

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kota Palopo adalah kota kategori sedang, kota yang sedang berkembang salah satunya dibidang jasa yang ramai oleh aktivitas masyarakatnya baik siang hari maupun malam hari. Kebijakan pemerintah daerah dalam memberikan rasa nyaman kepada masyarakatnya terutama pada malam hari, dengan pemasangan lampu jalan, lampu taman dan lampu dilingkungan perumahan. Dengan adanya fasilitas lampu dan taman rasa keindahan tersebut maka keindahan dan kenyamanan dapat dirasakan oleh masyarakat kota Palopo olehnya itu peran UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagai pengawas dan pemelihara lampu umum tidak lepas dari resiko kerja yang besar bisa saja terjadi kepada pegawai jika standar keamanan dan keselamatan tidak diperhatikan dengan baik seperti tersengat listrik atau kesetrum dengan daya yang cukup tinggi, terjatuh dari ketinggian tiang listrik dan masih banyak lagi dengan alasan inilah penulis mengambil inisiatif judul **Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo.**

Kota Palopo adalah sebuah Kota di Provinsi Sulawesi Selatan. Kota Palopo sebelumnya berstatus Kota Administratif sejak Tahun 1986 dan merupakan bagian dari Kabuapten Luwu yang kemudian berubah menjadi Kota pada Tahun 2002 sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2002 tanggal

10 April 2002. Pada awalnya berdirinya sebagai Kota Otonom, Palopo terdiri atas 4 Kecamatan dan 20 Kelurahan. Kemudian pada tanggal 28 April 2005, berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palopo Nomor 03 Tahun 2005, dilaksanakan pemekaran menjadi 9 Kecamatan dan 48 Kelurahan. Kota Palopo memiliki jumlah penduduk pada akhir tahun 2019 sebanyak 182.107 jiwa, dengan luas wilayah 247,52 km².

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 dan Nomor 23 Tahun 1992, resiko kecelakaan kerja bisa terjadi kapan saja. Untuk itu, kesadaran mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja sangat diperlukan dalam menjalankan tugas dilapangan. Ketika keselamatan dan kesehatan kerja diprioritaskan maka kinerja pegawai akan baik dan lancar.

Untuk melaksanakan ketentuan Pasal 8 Peraturan Daerah Kota Palopo Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, perlu membentuk Peraturan Walikota tentang Pembentukan dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Penerangan Jalan Umum pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo Nomor 10 Tahun 2017, UPT Penerangan Jalan Umum masih berjalan sampai sekarang, Sumber Daya yang dimiliki berjumlah 59 orang dari SDM (Sumber Daya Manusia) yang berstatus ASN (Aparatur Sipil Negara) ada 18 orang dan belum berstatus ASN (Aparatur Sipil Negara) ada 41 orang.

Dunia kerja Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu cara yang baik untuk melindungi para pegawai dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja. Terkadang pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak diperhatikan dalam kinerja pegawai sehingga akan

mengganggu produktivitas kerja kinerja pegawai, jika keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diterapkan dan dilaksanakan maka akan tumbuh hasil kinerja yang memuaskan karena pegawai merasa diperhatikan keselamatan dan kesehatannya.

1.2 Rumusan Masalah

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

- 1.2.1 Bagaimana pengaruh keselamatan Kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo?
- 1.2.2 Bagaimana pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo?
- 1.2.3 Bagaimana pengaruh K3 secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka tujuan penelitian yang diharapkan sebagai berikut:

- 1.3.1 Bagaimana pengaruh keselamatan Kerja terhadap kinerja pegawai UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo
- 1.3.2 Bagaiman pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo?
- 1.3.2 Bagaimana pengaruh K3 secara simultan terhadap kinerja pegawai di UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat diperoleh dari penelitian tersebut dapat diharapkan memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun secara praktis, sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan memberikan kontribusi dalam pengembangan teori, khususnya yang berkaitan dengan Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi:

1. Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi mahasiswa dan dijadikan sebagai referensi dalam suatu pelajaran dan panutan mengenai pentingnya pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Perangkat Daerah

Penelitian ini digunakan sebagai alat bantu dalam pengambilan keputusan guna menilai perangkat daerah dan sebagai sumber informasi dan referensi mengenai program kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. (Mangkunegara 2002:163). Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tindakan yang harus dimiliki oleh tenaga kerja untuk mencapai kesuksesan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa mengalami kecelakaan dalam berkerja.

2.1 Keselamatan Kerja

2.1.1 Defenisi Keselamata Kerja

Keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan. (Swasto, 2011;107). Menurut dasar hukum peraturan perundang-undangan yang diatur dalam Undang-Undang tentang keselamatan kerja No.1 Tahun 1970 meliputi seluruh aspek pekerjaan yang berbahaya, dari segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Keselamatan kerja merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan sedangkan kesehatan kerja yaitu terhindarnya dari penyakit yang mungkin akan timbul setelah memulai pekerjaannya (Bennett N.B. Silalahi dan Rumondang 1991:22

dan 139).

Keselamatan kerja secara filosofi diartikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil budaya dan karyanya. Dari segi keilmuan diartikan sebagai suatu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Purnama Jaka, 2010). Keselamatan kerja dapat dikatakan sebagai ilmu dan penerapannya yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja serta cara melakukan pekerjaan guna menjamin keselamatan tenaga kerja dan aset perusahaan agar terhindar dari kecelakaan dan kerugian lainnya (Mangkunegara, 2002). Keselamatan kerja merupakan penciptaan rasa aman dalam melakukan aktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri manufaktur, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja, dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa, yang melibatkan peralatan berteknologi canggih: seperti *lift*, eskalator, peralatan pembersih gedung, sarana transportasi, dan lain-lain. Keselamatan kerja adalah yang berkaitan dengan mesin, peralatan alat kerja, bahan, serta proses pengolahannya, landasan tempat kerja, dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan (Sumakmur, 1996).

2.1.2 Indikator - indikator keselamatan kerja.

1. metode kerja

Merupakan serangkaian tatacara atau aturan yang harus dipatuhi karyawan supaya terhindar dari hal-hal kecelakaan kerja dan hal-hal yang merugikan lainnya.

2. lingkungan kerja

merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya.

3. mesin dan peralatan

merupakan bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat-alat berat dan ringan.

2.1.3 Ada beberapa faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja, sehingga berakibat terhadap kecelakaan kerja (Bambang Swasto, 2011).

1. Kondisi tempat kerja yang tidak aman

- a. Layout pabrik, merupakan suatu cara penyusunan mesin-mesin beserta perlengkapannya yang diperlukan untuk proses kegiatan.

- b. Sistem penerangan yang baik memungkinkan para karyawan dapat melihat obyek yang dikerjakan secara jelas, sehingga kemungkinan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan dapat dihindari.

- c. Kondisi mesin dan peralatan yang tidak memenuhi persyaratan merupakan salah satu timbulnya kecelakaan.

2. Tindak perbuatan yang tidak memenuhi keselamatan

- a. Manusia merupakan salah satu faktor penyebab timbulnya kecelakaan. Kebiasaan untuk mengamankan peralatan juga

merupakan timbulnya kecelakaan. Kebiasaan pengamanan peralatan tercermin pada bagaimana menggunakan peralatan, bahan-bahan dan benda-benda lain diamankan, peralatan tersedia secara memadai serta pemahaman terhadap metode pengerjaan yang baik.

- b. Penggunaan pelindung diri. Cara pencegahan lain terhadap kemungkinan bahaya adalah perlindungan diri terhadap para karyawan pada waktu bekerja
- c. Penggunaan prosedur kerja. Prosedur kerja adalah tata cara mengerjakan sesuatu yang harus dipatuhi dalam pelaksanaan kegiatan. Dengan demikian pelaksanaan kegiatan dapat dilakukan secara baik berdasar prosedur kerja yang ada, sehingga dapat terhindar kemungkinan terjadinya kecelakaan

3. Suasana Kejiwaan Karyawan

Para karyawan yang bekerja dibawah tekanan atau yang merasa bahwa pekerjaan mereka terancam atau tidak terjamin, akan mempunyai kemungkinan mengalami kecelakaan lebih besar daripada mereka yang tidak dalam keadaan tertekan.

Keselamatan (*safety*) mencakup perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan (Mondy, 2008:82), sedangkan keselamatan merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan (Malthis dan Jackson, 2002:245).

Dari berbagai teori di atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja mencakup perlindungan karyawan dari kemungkinan bahaya yang terjadi di

lingkungan kerja meliputi perlindungan dari kecelakaan dan cedera akibat suatu pekerjaan.

Keselamatan Kerja adalah suatu program yang dibuat oleh perusahaan yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit.

2.2 Kesehatan Kerja

2.2.1 Definisi Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik. (Mondy dan Noe, 2005:360). Undang-Undang Pokok Kesehatan RI No. 9 Tahun 1960, Bab I pasal 2, Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Kesehatan kerja ialah mengurangi dan menghilangkan faktor-faktor yang berperan dalam kejadian kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja sehingga terwujud suatu tempat kerja yang aman dan sehat yang dapat mendukung proses

berproduksi yang efisien dan produktif. (Syukri Sahab, 2001:175).

