

**PENGARUH K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
GEARINDO PRAKARSA SURABAYA**

SKRIPSI



Oleh

**SLAMET SEPTIAWAN
NIM 2013320090**

UNIVERSITAS Dr. SOETOMO

FAKULTAS EKONOMI

JURUSAN MANAJEMEN

2017

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahiim

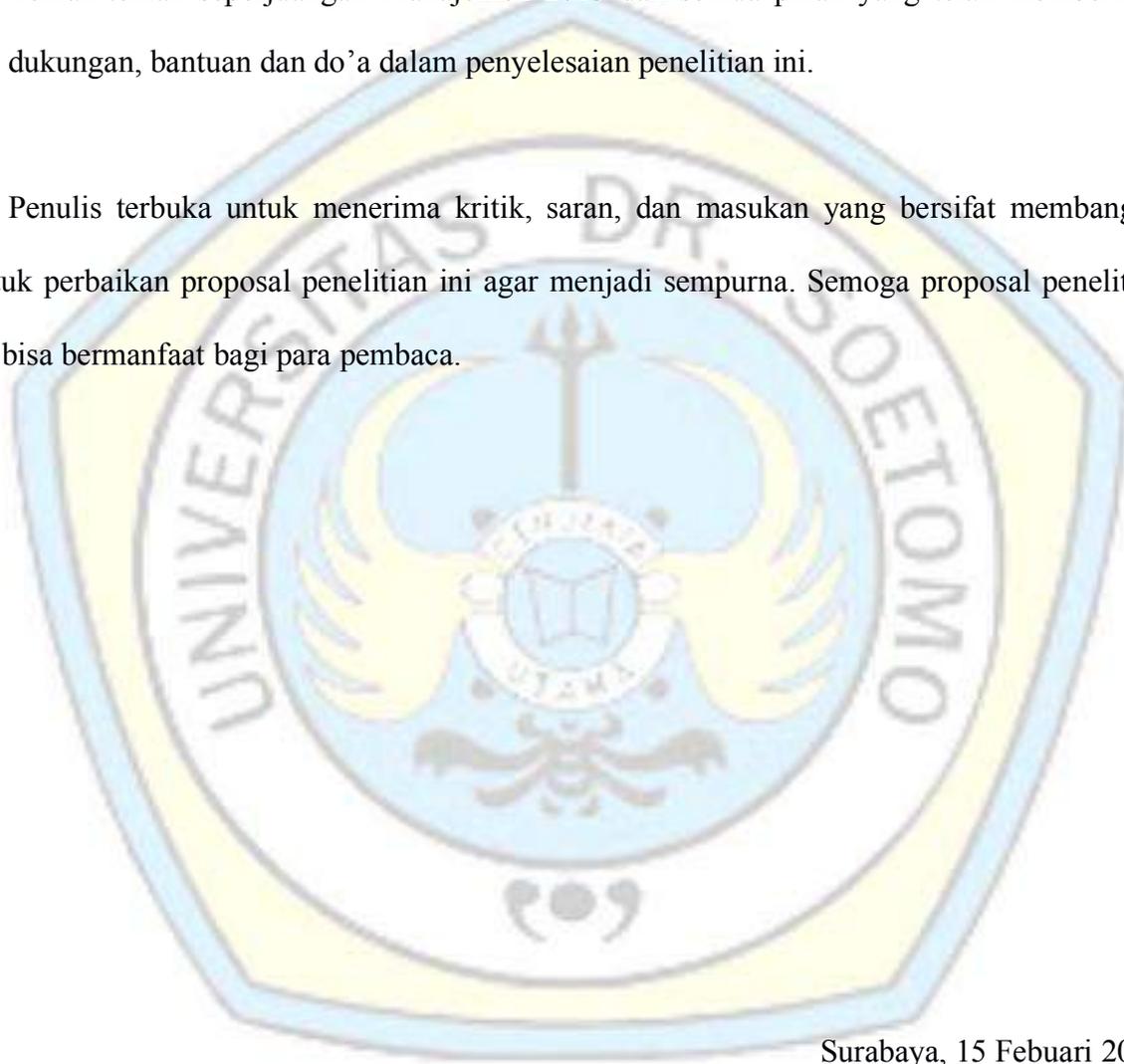
Alhamdulillahirobbil'alamiin, Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul " Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gearindo Prakarsa Surabaya". Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah selain untuk menambah wawasan tentang ilmu yang penulis tempuh, juga memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan mata kuliah Skripsi pada Program Studi Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Universitas Dr. soetomo.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari dukungan berbagai pihak yang telah membantu. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Nur Sayidah, SE.,Msi., AK., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Dr. soetomo
2. Bapak Dr. Sutarmin, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dr. soetomo yang telah memberikan izin kunjungan lapangan kepada penulis untuk pengambilan data/observasi.
3. Dr. Sri Susilowati, M.Si selaku dosen pembimbing yang senantiasa sabar dan teliti dalam memberikan bimbingan serta nasihat selama proses penyusunan skripsi.
4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu serta pengetahuan terhadap penulis selama di bangku perkuliahan.
5. Bapak Vony Krisbiantara selaku branch manager PT. Gearindo Prakarsa Surabaya yang telah memberikan ijin dalam melakukan penelitian.

