	0,776	0.60	Relibel

Sumber: Lampiran 5, data diolah 2021

3. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen (kriterium), bila dua atau lebih variable

independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Tabel 4.5
Hasil uji regresi linear berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.569	2.121		3.096	.003
	Kualitas SDM	.428	.121	.503	3.540	.001
	K3	.239	.131	.259	1.826	.074

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.5 di atas didapat persamaan regresi linier bergandasebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 6.569 + 0.428X_1 + 0.239X_2 + e}$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 6,569 artinya apabila kualitas sdm dan k3nilainya sama dengan nol maka kinerja karyawan akan bernilai 6,569.
2. Nilai koefisien (b1) sebesar 0,428 artinya setiap kenaikan nilai kualitas sdm sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,428 dengan asumsi variabel k3 adalah tetap.
3. Nilai koefisien (b2) sebesar 0,239 artinya setiap kenaikan nilai k3 sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,239 dengan asumsi variabel

kualitas sdm tetap.

b. Uji Determinasi ($R^{2)}$

Bertujuan dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variable independen, menjelaskan variable dependen yang dilihat melalui R Square.

Tabel 4.6 Uji determinasi

Model Summary

Mo	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.707[a]	.500	.479	1.894	.500	23.517	2	47	.000

a. Predictors: (Constant), K3, Kualitas Sdm

b. Lampiran 7

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,479 atau 4,79%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu kualitas sdm dan k3 terhadap variabel dependen sebesar 4,79%. Sedangkan sisanya 95,21% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

c. Uji T (uji parsial)

Uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variable independen terhadap variable dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel di dapat melalui sig.α = 0,05 dengan df = n-k. df =

50-3 = 47 maka nilai T_{tabel} = 2,012

Tabel 4.7Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.569	2.121		3.096	.003
	Kualitas SDM	.428	.121	.503	3.540	.001
	K3	.239	.131	.259	1.826	.074

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Lampiran 8

Berdasarkan tabel di atas ,dapat disimpulkan sebagai berikut :

1 : Kualitas sdm berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 3.540 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,012 maka secara parsial variabel independen kualitas sdm berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

2 : K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 1.826 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,012 maka secara parsial variabel independen k3 berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

d. Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 4.8Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.671	2	84.336	23.517	.000[b]
	Residual	168.549	47	3.586		
	Total	337.220	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), K3, Kualitas SDM

Berdasarkan uji F diperoleh hasil bahwa nilai F hitung sebesar 23.517 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000% dengan derajat kepercayaan 95% F_{hitung} (23,517) > F_{tabel} (3,20) maka secara simultan kualitas sdm (X1) dan k3 (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

C. Pembahasan

Penelitian ini menguji tentang pengaruh kualitas sdm dan k3 terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Kualitas Sdm Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas sdm berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sdm berpengaruh dan signifikan. Koefisien regresi menunjukkan bahwa kualitas sdm sebesar 0,428

dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (3.540 > 2,012). Artinya kualitas sdm memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero)ULTG Palopo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kasanuddin (2011) yang mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian terhadap pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan diharapkan nantinya hasil penelitian ini menjadi pedoman perusahaan untuk mendukung dan memotivasi karyawan dalam meningkatkan kualitas dirinya.

Hasil penelitian membuktikan bahwa kualitas sdm dan K3 secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) ULTGPalopo. Keselamatan dan kesehatan kerja berperan untuk menjamin setiap tenaga kerja mendapat perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja selama bekerja, menjadi setiap sumber produksi layak dan aman digunakan sehingga mengurangiresiko.

Dalam implementasinya, K3 dilaksanakan melalui mekanisme eksklusif yang wajib oleh perusahaan dan karyawan. Prosedur ini berlaku secara umum oleh semua jenis perusahaan, baik kantor, pabrik, tambang, maupun lainnya.

Prosedur K3 merupakan proses aktivitas yang harus diikuti atau ditaati setiap pekerja demi mengklaim keselamatan dan kesehatan pekerja sebagai akibatnya pekerjaan bisa dilaksanakan hingga selesai. Untuk memastikan mekanisme K3 dijalankan dengan baik, perusahaan menunjuk seseorang sebagai pengawas. prosedur K3 sangat penting untuk mengurangi kerugian akibat kecelakaan kerja dan

meningkatkan produktivitas perusahaan. Peningkatan produktivitas akan tercapai jika perusahaan bisa menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Kualitas Sdm (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan uji T dengan nilai 0,00<0,05 pada PT. PLN (persero) ULTG Palopo
2. Keselamatan dan Kesehatan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan uji T dengan nilai 0,00<0,05 pada PT. PLN (persero) ULTG Palopo
3. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel Kualitas Sdm (X1) dan Keselamatan dan Kesehatan kerja (X2) secara bersama-sBama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
4. Hasil penelitian secara Uji f adalah pengujian untuk meneliti variable secara keseluruhan terhadap variable dependen yang umumnya menggunakan uji F. Dalam pengujian ini dikatakan signifikan apabila nilai signifikannya <0,05.

B. Saran

Adapun saran yang ingin disampaikan oleh penulis berdasarkan kesimpulan di atas adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada perusahaan agar meningkatkan kualitas sdm terhadap karyawan agar kinerja kayawan lebih meningkat.
2. Keselamatan dan Kesehatan kerja yang diberikan kepada karyawan sebaiknya dipertahankan oleh perusahaan, dalam hal pemberian perhatian, persaingan, partisipasi, kebanggaan dan hukuman yang diperlakukan secara adil pada setiap karyawannya. Sehingga tidak terjadi kecemburuan sosial antara karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
4. Pengumpulan data dalam penelitian selanjutnya dibutuhkan tidak hanya sebatas penyebaran kuesioner saja namun bisa pula dilakukan dengan pengamatan, dokumentasi, observasi, serta wawancara langsung ke objek penelitian. Berita umum usahakan dilakukan, lantaran responden bisamenanyakan secara langsung butir-butir pernyataan yang tidak dipahami.

DAFTAR RUJUKAN

Annisa Barida, Heru dan Arik Prasetyo (2014). *Fungsi Sumber Daya ManusiaKinerja.*

Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Hasibuan 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hendra Darmawan (2014). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, K3 danKinerja.* PT Mitra Karya Budi Tex Gresik.

Haris Afrizal. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, K3 dan Kinerja.* BinaIhsanul Fikri.

Herry Goenawan (2014). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kinerja.* PT Gramedia Asri Media Bandar Lampung.

Ibrahim Jati Kusuma dan Ismi Darmastuti (2010). *Pelaksanaan K3*. Semarang: PT Bitratex Industries.

Kuswana (2014:22). *Pelaksanaan K3*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Kenneth

Dan Gary (2018). Jakarta: PT Raja Grafindo.

Matindas (2017). *Kualitas Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Psychlogymania.

Mangkunegara (2011:161). *Pelaksanaan K3*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mathis dan Jockson (2012:245). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Salemba Empat, Jakarta.

Mukhamad Kasanudin. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, K3.* PondokPesantren.

Mihardjo (2015). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kinerja.* PT Sari Pawita Pratama.

Mangkunegara, (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Social and Behavioral Sciences 211*, 1240-1251.

Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mathis dan Jackson. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

Ndara (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Psychologymania.

Prawirosentono, Suyadi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kebijakan KinerjaKaryawan Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

Rijki Rahmadi (2016). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, K3 dan Kinerja.* KotaBandung.

Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia.* Bandung: CV Mandar Maju.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta.

Sukardi. 2011. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.

Wiwik Andriani. *Kapasitas Sumber Daya Manusia, K3 dan Kinerja.* Pemerintah.