Kesehatan kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja yang setinggi-tingginya (Kurniawidjadja Meily, 2010). Kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik dan mental. Kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja (Bambang Swasto, 2011). Kondisi kesehatan pekerja haruslah menjadi perhatian karena pekerja adalah penggerak atau aset perusahaan konstruksi. Jadi kondisi fisik harus maksimal dan sehat agar tidak mengganggu proses kerja. ILO (*International Labour Organization*) dan WHO (*World Health Organization*) menyatakan bahwa kesehatan kerja adalah suatu upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan derajat kesejahteraan fisik, mental dan sosial yang setinggi-tingginya bagi pekerja di semua jabatan, pencegahan penyimpangan kesehatan diantara pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, perlindungan pekerja dalam pekerjaannya dari risiko akibat faktor yang merugikan kesehatan, penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang diadaptasikan dengan kapabilitas fisiologi dan psikologi; dan diringkaskan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada jabatannya. Kesehatan kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja yang setinggi-tingginya. (Kurniawidjadja Meily, 2010).

Kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik dan mental. Kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja. (Bambang Swasto, 2011). Kesehatan kerja adalah aturan–aturan dan usaha–usaha untuk menjaga buruh dari kejadian yang merugikan kesehatan dan

kesusilaan dalam seseorang itu melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja.

2.2.2 Indikator kesehatan kerja (Gary Dessler, 1997)

1. Bebas dari gangguan secara fisik dan mental.

Keadaan dan kondisi karyawan yang bebas dari gangguan fisik dan psikis dari lingkungan kerja akan mendorong produktifitas dan kinerja yang dihasilkan.

2. Bekerja sesuai waktu yang ditentukan

Bekerja sesuai dengan waktu yang sudah tentukan olah perusahaan akan mengurangi tingkat kejenuhan dan rasa bosan karyawan, dan tentunya hal ini akan membuat karyawan terhindar dari stres kerja.

3. Perlindungan pegawai

Perlindungan pegawai merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan pegawai.

Hukum kesehatan dan keselamatan kerja (K3) Indonesia telah banyak diterbitkan baik dalam bentuk Undang-undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Menteri, dan Surat Edaran, antara lain menurut (Sugeng, 2005) :

1. Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13/2003
2. Undang-undang Keselamatan Kerja No. 1/1997
3. Undang-undang tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. 3/1992
4. UUD 1945 pasal 27 ayat 1 dan 2.
5. Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. 14/1993.

6. Keputusan Presiden, Penyakit yang timbul Karena Hubungan Kerja No.22/1993.
7. Peraturan Menteri Perburuhan tentang Syarat Kesehatan, Kebersihan, serta Penerangan dalam Tempat Kerja No. 7/1964.
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja dalam penyelenggaraan Keselamatan Kerja No. 2/1980.
9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Pelayanan Kesehatan Kerja No. 3/1982.

Menurut kesehatan dan keselamatan kerja karyawan sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja di perusahaan. Apabila kesehatan kerja terganggu dapat mengganggu mutu dan produktivitas kerja. Menurut (Mangkuprawira dan Vitayala, 2007).

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. (Wibowo, 2008). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Suyadi Prawirosentono, 2008). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan

setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting sebagai indikator dalam kemajuan perusahaan dan upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai, 2004).

Kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola. Dasar untuk melaksanakan manajemen kinerja adalah perumusan tujuan, terdapatnya konsensus (kesepakatan) dan kerjasama, sifatnya berkelanjutan, terjadi komunikasi dua arah, dan terdapat umpan balik (Wibowo. 2013). Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Veitzha Rivail, 2005). Kinerja adalah pencapaian suatu hasil yang dikarakteristikan dengan keahlian tugas seseorang ataupun kelompok atas dasar tujuan yang telah ditetapkan (Christine Dkk, 2010). Sedangkan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sunyoto, 2011:51).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2011:94). Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi (Hariandja, 2009:195).

Beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai pegawai dalam suatu program dan kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran atau tujuan organisasi sesuai dengan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai adalah suatu tindakan nyata yang dilakukan manusia dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai tanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2.3.2 Penilaian Kinerja Pegawai

Indikator-indikator kinerja pegawai menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:75) sebagai berikut:

1. Pencapaian Target

Pencapaian target merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan berdasarkan target yang diberikan oleh perusahaan.

2. Disiplin

Disiplin merupakan Taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dia bekerja.

3. Hasil Kerja

Hasil kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

4. Efektivitas dan Efisien

Efektivitas dan efisien merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, alat, teknologi, bahan baku) yang

dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di dalam perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti yang disebutkan oleh Kuswandi (2004:27) sebagai berikut:

- a) Kualitas dan kemampuan karyawan
- b) Keselamatan kesehatan kerja
- c) Motivasi
- d) Lingkungan kerja
- e) Kepemimpinan

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini, selain membahas teori-teori yang relevan dengan penelitian ini, dilakukan juga pengkajian terhadap hasil-hasil penelitian yang sudah pernah dilakukan para peneliti dan ada relevansinya dengan penelitian ini. Pengkajian atas hasil-hasil penelitian terdahulu akan sangat membantu peneliti-peneliti lainnya dalam menelaah masalah yang akan dibahas dengan berbagai pendekatan spesifik. Selain itu, dengan mempelajari hasil-hasil penelitian terdahulu akan memberikan pemahaman komprehensif mengenai posisi peneliti. Berdasarkan uraian di atas, pada bagian berikut ini akan diketengahkan beberapa hasil penelitian terdahulu antara lain:

Tabel 2.4.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Penulis, Tahun	Variabel Penelitian	Metologi Penelitian	Hasil Penelitian dan Pembahasan, Simpulan
1.	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Pada PT. Ecogreen) Dewi, (2006).	Keselamatan kerja (X1) Kesehatan kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Uji validitas dan reliabilitas dalam mengukur variabelnya, sedangkan analisis regresi berganda serta menggunakan uji F dan uji t	Berdasarkan pengujian analisis regresi, keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) serta dapat memprediksi variabel dependen (kinerja karyawan) secara parsial melalui uji t dengan tingkat signifikansi < 0,005 dan nilai t dengan tingkat signifikansi < 0,005 dan nilai t hitung > t table pada taraf signifikansi 5%. Dan untuk F hitung diperoleh berdasarkan

				<p>output regresi adalah $18.547 >$ dari F table 3,32, maka H_a diterima artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.</p>
2.	<p>Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada CV. Sahabat di Klaten), Sulisyarini, (2006).</p>	<p>Keselamatan kerja (X1) Kesehatan kerja (X2) Produktivitas kerja (Y)</p>	<p>Uji asumsi klasik, uji validitas dan reliabilitas</p>	<p>Berdasarkan pengujian asumsi klasik, keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan (nyata) serta dapat memprediksi variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) secara parsial melalui uji t dengan tingkat signifikansi $< 0,005$ dan nilai t dengan tingkat signifikansi $< 0,005$ dan nilai t hitung $> t$ table</p>

				<p>pada taraf signifikansi 5%. Dan untuk F hitung diperoleh berdasarkan output regresi adalah $15.987 >$ dari F table 2.65, maka H_0 diterima artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.</p>
3.	<p>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan.” (Studi pada PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas), Indriasari, (2008).</p>	<p>Keselamatan kerja (X1) Kesehatan kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Regresi Linear Berganda</p>	<p>Hasil pengujian menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, didapat hasil hipotesis variabel keselamatan kerja sebesar 0,230 atau 23%. Namun untuk kasus di PT. Surabaya Agung</p>

				Industri K3 bukanlah variabel penentu kinerja yang utama karena variabel ini hanya mempunyai nilai sebesar 0,363 atau 36,3%, ini berarti masih ada 63,7% variabel yang menentukan kinerja karyawan.
4.	Pengaruh Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada PT. DOK dan Perkapalan Surabaya, Christianti, (2009).	Kesehatan Kerja (X1) Keselamatan Kerja (X2) Produktivitas (Y)	Uji asumsi klasik, uji validitas dan reliabilitas, metode analisis deskriptif, metode analisis kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda serta menggunakan uji F dan Uji t	Program K3 Pengaruh simultan menyatakan bahwa F hitung 7,485 yang lebih besar dari nilai F table 4,17 maka H_0 ditolak signifikan. Dan berpengaruh Parsial, nilai t hitung untuk program kesehatan 2,494 > t table 2,048 maka H_0 ditolak, kesehatan kerja dan keselamatan 2,102 > t table 2,048

				maka H_0 ditolak keselamatan berpengaruh signifikan.
5.	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Beton. Kokok Sunariyanto, (2014)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), Stres Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	analisis regresi linear berganda. Teknik pengumpulan data dengan memberikan kuesioner.	keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada plant BSP Waru PT. Varia Usaha Beton memiliki pengaruh yang signifikan. Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada plant BSP Waru PT. Varia Usaha Beton
6.	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (persero) Unit Bisnis Strategis Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (UBS P3B) Region Jawa Timur dan Bali. Mahardika, (2005)	Keselamatan dan Kesehatan kerja, Kinerja Karyawan	Analisi data menggunakan analisis regresi berganda	program K3 mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga penerapan program K3 yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
7	Analisis Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem	Efektivitas pemerapan Sistem,	analisis regresi berganda	pelaksanaan SMK3 di P-11 telah