6. Kedua orang tuaku beserta keluarga yang telah memberikan dukungan moral, doa dan semangat untuk terus berusaha serta pengorbanan yang begitu besar sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Nur Eva Safitri yang telah memberikan dukungan motivasi, menemani mengerjakan penelitian ini dan do'a dalam penyelesaian penelitian
8. Teman-teman seperjuangan Manajemen 2013 dan semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan dan do'a dalam penyelesaian penelitian ini.

Penulis terbuka untuk menerima kritik, saran, dan masukan yang bersifat membangun untuk perbaikan proposal penelitian ini agar menjadi sempurna. Semoga proposal penelitian ini bisa bermanfaat bagi para pembaca.



Surabaya, 15 Febuari 2018

Slamet Septiawan

NIM : 2013320090

ABSTRAK

PENGARUH K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GEARINDO PRAKARSA SURABAYA

Slamet Septiawan

2013320090

Falkutas Ekonomi dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Universitas Dr. Soetomo Surabaya

2017

Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus dipertahankan adalah sumber daya manusia. Penelitian ini untuk bertujuan menganalisis pengaruh pengaruh k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. gearindo prakarsa. Dengan populasi 57 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara.

Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan, k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dan pelatihan secara silmutan digunakan teknik analisis uji F. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dan pelatihan terhadap kinerja karyawan digunakan teknik analisis uji t (persial) dan untuk mengetahui pengaruh k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dan pelatihan yang dominan terhadap kinerja karyawan menggunakan teknik analisis uji t dengan melihat standardized coefficients beta tertinggi.

Berdasarkan hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. secara silmutan bahwa pengaruh k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dan pelatihan terhadap kinerja kaywan berpengaruh signifikan.

ABSTRACT

EFFECT OF K3 (SAFETY AND HEALTH WORK) AND TRAINING WORK ON EMPLOYEES PERFORMANCE AT PT. GEARINDO PRAKARSA SURABAYA

Slamet Septiawan

2013320090

Falkutas Ekonomi dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Universitas Dr. Soetomo Surabaya

2017

The most important asset that an organization or company must possess and must maintain is human resources. This study aims to analyze the influence of the effect of OSH (occupational safety and health) and job training on employee performance on pt. gearindo initiative. With a population of 57 employees. Data collection techniques used were questionnaires and interviews.

To know the effect of employee performance, safety and health and silent training are used F test analysis technique. While to know the effect of K3 (work safety and health) and training on employee's performance is used technique of t test analysis (persial) and to know the effect of OSH (occupational safety and health) and the dominant training on employee performance using t test analysis technique by looking at the highest standardized coefficients beta.

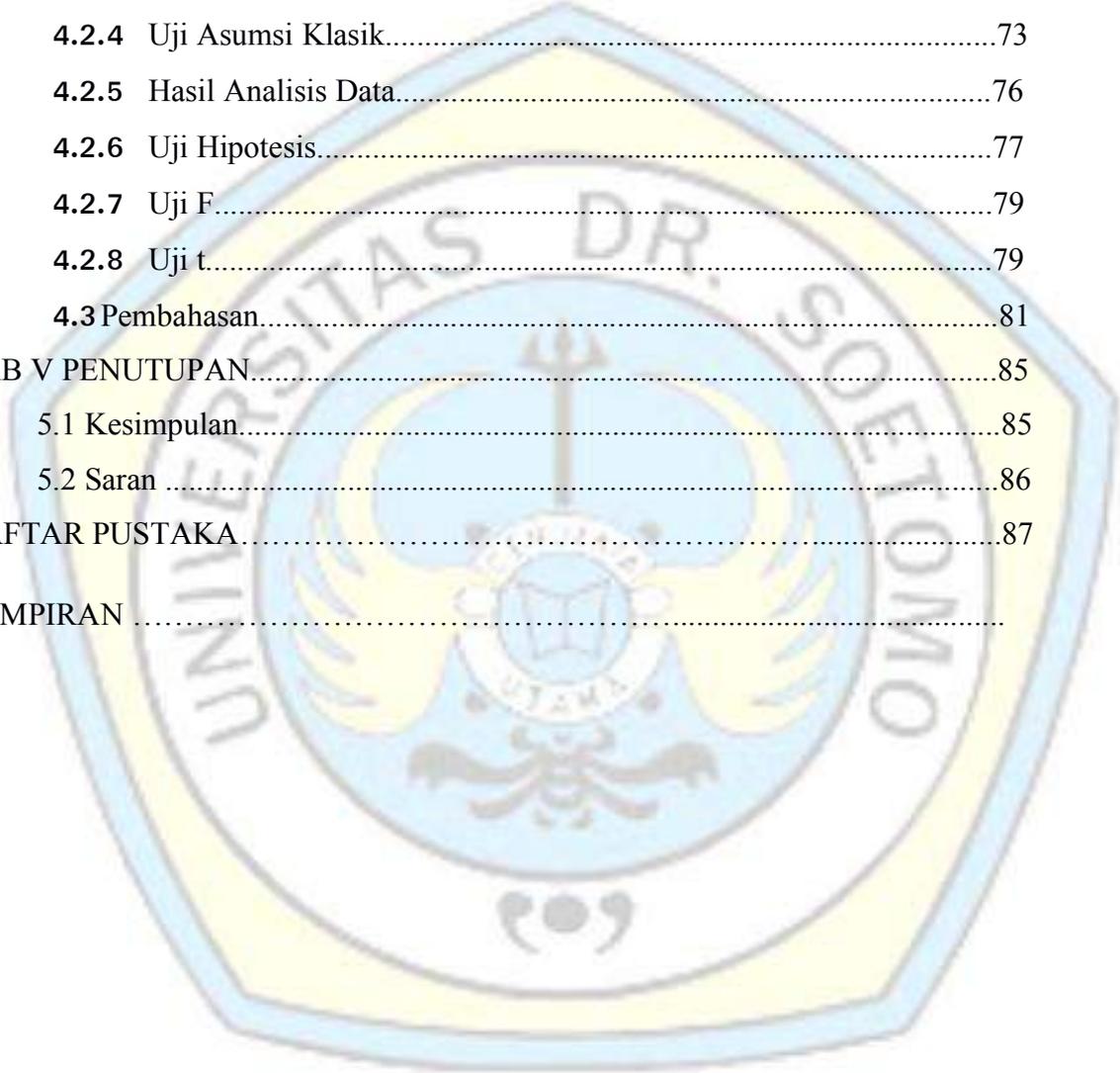
Based on the result of this research is show that k3 (work safety and health) have a significant effect to employee performance, training has negative and insignificant effect to employee performance. it is agreed that the effect of OSH (occupational safety and health) and training on kaywan's performance has a significant effect.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Landasan Teoritis.....	12
1. K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X1).....	12
a. Pengertian K3.....	12
b. Tujuan K3.....	13
c. Indikator- Indikator K3.....	13
2. Pelatihan (X2).....	15
a. Pengertian pelatihan.....	15
b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan.....	16
c. Indikator- Indikator Pelatihan.....	18
3. Kinerja Karyawan (Y).....	21

a. Pengertian Kinerja.....	21
b. Jenis- Jenis Kinerja.....	21
c. Faktor- Faktor Kinerja.....	22
d. Indikator- Indikator Kinerja.....	23
2.3 Kerangka Konseptual	25
2.4 Hipotesis penelitian	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Pendekatan Penelitian.....	27
3.2 Rancangan Penelitian	27
3.3 Lokasi Penelitian	28
3.4 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel.....	28
3.5 Populasi Sampel Teknik Sampling.....	33
3.6 Jenis dan Sumber Data	34
3.7 Metode Pengumpulan Data.....	35
3.8 Teknik Analisis Data.....	36
1. Uji Statistik Deskriptif.....	36
2. Uji Kualitas Data.....	36
3.8.1 Uji Validitas.....	37
3.8.2 Uji Relibilitas.....	37
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	38
a. Uji Normalitas.....	38
b. Uji Multikolinearitas.....	38
c. Uji Heteroskedastisitas.....	39
d. Uji Autokorelasi.....	39
3.8.4 Analisis Regresi Liner Berganda.....	40
3.9 Uji Hipotesis.....	41
3.9.1 Determinasi (R ²).....	42
3.9.2 Uji Statisti F	43
3.9.3 Uji Statistik t.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 gambar Umum Objek Penelitian	45
4.1.1 Latar Belakang.....	45