	<p>Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada <i>Plant11</i> PT Indocement Tungal Prakarsa, Tbk. Riestiany (2008)</p>	<p>manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, produktivitas Kerja karyawan</p>	<p>berjalan dengan baik dan efektif mengurangi angka kecelakaan kerja terutama dengan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD). Selain itu, karyawan P-11 sangat merasakan manfaat yang besar dari pemeriksaan kesehatan rutin yang diadakan oleh PT ITP, Tbk. Tingkat keseringan kecelakaan (Injured Frequency Rate-IFR) dan Tingkat keparahan kecelakaan (Injured Saverity Rate-ISR) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, namun IFR lebih signifikan</p>
--	--	--	--

				mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan dibandingkan ISR. Semakin kecil IFR dan ISR maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan PT ITP.
8	Analisis Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT XYZ Bagian Pressing). Noegroho (2009)	Hubungan Keselamatan, Kesehatan kerja, kinerja karyawan	penelitian ini menggunakan analisis deskriptif	Hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan adalah positif, sangat nyata dan berkorelasi substansial (agak kuat). Faktor K3 memiliki hubungan yang positif, sangat nyata, dan berkorelasi substansial (agak kuat) dengan kinerja karyawan

				kecuali kontrol lingkungan kerja yang memiliki hubungan yang rendah terhadap kinerja karyawan.
9.	Hubungan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Motivasi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Korma Jaya Utama, Jakarta Selatan). Ropiah (2010)	Hubungan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Motivasi Kepuasan Kerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan analisis korelasi <i>RankSpearman</i> .	Pelaksanaan program K3 di Divisi Produksi PT KJU sudah baik. Hal ini ditunjukkan dengan kualitas pelaksanaan pelatihan keselamatan yang sudah efektif, tingginya kontrol lingkungan kerja yaitu dengan adanya laporan sanitasi yang digunakan sebagai evaluasi terhadap pelaksanaan program K3 di perusahaan, serta inspeksi dan disiplin yang dilaksanakan

				n secara rutin dan adanya peningkatan kesadaran K3 oleh karyawan.
10.	Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bentol Prima Malang) Kurniawan, (2009),	Keselamatan kerja (X1) Kesehatan kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Uji validitas, uji reliabilitas dan uji regresi linier berganda.	Berdasarkan pengujian Analisis Regresi, Keselamatan kerja dan Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) serta dapat memprediksi variabel dependen (Kinerja Karyawan) secara parsial melalui uji t dengan tingkat signifikansi $< 0,005$ dan nilai t hitung $> t$ table pada taraf signifikansi 5%. Dan untuk F hitung diperoleh berdasarkan output regresi adalah $80,598 >$ dari F table

				2,990, maka Ha diterima artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.
11.	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap Bagian Produksi PR.Sejahtera Abadi Malang, Indria Al Kautsar, Bambang Swasto S, Mochammad Al Musadieq 2013.	Keselamatan kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda. Teknik pengumpulan data dengan memberikan kuesioner.	Secara simultan antara variabel Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Secara parsial pengaruh variabel Keselamatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) signifikan. Kesehatan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan signifikansi.

12.	Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT.Petrokimia Gresik, Aufaniyah, 2011.	Keselamatan kerja (X1) Kesehatan kerja (X2) Kepuasan kerja (Y)	Uji validitas, uji reliabilitas, kuesioner, dokumentasi dan analisis regresi linier berganda.	Program K3 pengaruh simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel terikat apabila nilai signifikansi yang didapat lebih kecil dari 0,05(5%) atau F hitungnya lebih besar dari F tabel (3,231). Dan untuk uji t bisa dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (5%) yaitu sebesar 0,014 dengan t hitung yang lebih besar dari t table (2,021).
13.	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Apac Anti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2) Grisma Ilfani, Rini	Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel berjumlah karyawan. Keselamatan dan Kesehatan	, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. secara

	Nugraheni 2013.		kerja	parsial variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan
14.	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap Bagian Produksi PR.Sejahtera Abadi Malang) Indria Al Kautsar, Bambang Swasto S, Mochammad Al Musadieq (2013)	Independen: Keselamatan kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2) Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	pengumpulan data dengan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Secara simultan antara variabel Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). • Secara parsial pengaruh variabel Keselamatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan

				an (Y) signifikan. Kesehatan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan signifikansi.
15.	Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Indmira Citra Tani Nusantara Di Yogyakarta, Okky, Suli Astuti, 2012	Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Produktifitas Kerja Karyawan	Menggunakan stratified proportionate sampling	<ul style="list-style-type: none"> • Secara simultan antara variabel Keselamatan Kerja (X1) dan

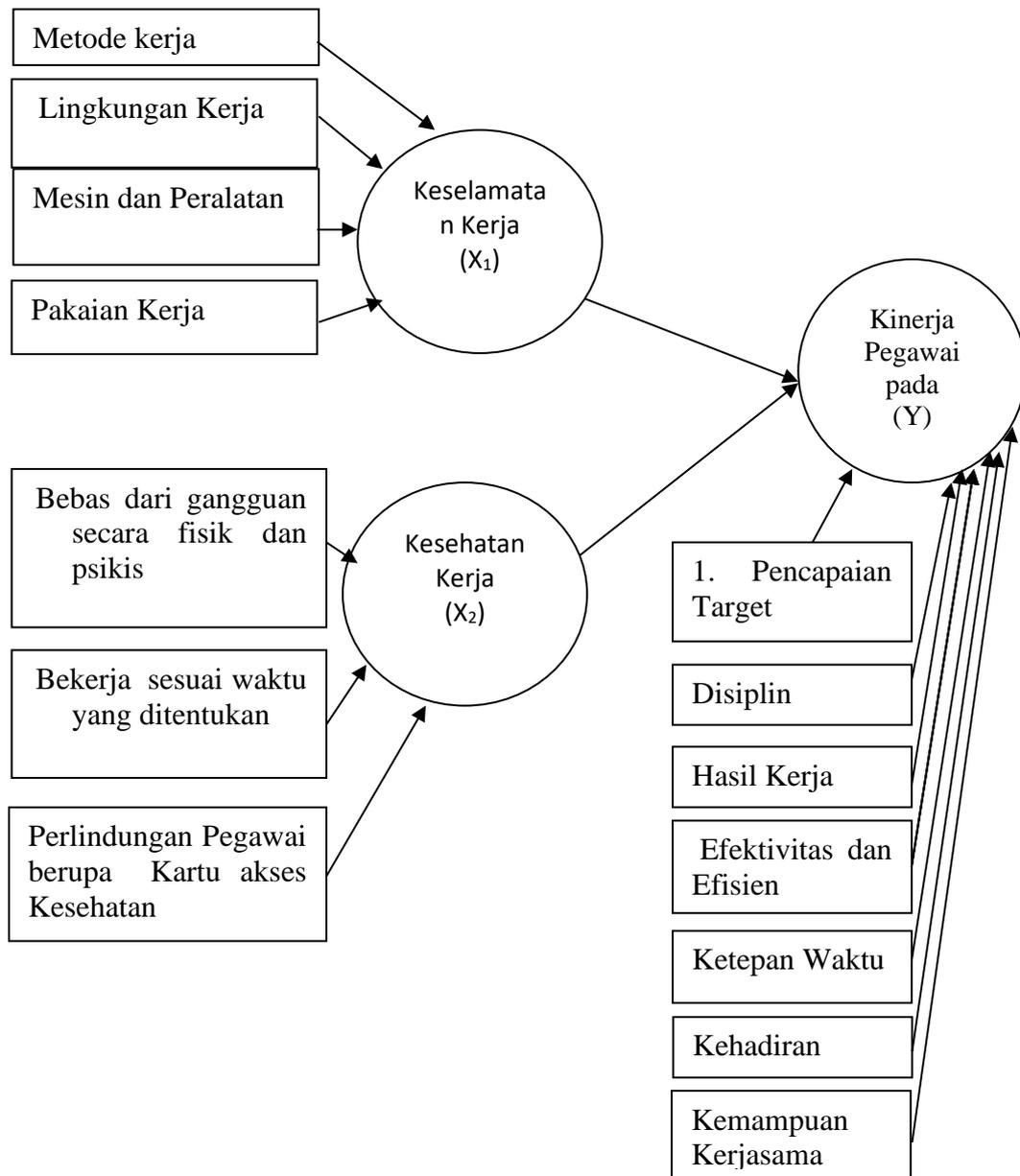
2.5 Kerangka Konseptual

Keselamatan dan Kesehatan kerja merupakan hal yang utama dalam pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi. Keselamatan dan Kesehatan kerja merupakan tantangan kepala unit kerja yang menangani masalah kesehatan dan keselamatan kerja pegawai, hal ini kemudian yang diharapkan mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi kinerja pegawai. Berdasarkan kajian empiri dan teoritis, penulis menerapkan suatu kerangka pikir sebagai berikut:

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tantangan tersendiri bagi kepala unit karena keberhasilan tergantung pada kinerja pegawai.