4.1.2	Visi – Misi.....	45
4.1.3	Struktur Organisasi.....	46
4.1.4	Diskripsi Tugas dan Wewenang.....	48
4.2	Analisis Data.....	57
4.2.1	Analisis Deskriptif.....	58
4.2.2	Analisis Deskriptif Variabel.....	62
4.2.3	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	70
4.2.4	Uji Asumsi Klasik.....	73
4.2.5	Hasil Analisis Data.....	76
4.2.6	Uji Hipotesis.....	77
4.2.7	Uji F.....	79
4.2.8	Uji t.....	79
4.3	Pembahasan.....	81
BAB V PENUTUPAN.....		85
5.1	Kesimpulan.....	85
5.2	Saran	86
DAFTAR PUSTAKA.....		87
LAMPIRAN		



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi saat ini sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang tersedia. Sumber daya manusia merupakan perencanaan dan pelaku aktif dalam perusahaan. Tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat mencapai tujuan. Samsudin (2009:21) mengatakan, aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus dipertahankan adalah sumber daya manusia. Upaya sumber daya manusia bermuara pada kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang senantiasa ada dalam setiap perusahaan. Mereka inilah yang berkerja membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan perusahaan

Keselamatan kerja dan kesehatan kerja termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Pelaksanaan program keselamatan kerja dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan. Masalah keselamatan kerja kesehatan dan kerja bukan hanya semata-mata tanggung jawab pemerintah saja melainkan tanggung jawab semua pihak yaitu pengusaha, tenaga kerja dan masyarakat.

Adanya fenomena tersebut, maka perlu diterapkan dan adanya penegasan tentang pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja K3. Keselamatan kerja merupakan upaya penyelamatan bagi para pekerja industri dengan tujuan supaya tidak menderita adanya kerusakan fisik yakni cacat badan sebagai akibat dari kesalahan kerja yang tidak menggunakan alat pengaman (Ismanthono, 2010:153) dalam purnama. Penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan baik dan sesuai dengan prosedur pada dasarnya dapat memberikan manfaat dan dapat meminimalisir pengeluaran perusahaan dalam membiayai karyawan akibat kecelakaan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Utomo (2016) menyatakan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini diperkuat oleh Sari (2016) penelitian yang menunjukkan bahwa program kesehatan dan keselamatan (K3) terhadap kinerja karyawan bahwa terdapat hubungan positif. Penelitian yang dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Busyairi et al.,(2016) menunjukkan bahwa program kesehatan dan keselamatan (K3) terhadap kinerja karyawan bahwa terdapat positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya produktivitas.

Selain adanya penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3), juga pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mempertahankan perkembangan dunia bisnis yang mengalami persaingan kompetitif. Menurut Gordon (1992) dalam Sultana *et al.*, (2012)

menjelaskan bahwa pelatihan sebagai kegiatan yang direncanakan, sistematis dan menghasilkan peningkatan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang diperlukan agar dapat melakukan pekerjaan dengan efektif dalam satu kegiatan atau rangkaian kegiatan. Dengan mengikuti pelatihan diharapkan karyawan dapat memiliki pengetahuan baru dalam membantu mengerjakan pekerjaannya dan pekerjaan yang dilakukan secara efektif.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Zahid (2013), menunjukkan bahwa pelatihan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Dan ini diperkuat oleh penelitian Leonardo (2013) menunjukan bahwa penelitian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu perusahaan yang sering melakukan program Keselamatan kerja (K3) dan pelatihan adalah PT. Gearindo Prakarsa Surabaya. Pada penelitian ini peneliti memilih PT Gearindo Prakarsa Surabaya sendiri merupakan perusahaan yang memproduksi alat pengeboran minyak. Perusahaan ini menawarkan layanan di listrik, mekanik, dan instrumentasi, pipa sipil, struktural, tangki penyimpanan, dan konstruksi untuk *oil* dan gas industri di Indonesia.