Apabila masing-masing individu dalam unit kerja berjalan efektif dengan kata lain, kelangsungan unit kerja tergantung pada kinerja pegawai. Dalam usaha untuk mencapai tujuan, unit kerja sangat mengharapkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel independen yaitu, keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap variabel dependent yaitu kinerja pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner, yang diberikan pada karyawan yang bekerja UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo. Metode yang digunakan adalah metode angket (kuesioner), dokumentasi dan observasi.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
UPT Penerangan Jalan Umum
Kota Palopo**

2.6 Hipotesis

1. secara Parsial

H1 = Diduga variabel Keselamatan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo

H2 = Diduga variabel Keselamatan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo

H1 = Diduga variabel Kesehatan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo.

H2 = Diduga variabel Kesehatan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo.

2. Secara Simultan

H1 = Diduga variabel Kesehatan (X1), Keselamatan (X2), berpengaruh secara simultan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo.

H2 = Diduga variabel kesehatan (X1), keselamatan (X2), tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis (Sugiyono,2012:13).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo yang berlokasi di Jl. Tandi Pau Exs. Kantor Transmigrasi Luwu No. Telpon (0471) 351188 Kelurahan Boting Kecamatan Wara Kota Palopo, Sulawesi Selatan, yang dilaksanakan pada bulan Mei 2020 sampai selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:79). Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo yang berjumlah 59 orang. Dari 59 pegawai dilihat dari statusnya ada yang PNS dan Honorer.

3.3.2 Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo yaitu 59 orang pegawai negeri sipil dan tenaga sukarela. Komposisi pegawai menurut kerja lapangan dan administrasi sebagai berikut:

Administrasi: 13 orang dan lapangan: 46 orang

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode total sampling yaitu seluruh populasi menjadi anggota yang akan diamati sebagai sampel (Sugiyono, 2010:82).

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam objek penelitian:

1. Data kuantitatif berupa data dalam bentuk angka yang dapat dihitung.
2. Data kualitatif berupa data dalam bentuk bukan angka yang sifatnya menunjang data kuantitatif sebagai keterangan.

3.4.2 Sumber Data

1. Data Primer

Data yang diperoleh dengan mengumpulkan langsung dari objek penelitian, yaitu menyebarkan secara langsung kuesioner kepada responden terpilih.

2. Data Sekunder

Data yang berupa informasi yang dapat diperoleh dari Perangkat daerah, internet, majalah, koran dan buku yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data sangatlah penting karena berkaitan dengan tersedianya data yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian sehingga kesimpulan yang diambil adalah benar. Oleh karena itu, penelitian metode pengumpulan data harus dilakukan dengan cara yang tepat. Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah :

a. Angket

merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pernyataan tertulis berkaitan dengan variabel penelitian kepada responden untuk dijawab, angket ini diberikan kepada responden lebih banyak responden dibagian lapangan.

b. Observasi

Teknik ini dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap objek yang akan diteliti yaitu kondisi di UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo.

c. Wawancara

wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan. Proses memperoleh keterangan atau informasi dari narasumber melalui tatap muka atau menggunakan alat bantu komunikasi dengan mengajukan beberapa pertanyaan. (Sugiyono 2012:137) Wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi tentang gambaran umum UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo.

d. Dokumen

dalam penelitian ini peneliti mengambil data-data dilapangan dengan bantuan pihak bagian personalia yang bisa dijadikan sebagai bukti penguat serta informasi pada penelitian ini

3.6 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

3.6.1 Variabel Penelitian

Variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah variabel *independent* dan variabel *dependent* yaitu:

3.6.2 Varibel bebas (*independent*)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). (Sugiono, 2009:59). Dalam penelitian ini peneliti menjadikan keselamatan kerja dan kesehatan kerja sebagai variabel bebas yang diduga mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dalam hal ini keselamatan kerja dilambangkan dengan X_1 dan kesehatan kerja dilambangkan dengan X_2 .

5.6.3 Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel ini sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. (Sugiono, 2009:59). Dalam penelitian ini, peneliti menjadikan kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh dua variabel

bebas yaitu keselamatan kerja dan dan kesehatan kerja. Untuk mempermudah penelitian, peneliti merumuskan kinerja pegawai dengan lambang Y, yang dipengaruhi X_1 (keselamatan kerja) dan X_2 (kesehatan kerja).

3.6.4 Defenisi Operasional

Defini operasional adalah sesuatu yang melekat arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu.

Pengertian operasional variabel ini diuraikan melalui tabel dibawah ini, yaitu:

Tabel 3.6.4 Defenisi Operasional

NO.	Variabel	Indikator/Variabel Operasional
1.	Keselamatan Kerja (X_1), Keselamatan merupakan suatu keadaan aman dalam suatu kondisi.	1. Metode kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Mesin dan Peralatan 4. Peralatan Kerja 5. Pakaian Kerja
2.	Kesehatan kerja (X_2), Kesehatan merupakan keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis.	1. Bebas dari gangguan secara fisik dan psikis 2. Bekerja sesuai waktu yang ditentukan 3. Perlindungan Pegawai berupa kartu askes Kesehatan
3.	Kinerja Pegawai (Y), Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya	1. Pencapaian Target 2. Disiplin 3. Hasil Kerja 4. Efektivitas dan efisien

3.7 Instrumen Penelitian

Untuk melakukan uji kualitas data dalam penelitian ini, dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan uji Korelitas yaitu:

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian (Sugiyono 2012:110). Dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel dan dikatakan tidak valid jika nilai r hitung $<$ r tabel.

3.7.2 Uji Reliabilitas

“Uji reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketetapan (konsisten) dari suatu instrumen” (Sugiyono 2012:111). Dikatakan reliabel jika nilai *crombach alfa* $>$ 0,6 dan dikatakan tidak reliable jika nilai *crombach alfa* $<$ 0.6.

3.7.3 Uji Korelitas

“Korelitas merupakan salah satu teknik analisis dalam statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel yang bersifat kuantitatif. Hubungan dua variabel tersebut dapat terjadi karena adanya hubungan sebab akibat atau dapat pula terjadi karena kebetulan saja. Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila perubahan pada variabel yang satu akan diikuti perubahan pada variabel yang lain secara teratur dengan arah yang sama (korelasi positif) atau berlawanan (korelasi negatif).

3.8 Analisis Data

Analisis data merupakan cara menganalisis data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang relevan untuk digunakan dalam penelitian. Regresi linier berganda digunakan apabila variabel bebas berjumlah dua atau lebih. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda Hasan, (2010:255)

dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = konstan

b_1X_1 = Koefisien regresi variabel bebas X_1, \dots, X_2

X_1 = Keselamatan kerja

X_2 = Kesehatan kerja

e = *Kesalahan Pengganggu*

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Unit Pelaksana Teknis Penerangan Jalan Umum adalah salah satu unit yang berada yang dibawah oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo dengan dasar peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan peraturan daerah Kota Palopo Tahun 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

4.1.2 Visi dan Misi Unit Pelaksana Teknis Penerangan Jalan Umum, yaitu:

1 Visi

palopo kota indah,damai,aman,nyaman dan bersih

2 Misi

mewujudkan pelayanan prima pada sektor penerangan jalan umum kontinue dan berkelanjutan.meningkatkan kualitas penerangan jalan umum lampu hias dan lampu taman lebih kreatif,terang dan semarak di malam hari

4.1.3 Tujuan

Agar pelayanan penerangan jalan umum dapat dinikmati oleh semua masyarakat Kota palopo

4.1.4 Keadaan pegawai

Jumlah pegawai di UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo per 24 Oktober 2020 sebanyak 59 orang pegawai negeri sipil dan tenaga

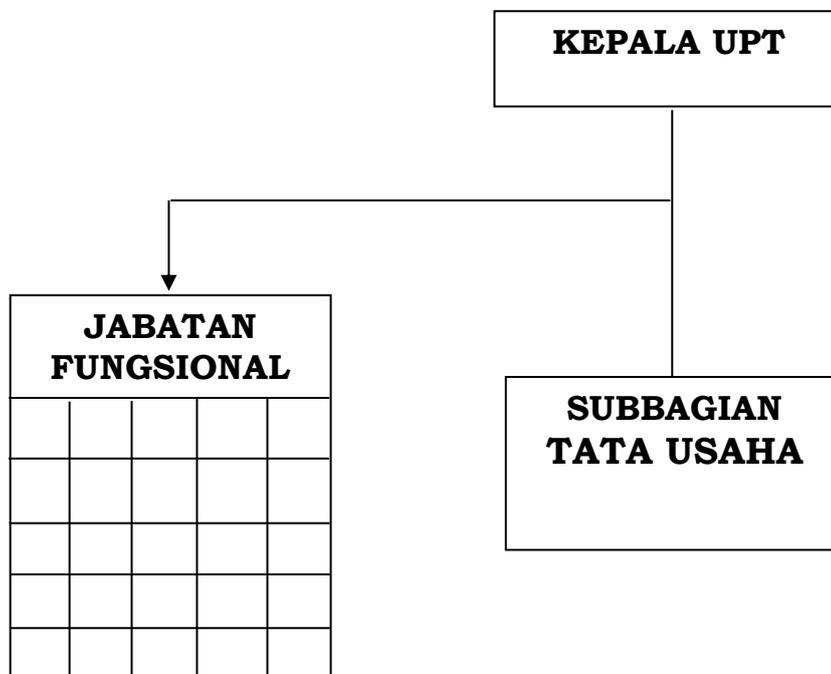
sukarela. Komposisi pegawai menurut kerja lapangan dan administrasi beserta menurut jenis kelamin berikut :

Administrasi : 13 orang Lapangan : 46 orang

4.1.5 Struktur Organisasi UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagai perangkat daerah dan unit pelaksana teknis maka diterbitkan Peraturan Walikota Palopo Nomor 38 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo serta Peraturan Walikota Palopo Nomor 10 Tahun 2017 tentang Pembentukan dan Tata Kerja Unit pelaksana Teknis Penerangan Jalan Umum pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo.

Gambar Srtuktur Organisasi



4.1.6 Tugas dan pokok

a. Tugas Dan Rincian Tugas Kepala UPT

Kepala UPT mempunyai tugas melaksanakan pendataan, teknik dan prasarana serta pemeliharaan Penerangan Jalan Umum dan sarananya serta tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Lingkungan Hidup.

Kepala UPT dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mempunyai fungsi :

- 1) Pelaksanaan penyusunan program dan kegiatan Penerangan Jalan Umum;
- 2) Perumusan kebijakan teknis sesuai lingkup tugasnya;
- 3) pelaksanaan pengadaan peralatan dan sarana Penerangan Jalan Umum;
- 4) pelaksanaan pemeliharaan dan sarana Penerangan Jalan Umum;
- 5) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas UPT PJU;
- 6) pendistribusian tugas dan memberikan petunjuk pelaksanaan kegiatan kepada bawahan dan mengevaluasi hasil kerjanya;
- 7) pembuatan laporan hasil kegiatan UPT PJU serta memberi saran pertimbangan kepada pimpinan untuk menjadi bahan dalam penentuan kebijakan.
- 8) Rincian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
- 9) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
- 10) mengikuti rapat sesuai dengan bidang tugasnya;

- 11) melaksanakan penyusunan program dan kegiatan Penerangan Jalan Umum;
- 12) merumuskan kebijakan teknis sesuai lingkup tugasnya;
- 13) melaksanakan pengadaan peralatan dan sarana Penerangan Jalan Umum;
- 14) melaksanakan pemeliharaan dan sarana Penerangan Jalan Umum;
- 15) mendistribusikan tugas dan memberikan petunjuk pelaksanaan kegiatan kepada bawahan dan mengevaluasi hasil kerjanya;
 - a. menilai kinerja Aparatur Sipil Negara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. membuat laporan hasil kegiatan serta memberi saran pertimbangan kepada pimpinan untuk menjadi bahan dalam penentuan kebijakan;
 - c. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas UPT PJU;

Tugas dan Rincian Tugas Kepala Subbagian Tata Usaha

- (1) Subbagian Tata Usaha dipimpin oleh Kepala Subbagian Tata Usaha yang mempunyai tugas membantu Kepala UPT dalam mengoordinasikan dan melaksanakan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan program, pelaporan, umum, kepegawaian dan keuangan dalam lingkup UPTPJU.
- (2) Rincian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
 - a. menyusun rencana kegiatan Sub bagian Tata Usaha sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
 - b. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
 - c. memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam

lingkungan Sub bagian Tata Usaha untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;

- d. menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
- e. mengikuti rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
- f. melakukan koordinasi pelaksanaan kegiatan dalam lingkungan UPT PJU sehingga terwujud koordinasi, sinkronisasi dan integrasi pelaksanaan kegiatan;
- g. melakukan koordinasi serta menyiapkan bahan penyusunan program UPT PJU;
- h. mengoordinasikan dan melakukan pengolahan dan penyajian data dan informasi;
- i. mengoordinasikan dan melakukan pelayanan administrasi umum;
- j. mengoordinasikan dan melakukan pelayanan kepegawaian dan hukum;
- k. mengoordinasikan dan melakukan pelayanan administrasi keuangan;
- l. mengoordinasikan dan melakukan pelayanan ketatausahaan;
- m. mengoordinasikan dan melakukan administrasi pelayanan organisasi dan tata laksana;
- n. mengoordinasikan dan melakukan pelaksanaan urusan kerumah tanggaan;

- o. mengoordinasikan dan melakukan kegiatan ke humasan
 - p. melakukan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah dan lembaga non pemerintah dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi;
 - q. menilai kinerja Aparatur Sipil Negara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - r. menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala Sub bagian Tata Usaha dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai vahan perumusan kebijakan; dan
- melakukan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya

IDENTITAS RESPONDEN

Identitas responden menguraikan atau menggambarkan tentang karakteristik responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian yang merupakan pegawai dan honorer yang bekerja pada Unit Pelaksana Teknis Penerangan Jalan Umum adalah salah satu unit yang berada yang dibawah oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo. Gambaran tentang identitas responden dalam penelitian ini ditekankan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja masing-masing pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Penerangan Jalan Umum

Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	47	70,13
2.	Perempuan	12	29,87
Jumlah		59	100,00

Sumber: Data Primer Dilolah, 2020

Berdasarkan data pada Tabel tentang identitas responden berdasarkan jenis kelamin di atas, dapat kita lihat bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 59 orang terdapat 47 orang atau sekitar 70,13% yang berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sisanya 12 orang atau sekitar 29,87% yang berjenis kelamin perempuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja pada Unit Pelaksana Teknis Penerangan Jalan Umum didominasi oleh mereka yang berjenis kelamin laki-laki

a. Identitas Responden berdasarkan Umur

Adapun identitas responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel

Identitas Responden Berdasarkan Umur

No	Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	< 25	13	22,30
2.	26-30	20	29,36
3.	31-35	8	14,90
4.	36-40	11	18,96
5.	41- 45	5	9,48
6.	46>	2	5,00
Jumlah		59	100,00

Sumber: Data Primer Dilolah, 2020

Berdasarkan data pada Tabel tentang identitas responden berdasarkan umur di atas, dapat kita lihat bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 59 orang terdapat 13 orang atau sekitar 22,30% yang berumur antara <25 tahun, 20 orang atau sekitar 29,36% yang berumur antara 26-30 tahun, 8 orang atau sekitar 14,90% yang berumur antara 31-35 tahun, 11 orang atau sekitar 18,96% yang berumur 36-40 tahun ,5 orang atau sekitar 9,48% yang berumur antara 41-45 tahun dan juga 2 orang atau sekitar 5,00% yang berumur diatas 46> tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada Unit Pelaksana Teknis Penerangan Jalan Umum. Menurut kesehatan dan keselamatan kerja karyawan sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja di perusahaan. Apabila kesehatan kerja terganggu dapat mengganggu mutu dan produktivitas kerja. Menurut (Mangkuprawira dan Vitayala, 2007).

Kota Palopo didominasi oleh mereka yang berumur antara 26-30 tahun yang menunjukkan bahwa pada Unit Pelaksana Teknis Penerangan Jalan Umum Kota Palopo didominasi oleh mereka yang berumur produktif sehingga

memungkinkan untuk meningkatkan kinerja kerjanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

b. Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3

Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA	21	30,24
2.	D-III	9	11,20
3.	S1	29	58,56
Jumlah		59	100,00

Sumber: Data Primer Dilolah, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 tentang identitas responden berdasarkan pendidikan di atas, dapat kita lihat bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 59 orang terdapat 21 orang atau sekitar 30,24% yang berpendidikan terakhir SMA, 9 orang atau sekitar 11,20% yang berpendidikan D-III, 29 orang atau sekitar 58,56% yang berpendidikan terakhir S1 .Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang Unit Pelaksana Teknis Penerangan Jalan Umum Kota Palopo didominasi oleh mereka yang berpendidikan Serjana strata 1 (S1).

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahian suatu instrument. Instrument yang valid berarti memiliki validitas tinggi. Adapun hasil uji validitas instrumen pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel
Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket
Keselamatan kerja (X ₁)	X1.1	0,494	0,266	Valid
	X1.2	0,413	0,266	Valid
	X1.3	0,693	0,266	Valid
	X1.4	0,433	0,266	Valid
	X1.5	0,652	0,266	Valid
	X1.6	0,581	0,266	Valid
	X1.7	0,544	0,266	Valid
	X1.8	0,693	0,266	Valid
	X1.9	0,630	0,266	Valid
	X1.10	0,628	0,266	Valid
	X1.11	0,620	0,266	Valid
	X1.12	0,706	0,266	Valid
	X1.13	0,744	0,266	Valid
	X1.14	0,815	0,266	Valid
	X1.15	0,589	0,266	Valid
Kesehatan kerja (X ₂)	X2.1	0,472	0,266	Valid
	X2.2	0,567	0,266	Valid
	X2.3	0,611	0,266	Valid
	X2.4	0,521	0,266	Valid
	X2.5	0,305	0,266	Valid
	X2.6	0,416	0,266	Valid
	X2.7	0,523	0,266	Valid
	X2.8	0,521	0,266	Valid
	X2.9	0,354	0,266	Valid
	X2.10	0,650	0,266	Valid
	X2.11	0,611	0,266	Valid
	X2.12	0,601	0,266	Valid
	X2.13	0,708	0,266	Valid
	X2.14	0,616	0,266	Valid
Kinerja pegawai	Y1	0,307	0,266	Valid
	Y2	0,450	0,266	Valid

(Y)	Y3	0,679	0,266	Valid
	Y4	0,736	0,266	Valid
	Y5	0,553	0,266	Valid

- a. Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui bahwa korelasi antar semua item pertanyaan dengan skor total untuk variabel pelatihan, kompetensi, motivasi dan kinerja lebih besar dari 0,266 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan untuk variabel. Unit Pelaksana Teknis Penerangan Jalan Umum Kota Palopo valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *chronbach's alpha* (α) 0.60. Adapun hasil uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Chronbach's Alpha	Keterangan
Keselamatan kerja (X ₁)	0,705	Reliabel
Kesehatan kerja (X ₂)	0,743	Reliabel
Kinerja (Y)	0,732	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dari data pada Tabel 4.6 di atas, diketahui bahwa nilai *chronbach's alpha* untuk semua variabel pada penelitian ini lebih besar sebesar dari 0,60,

sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada instrumen penelitian untuk variabel disiplin kerja, Unit Pelaksana Teknis Penerangan Jalan Umum Kota Palopo dinyatakan reliabel.

Deskripsi Tanggapan Responden

Pada bagian ini akan digambarkan tentang tanggapan responden terhadap variabel dalam penelitian ini yaitu (X_1), keselamatan kerja (X_2) kesehatan kerja dan (Y) kinerja .

a. Tanggapan Responden terhadap Variabel keselamatan(X_1)

Adapun deskripsi tanggapan responden tentang keselamatan kerja yang diukur dengan indikator kemampuan mencegah terjadinya kecelakaan kerja , kemampuan mengatasi setiap lingkungan kerja, kemampuan mengendalikan mesin dan peralatan , tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosionalnya pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Variabel keselamatan kerja (X_1)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi suatu tanda-tanda.	22	36	1	0	0
		31,85%	65,70%	3,45%	0,00%	0,00%
2.	Peralatan yang berbahaya di beritanda-tanda Dengan sangat jelas dan mudah di mengerti	24	33	0	0	0
		36,15%	61,98%	0,00%	0,00%	0,00%
3.	Unit kerja/kantor menyediakan alat pelindung kerja seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker (alat pelindung diri) yang dapat melindungi saya dari kecelakaan kerja.	8	38	11	2	0
		12,31%	69,18%	16,14%	4,22%	0,00%

4.	Semua alat-alat pelindung kerja dalam kondisi Baik dan layak.	20	38	1	0	0
		28,30%	69,18%	3,45%	0,00%	0,00%
5.	Saya selalu memakai alat-alat pelindung diri Dengan lengkap ketika bekerja	19	35	4	1	0
		26,58%	64,17%	7,70%	3,45%	0,00%
6.	Saya merasa aman dan nyaman saat bekerja Karena menggunakan alat-alat pelindung diri.	18	39	1	0	1
		24,45%	70,09%	3,45%	0,00%	3,45%
7	Unit kerja/kantor memberikan metode atau petunjuk kerja serta metode penggunaan Peralatan keamanan yang dapat mempermudah Pekerjaan saya	7	49	3	0	0
		10,88%	84,09%	6,89%	0,00%	0,00%
8	Melalui pendidikan yang saya peroleh, saya dapat menjalankan tugas dan dapat memperbaiki kualitas kerja saya	8	38	11	2	0
		12,31%	69,18%	16,14%	4,22%	0,00%
9	Unit kerja/kantor memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak melengkapi alat-alat pelindung diri ketika bekerja	12	38	5	1	3
		18,34%	69,18%	8,13%	3,45%	6,89%
10	Saya merasa takut terhadap sanksi yang di berikan perusahaan bagi pelanggar peraturan keselamatan.	9	35	12	2	1
		14,55%	64,17%	18,34%	4,22%	3,45%
11	Unit kerja/kantor memberikan asuransi kecelakaan kerja kepada pegawai	20	39	0	0	0
		28,30%	70,09%	0,00%	0,00%	0,00%
12	Unit Kerja/kantor memberikan asuransi.Asuransi kecelakaan kerja dapat memberikanRasa aman terhadap saya saat bekerja	21	37	0	1	0
		30,44%	67,11%	0,00%	3,45%	0,00%
13	Setiap pegawai yang bekerja berada dalam Kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih.	12	29	15	3	0
		18,34%	55,20%	20,70%	6,89%	0,00%
14	Lingkungan kerja di kantor/Lapangan tidak Mengganggu pekerjaan saya	10	27	20	2	0
		15,51%	40,11%	28,15%	4,22%	0,00%

15	Sistem pembuangan sampah atau limbah tidak Mengganggu kesehatan pegawai maupun Lingkungan sekitar	9	36	12	1	0
		14,55%	65,70%	18,34%	3,45%	0,00%

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dari Tabel 4.6 di atas diketahui bahwa variabel keselamatan kerja (X_1) dengan indikator kemampuan mencegah terjadinya kecelakaan kerja, kemampuan mengatasi setiap lingkungan kerja, kemampuan mengendalikan mesin dan peralatan, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosionalnya yang disusun menjadi delapan pertanyaan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel keselamatan kerja (X_1).

Untuk pertanyaan pertama tentang Semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi suatu tanda-tanda, responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 22 orang (31,85%), yang menyatakan setuju berjumlah 36 orang (65,70%), yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 1 orang (3,45%), yang menyatakan tidak setuju berjumlah 0 orang (0,00%) dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju 0 orang (0,00%)

Untuk pertanyaan kedua tentang Peralatan yang berbahaya di beritanda-tanda Dengan sangat jelas dan mudah di mengerti, responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 24 orang (36,15%), yang menyatakan setuju berjumlah 33 orang (61,18%), yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 0 orang (0,00%), yang menyatakan tidak setuju berjumlah

0 orang (0,00%) dan tidak responden yang menyatakan sangat tidak setuju
0 orang (0,00%)

Untuk pertanyaan ketiga tentang unit kerja/kantor menyediakan alat pelindung kerja seperti helm,sepatu boots dan sarung tangan,masker (alat-alat pelindung diri) yang dapat melindungi saya dari kecelakaan kerja, responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 8 orang (12,31%), yang menyatakan setuju berjumlah 38 orang (69,18%), yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 11 orang (16,14%) yang menyatakan tidak setuju berjumlah 2 orang (4,22%) dan menyatakan sangat tidak setuju 0 orang (0,00%)

Untuk pertanyaan keempat tentang semua alat-alat pelindung kerja dalam kondisi baik dan layak, responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 20 orang (28,30%), yang menyatakan setuju berjumlah 38 orang (69,18%), yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 1 orang (3,45%) yang menyatakan tidak setuju 0 orang (0,00%) dan menyatakan sangat tidak setuju 0 orang (0,00%)

Untuk pertanyaan kelima tentang saya selalu memakai alat-alat pelindung diri dengan lengkap ketika bekerja, responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 19 orang (26,58%), yang menyatakan setuju berjumlah 35 orang (64,17%), yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 4 orang (7,7%), yang menyatakan tidak setuju berjumlah 1 orang (3,45%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0,00%)

Untuk pertanyaan ke enam tentang saya merasa aman dan nyaman saat bekerja karena menggunakan alat-alat pelindung diri , responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 18 orang (24,45%), yang menyatakan setuju berjumlah 39 orang (70,09%), yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 1 orang (3,45%), yang menyatakan tidak setuju berjumlah 0 orang (0,00%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 1 orang(3,45%)

Untuk pertanyaan ketujuh tentang unit kerja/kantor memberikan metode atau petunjuk kerja serta penggunaan peralatan keamanan yang ada mempermudah pekerjaan saya, responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 7 orang (10,88%), yang menyatakan setuju berjumlah 49 orang (84,09%), yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 3 orang (6,89%), yang menyatakan tidak setuju berjumlah 0 orang (0,00%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0,00%)

Untuk pertanyaan ke delapan tentang melalui pendidikan yang saya peroleh saya dapat menjalankan tugas dan dapat memperbaiki kualitas kerja saya, responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 8 orang (12,31%), yang menyatakan setuju berjumlah 38 orang (69,18%), yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 11 orang (16,14%), yang menyatakan tidak setuju berjumlah 2 orang (4,22%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%)

Untuk pertanyaan ke sembilan tentang unit kerja/kantor memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak melengkapi alat-alat

pelindung diri ketika kerja, responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 12 orang (18,34%), yang menyatakan setuju berjumlah 38 orang (69,18%), yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 5 orang (8,13%), yang menyatakan tidak setuju berjumlah 1 orang (3,45%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 3 orang (6,89%)

Untuk pertanyaan ke sepuluh tentang saya merasa takut terhadap sanksi yang diberikan perusahaan bagi pelanggar peraturan keselamatan, responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 9 orang (14,55%), yang menyatakan setuju berjumlah 35 orang (64,17%), yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 12 orang (18,34%), yang menyatakan tidak setuju berjumlah 2 orang (4,22%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 1 orang (3,45%)

Untuk pertanyaan ke sebelas tentang unit kerja/kantor memberikan asuransi kecelakaan kerja kepada pegawai, responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 20 orang (28,30%), yang menyatakan setuju berjumlah 39 orang (70,09%), yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 0 orang (0,00%), yang menyatakan tidak setuju berjumlah 0 orang (0,00%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0,00%)

Untuk pertanyaan ke dua belas tentang unit kerja/kantor memberikan asuransi. asuransi kecelakaan kerja dapat memberikan rasa aman terhadap saya saat bekerja, responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 21 orang (30,44%), yang menyatakan setuju berjumlah 37 orang (67,11%), yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 0 orang

(0,00%), yang menyatakan tidak setuju berjumlah 1 orang (3,45%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang(0,00%)

Untuk pertanyaan ke tiga belas tentang setiap pegawai yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih , responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 12 orang (18,34%), yang menyatakan setuju berjumlah 29 orang (55,20%), yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 15 orang (20,70%), yang menyatakan tidak setuju berjumlah 3 orang (6,89%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang(0%)

Untuk pertanyaan ke empat belas tentang lingkungan kerja di kanto/lapangan tidak mengganggu pekerjaan saya responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 10 orang (15,51%), yang menyatakan setuju berjumlah 27 orang (40,22%), yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 2 orang (28,30%), yang menyatakan tidak setuju berjumlah 2 orang (4,22%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang(0,00%)

Untuk pertanyaan ke lima belas tentang sistem pembuangan sampah atau limbah tidak mengganggu kesehatan pegawai maupun lingkungan sekitar, responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 9 orang (14,55%), yang menyatakan setuju berjumlah 36 orang (65,70%), yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 12 orang (18,34%), yang menyatakan tidak setuju berjumlah 1 orang (3,45%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang(0,00%)

Tanggapan Responden Terhadap Variabel kesehatan Kerja (X₂)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Sampah dan limbah perusahaan telah di atur Sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu Pekerjaan Saya.	9	48	1	1	0
		14,55%	82,15%	3,45%	3,45%	0,00%
2.	Sarana olah raga di kantor sudah memadai	4	23	19	10	3
		7,70%	34,55%	26,58%	15,51%	6,89%
3.	Unit kerja/kantor memberikan jam istirahat yang cukup untuk memulihkan stamina Pegawai sehabis bekerja	10	47	2	0	0
		15,51%	80,11%	4,22%	0,00%	0,00%
4.	Unit kerja/kantor memberikan pelayanan kesehatan Bagi pegawai	8	47	4	0	0
		12,31%	80,11%	7,70%	0,00%	0,00%
5.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti.	20	38	1	0	0
		28,30%	69,18%	3,45%	0,00%	0,00%
6.	Saya selalu bekerja sesuai standar tmtu yang Telah ditetapkan kantor	13	43	3	0	0
		19,85%	77,22%	6,89%	0,00%	0,00%
7	Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya Dengan baik	13	44	2	0	0
		19,85%	79,11%	4,22%	0,00%	0,00%
8	Hasil kerja saya akurat dan jarang membuat kesalahan.	8	47	4	0	0
		12,31%	82,55%	7,70%	0,00%	0,00%
9	Saya mengetahui dengan jelas dan baik Pekerjaan saya	11	47	1	0	0
		16,14%	82,55%	3,45%	0,00%	0,00%
10	Saya memiliki tingkat kualitas kerja yang Tinggi didalam pekerjaan.	8	45	6	0	0
		12,31%	80,01%	8,80%	0,00%	0,00%

11	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan	10	48	2	0	0
		15,44%	83,55%	4,22%	0,00%	0,00%
12	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja	45	13	1	0	0
		80,01%	19,85%	3,45%	0,00%	0,00%
13	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	14	41	4	0	0
		17,62%	72,13%	7,70%	0,00%	0,00%
14	Saya dapat mempergunakan waktu Semaksimal mungkin dalam bekerja	17	39	1	0	0
		23,44%	70,09%	3,45%	0,00%	0,00%

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dari Tabel di atas diketahui bahwa variabel kesehatan (X_2) dengan indikator waktu yang disusun menjadi empat belas pertanyaan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel kinerja (X_2).

Untuk pertanyaan pertama tentang Sampah dan limbah perusahaan telah di atur Sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu Pekerjaan Saya, responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 9 orang (14,55%), yang menyatakan setuju berjumlah 48 orang (82,15%), yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 1 orang (3,45%), yang menyatakan tidak setuju berjumlah 1 orang (3,45%) dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Untuk pertanyaan kedua tentang, Sarana olah raga di kantor sudah memadai responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 4 orang (7,70%), yang menyatakan setuju berjumlah 23 orang (34,55%), yang

menyatakan ragu-ragu berjumlah 19 orang (26,58%) yang menyatakan tidak setuju 10 orang (15,51%) dan sangat tidak setuju menyatakan 3 orang (6,89%).

Untuk pertanyaan ketiga tentang Unit kerja/kantor memberikan jam istirahat yang cukup untuk memulihkan stamina Pegawai sehabis bekerja, responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 10 orang (15,51%), yang menyatakan setuju berjumlah 47 orang (80,11%), yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 2 orang (4,22%) dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Untuk pertanyaan keempat tentang Unit kerja/kantor memberikan pelayanan kesehatan Bagi pegawai, responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 8 orang (12,31%), yang menyatakan setuju berjumlah 47 orang (80,11%), yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 4 orang (7,70%), yang menyatakan tidak setuju berjumlah orang dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Untuk pertanyaan kelima tentang Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti, responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 20 orang (28,30%), yang menyatakan setuju berjumlah 38 orang (69,18%) dan responden yang menyatakan ragu-ragu 1 orang (3,45%) dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Untuk pertanyaan ke enam tentang Saya selalu bekerja sesuai standar mutu yang Telah ditetapkan kantor , responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 13 orang (19,85%), yang menyatakan setuju

berjumlah 43 orang (72,22%) yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 3 orang (6,89%), yang menyatakan tidak setuju berjumlah orang dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Untuk pertanyaan ke tujuh tentang Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya dengan baik responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 13 orang (19,85%), yang menyatakan setuju berjumlah 44 orang (79,11%) yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 2 orang (4,22%), yang menyatakan tidak setuju berjumlah orang dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Untuk pertanyaan ke delapan tentang Hasil kerja saya akurat dan jarang membuat kesalahan, responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 8 orang (12,31%), yang menyatakan setuju berjumlah 47 orang (82,55%) yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 4 orang (7,70%), yang menyatakan tidak setuju berjumlah orang dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Untuk pertanyaan ke sembilan tentang Saya mengetahui dengan jelas dan baik Pekerjaan saya responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 11 orang (16,14%), yang menyatakan setuju berjumlah 47 orang (82,55%) yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 1 orang (3,45%), yang menyatakan tidak setuju berjumlah orang dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Untuk pertanyaan ke sepuluh tentang Saya memiliki tingkat kualitas kerja yang Tinggi didalam pekerjaan, responden yang menyatakan

sangat setuju berjumlah 8 orang (12,31%), yang menyatakan setuju berjumlah 45 orang (80,01%) yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 6 orang (8,80%), yang menyatakan tidak setuju berjumlah orang dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju..

Untuk pertanyaan ke sebelas tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan, responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 10 orang (15,44%), yang menyatakan setuju berjumlah 48 orang (83,55%) yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 2 orang (4,22%), yang menyatakan tidak setuju berjumlah orang dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju..

Untuk pertanyaan ke dua belas tentang Saya selalu menetapkan target dalam bekerja, responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 45 orang (80,01%), yang menyatakan setuju berjumlah 13 orang (19,85%) yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 1 orang (3,45%), yang menyatakan tidak setuju berjumlah orang dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Untuk pertanyaan ke tiga belas tentang Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 14 orang (17,62%), yang menyatakan setuju berjumlah 41 orang (72,13%) yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 4 orang (7,70%), yang menyatakan tidak setuju berjumlah orang dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Untuk pertanyaan ke empat belas tentang Saya dapat mempergunakan waktu Semaksimal mungkin dalam bekerja, responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 17 orang (23,44%), yang menyatakan setuju berjumlah 39 orang (70,09%) yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 1 orang (3,45%), yang menyatakan tidak setuju berjumlah 0 orang dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Tingkat pencapaian volume kerja yang pegawai hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi.	28	34	4	1	0
		41,79%	50,75%	5,97%	1,49%	0,00%
2.	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan pegawai.	23	39	5	0	0
		34,33%	58,21%	7,46%	0,00%	0,00%
3.	Pegawai bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan.	18	37	12	0	0
		26,87%	55,22%	17,91%	0,00%	0,00%
4.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi dapat pegawai capai dengan baik dan optimal.	19	44	2	2	0
		28,36%	65,67%	2,99%	2,99%	0,00%
5.	Pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.	41	26	0	0	0
		61,19%	38,81%	0,00%	0,00%	0,00%

Dari Tabel di atas diketahui bahwa variabel kinerja (Y) dengan indikator kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu yang disusun menjadi

sepuluh pertanyaan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel kinerja (Y).

Untuk pertanyaan pertama tentang Tingkat pencapaian volume kerja yang pegawai hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi, responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 28 orang (41,79%), yang menyatakan setuju berjumlah 34 orang (50,75%), yang menyatakan netral berjumlah 4 orang (5,97%), yang menyatakan tidak setuju berjumlah 1 orang (1,49%) dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Untuk pertanyaan kedua tentang kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan pegawai, responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 23 orang (34,33%), yang menyatakan setuju berjumlah 39 orang (58,21%), yang menyatakan netral berjumlah 5 orang (7,46%) dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Untuk pertanyaan ketiga tentang pegawai bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan, responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 18 orang (26,87%), yang menyatakan setuju berjumlah 37 orang (55,22%), yang menyatakan netral berjumlah 12 orang (17,91%) dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Untuk pertanyaan keempat tentang standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi dapat pegawai capai dengan baik dan

optimal, responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 19 orang (28,36%), yang menyatakan setuju berjumlah 44 orang (65,67%), yang menyatakan netral berjumlah 2 orang (2,99%), yang menyatakan tidak setuju berjumlah 2 orang (2,99%) dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Untuk pertanyaan kelima tentang pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti, responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 41 orang (61,19%), yang menyatakan setuju berjumlah 26 orang (38,81%) dan tidak ada responden yang menyatakan netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT. Penerangan Jalan Umum Kota Palopo. Adapun hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,522	2,890		-1,218	,228
Keselamatan	,205	,024	,749	8,626	,000
Kesehatan kerja	,208	,037	,482	5,552	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas kita peroleh rumus regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -3,552 + 0,205X_1 + 0,208X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, diketahui bahwa:

- a. Nilai *constant* (a) adalah -3,522 berarti bahwa apabila nilai koefisien regresi untuk variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja adalah nol, maka kinerja pegawai UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo mengalami penurunan sebesar -3,522 satuan.
- b. Nilai koefisien regresi variabel keselamatan (b_1) adalah 0,205 berarti bahwa apabila variabel keselamatan ditambah atau ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo mengalami peningkatan sebesar 0,205 satuan.
- c. Nilai koefisien untuk variabel kesehatan kerja (b_2) adalah 0,208 berarti bahwa apabila variabel semangat kesehatan kerja ditambah atau ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo mengalami penurunan sebesar 0,208 satuan.

Uji Statistik t (Uji Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap kinerja pegawai pada UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo. Untuk pengambilan keputusan pada uji statistik t dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Untuk variable keselamatan (X_1) diperoleh nilai t hitung $8,626 \geq 1,672$ dan $0,00 \leq 0,05$ ini berarti variable keselamatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- 2) Untuk variable kesehatan kerja (X_2) diperoleh nilai t hitung $5,552 \geq 1,672$ dan $0,00 \geq 0,05$ ini berarti variable kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- 3) Untuk variable kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t hitung $1,218 \geq 1,672$ dan $0,00 \geq 0,05$ ini berarti variable kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

a. Uji Statistik F (Uji Simultan)

Pada Tabel di bawah kita ketahui bahwa nilai Uji statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo. Untuk pengambilan keputusan pada uji statistik F dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Hasil uji F (uji simultan) berdasarkan hasil perhitungan pada table di bawah dapat diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F .
 $t \text{ table } (43,130) \geq (3,16)$ dan nilai signifikasinya = $0,000^b$ berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo.

Hasil Uji Simultan (Uji statistik F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	95,106	2	47,553	43,130	.000 ^b
Residual	61,742	56	1,103		
Total	156,847	58			

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo. Adapun hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779 ^a	,606	,592	1,050

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Pada Tabel di atas kita ketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,606 yang menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 60,6% terhadap kinerja pegawai pada UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan

Dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh kesimpulan bahwa secara simultan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian secara simultan bahwa diperoleh nilai F hitung sebesar 43,130 lebih besar dari F tabel (1,672) dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05 dengan persentase pengaruh sebesar 70,50% dan sisanya sebesar 29,50% dipengaruhi oleh faktor lain yang diteliti pada penelitian ini.

Untuk hasil pengujian secara parsial pengaruh variabel UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh keselamatan Terhadap Kinerja Pegawai UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo

keselamatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo. Hal ini dibuktikan dengan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji statistik t diperoleh nilai t hitung untuk variabel keselamatan sebesar 0,00 lebih kecil dari nilai t tabel (1,672) dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Di samping itu diperoleh nilai koefisien regresi untuk keselamatan kerja sebesar 2,890 yang berarti bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo sebesar 2,890 satuan dengan kata lain keselamatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo Palopo.

2. Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Peneragan Jalan Umum Kota Palopo

Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPT Peneragan Jalan Umum Kota Palopo. Hal ini dibuktikan dengan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji statistik t diperoleh nilai t hitung untuk variabel Keselamatan Kerja sebesar 2.278 lebih besar dari nilai t tabel (1,684) dan signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05.

Di samping itu diperoleh nilai koefisien regresi untuk Kesehatan Kerja sebesar 3.127 yang berarti bahwa setiap peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada UPT Peneragan Jalan Umum Kota Palopo sebesar 3.127 satuan dengan kata lain keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada UPT Peneragan jalan Umum Kota Palopo.

BAB V PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka disimpulkan sebagai berikut: keselamatan kerja dan kesehatan kerja signifikan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja pegawai pada UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo.

1. keselamatan kerja sebesar 2,890 yang berarti bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo sebesar 2,890 satuan dengan kata lain
2. Kesehatan Kerja sebesar 3.127 yang berarti bahwa setiap peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo sebesar 3.127 satuan dengan kata lain keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada UPT Penerangan jalan Umum Kota Palopo.
3. kinerja pegawai mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian secara simultan bahwa diperoleh nilai F hitung sebesar 43,130 lebih besar dari F tabel (1,672) dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05

dengan persentase pengaruh sebesar 70,50% dan sisanya sebesar 29,50% dipengaruhi oleh faktor lain yang diteliti pada penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka disarankan:

1. Dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai, UPT Penerangan Jalan Umum Kota Palopo harus mengikuti alur prosedur yang telah ditetapkan. Karena kalau tidak, akan menimbulkan sebuah polemik nantinya.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan penelitian ini guna mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan terhadap kinerja pegawai.
3. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan harus mengetahui alat-alat apa yang harus di persiapkan dalam menjalankan tugas yang sudah diberikan agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik

DAFTAR RUJUKAN

- Andi Wijayanto,(2012). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadapprestasi Kerja Karyawan : Studi pada Karyawan PT. PLN Persero Semarang.*
- Bambang Swasto,(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Malang: UB Press
- RopiahS. (2010). Persepsi Karyawan Tentang Hubungan Persiapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Kasus PT Korma Jaya Utama, Jakarta Selatan. Skripsi pada Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor. Bogor.
- Purnama Jaka, (2010). Analisis Tingkat Penerapan Program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Perancangan Hazards dengan Pendekatan Risk Assessment : Surabaya Institut Teknologi Adhi Tama.
- Rivai Veitzhal, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: Murai Kencana
- Mahardika R. (2005). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (Persero) Unit Bisnis Strategis Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (UBS P3B) Region Jawa Timur dan Bali. Skripsi pada Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor. Bogor.
- Manullang.(2006). *Manajemen Personalialia.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Kurniawidjadja Meily, *Teoridan Aplikasi Kesehatan Kerja* (Universitas Indonesia:Jakarta, 2010)
- Mangkunegara,Anwar Prabu.(2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Bandung : Refika Aditama.
- Swasto,Bambang.(2011).*ManajemenSumberDaya Manusia.*UB Press:Malang
- Mathis Robert, Jackson John.(2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba empat.
- Mondy R Wayne, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.
- Anwar Prabu Mangkunegara,(2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.*

- Rivai V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Sedarmayanti, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sugiyono, (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet I; Mitra Wacan Media; Jakarta, 2012).
- Grisma Ifani Rini Nugraheni, (2013). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Apac Anti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2)*.