Perusahaan telah menerapkan program- program yang dapat memacu kinerja karyawan. Salah satunya adalah program kesehatan dan keselamatan kerja. Program kesehatan dan keselamatan kerja dilakukan untuk mengantisipasi dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang

sesuai dengan peraturan pemerintah tentang K3 pada pasal 3 ayat 1 Undang-Undang No.1 tahun 1970 tentang ketenagakerja yang menyatakan kewajiban pengusaha melindungi tenaga kerja dari potensi bahaya yang dihadapi.

Namun fakta dilapangan menunjukkan bahwa tidak sedikit karyawan yang sering lalai dalam hal penggunaan peralatan penunjang keselamatan kerja. Karyawan yang di dominasi perempuan ini sering tidak menggunakan sepatu serta sarung tangan dalam melaksanakan pekerjaan. Lalu [pada bagian gudang juga banyak dijumpai karyawan yang lalai tidak menggunakan sarung tangan dan sepatu safety.mereka cenderung menggunakan sepatu kets atau sepatu olahraga biasa dengan alasan lebih praktis. Hal ini tentu saja dapat memicu berbagai kecelakaan kerja. Angka kecelakaan kerja karyawan.

Dapat diketahui bahwa kecelakaan kerja di golongan menjadi 3 golongan, yaitu kecelakaan kerja ringan, kecelakaan kerja sedang, kecelakaan tinggi contohnya karyawan terpelele karena tidak menggunakan sepatu melainkan sandal adapun yang tergores pisau atau besi panas dikarenakan karyawan tidak memakai sarung tangan. Lalu yang tergolong dalam kecelakaan kerja sedang contohnya karyawan mengalami terkilir sehingga harus mendapatkan perawatan medis di klinik perusahaan. Serta karyawan mengabaikan prosedur pengeoperasian mesin sehingga ada bagian tubuh karyawan (tangan atau kaki) yang terjepit mesin namun tidak sampai menimbulkan cacat fisik.

Sedangkan kecelakaan tinggi diantaranya yang sampai menyebabkan tubuh karyawan cacat ataupun sampai meninggal dunia. Seperti yang terjadi pada setiap tahunnya ada seseorang karyawan yang meninggal dunia dalam kecelakaan pada saat kerja dilaut memasang pipa-pipa untuk merangkai pengeboran minyak dan terjatuh ke laut karena tidak memakai alat penunjang keselamatan kerja yang mengakibatkan karyawan kecelakaan. Selain faktor kurangnya kesadaran karyawan akan pentingnya menggunakan peralatan penunjang keselamatan kerja juga terdapat faktor kurangnya kedisiplinan karyawan dalam menanti peraturan dan himbuan dari perusahaan mengakibatkan karyawan mengalami gangguan kesehatanyang tentunya dapat menghambat aktivitas kerja.

bahwa karyawan yang mengikuti program pelatihan selama 2 tahun terakhir mengalami peningkatan. Sementara hingga tahun 2016, data menunjukan bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan mencapai 48 orang. Ini membuktikan komitmen PT. Gearindo Prakarsa Surabaya bahwa perusahaan menempatkan pendidikan dan pelatihan sebagai prioritas utama dalam pencapaiannya. Namun tingginya tingkat pelatihan belum tentu diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu pihak perusahaan yang dilakukan pada hari senin tanggal 13 Febuari 2016 pada jam 14:15 diketahui bahwa perusahaan memiliki program pelatihan untuk karyawan setiap tahun. Pelatihan yang selama ini diikuti karyawan sudah optimal

namun dalam penerapannya kemampuan karyawan yang dimiliki setelah mengikuti pelatihan tidak dapat bertahan lama.

Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gearindo Prakarsa Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka masalah yang akan diteliti adalah:

1. Apakah K3 (kesehatan dan keselamatan kerja) dan pelatihan kerja berpengaruh secara silmutan terhadap kinerja karyawan PT. Gearindo Prakarsa ?
2. Apakah K3 (kesehatan dan keselamatan kerja) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada karyawan PT. Gearindo Prakarsa ?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada karyawan PT. Gearindo Prakarsa ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh K3 (kesehatan dan keselamatan kerja) dan pelatihan secara silmutan terhadap kinerja karyawan PT. Gearindo Prakarsa
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh K3 (kesehatan dan keselamatan kerja) secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Gearindo Prakarsa

3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Gearindo Prakarsa

1.4 Manfaat Penelitian

a) Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi tentang bagaimana K3 (Keselamatan dan Kesehatan) ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai aplikasi dan implementasi dari ilmu pengetahuan yang diperoleh penulis khususnya dalam hal K3 (Keselamatan dan Kesehatan), pelatihan, dan kinerja.

c. Bagi Universitas Dr. soetomo

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau pengembangan ide baru untuk penelitian selanjutnya, yang berkaitan dengan K3 (Keselamatan dan Kesehatan), pelatihan, dan kinerja

d. Bagi Almamater

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa simpulan yang lebih kuat mengenai pengaruh conscientious, pelatihan, Openness terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

2.1 Penelitian Terdahulu

Mapping

No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil	Teknik Analisis Data	Persamaan dan perbedaan
1.	Rahman (2013)	Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y1)	Independen : K3 Dependen : kinerja karyawan Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja	SPSS	Persamaan sama sama menggunakan variabel yang sama pengaruh K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kinerja karyawan Perbedaan : Teknik Analisis Data
2.	Aulia (2014)	Pengaruh pelatihan / training (X1) terhadap kinerja karyawan pada PT. XXX industri (persero) Bandung (Y1)	Independen: Pengaruh pelatihan / training Dependen: kinerja karyawan 1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, menurut tanggapan responden pelatihan dari kinerja PT. XXX industri (persero) bandung sudah sangat baik. 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara	Analisi deskriptif, uji hipotesis, dan Analisis Regresi Linier Sederhana	Persamaan sama sama menggunakan variabel yang sama pelatihan / training terhadap kinerja karyawan Perbedaan : Teknik Analisis Data

No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil	Teknik Analisis Data	Persamaan dan perbedaan
			<p>parsial variabel pelatihan / training memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>		
3.	Lubis (2008)	<p>Pengaruh pelatihan (X1) dan motivasi (X2) kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan (Y1)</p>	<p>Independen: Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja Dependen: kinerja karyawan</p> <p>Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil suatu simpulan, yaitu : pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan</p>	Regrasi Linear Berganda	<p>Persamaan : pengaruh pelatihan terhadap kinerja</p> <p>Perbedaan : variabel motivasi kerja terhadap kinerja dan teknik analisis data</p>
4.	Diatini (2012)	<p>Pengaruh motivasi (X1) dan pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan bagian proyek</p>	<p>Independen: motivasi dan pelatihan Dependen: kinerja karyawan</p> <p>Berdasarkan hasil pengujian dapat ditarik kesimpulan</p>	Struktural equation modeling (SEM)	<p>Persamaan: pelatihan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Perbedaan : motivasi terhadap</p>

No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil	Teknik Analisis Data	Persamaan dan perbedaan
		pada PT. Adhi Karya Surabaya (Y1)	bahwa motivasi dan pelatihan yang diberikan oleh pimpinan PT. Adhi Karya Surabaya belum sepenuhnya memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan		kinerja karyawan dan teknik analisis data
5.	Rispati dkk (2013)	Pengaruh pelatihan kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan hptel grasia semarang) (Y1)	<p>Independen: Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi</p> <p>Dependen: kinerja karyawan</p> <p>Berdasarkan hasil penelitian pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif</p>	Uji Regresi Linier sederhana dan uji Regresi Berganda	<p>Persamaan: pelatihan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Perbedaan : motivasi terhadap kinerja karyawan dan teknik analisis data</p>
6.	Yuliati (2009)	Pengaruh motivasi (X1) dan pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan politeknik pratama mulia surakarta (Y1)	<p>Independen: Pengaruh motivasi dan pelatihan</p> <p>Dependen: kinerja karyawan</p> <p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif</p>	Uji Regresi Linier Berganda	<p>Persamaan: pelatihan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Perbedaan : motivasi terhadap kinerja karyawan dan teknik analisis data</p>

No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil	Teknik Analisis Data	Persamaan dan perbedaan
7.	Rothmann and Coetzer (2003)	Karakter besar lima dimensi(X1) Kinerja Pekerjaan(Y1)	Independen : Karakter lima dimensi Dependen Kinerja Pekerjaan, Hasil analisis kolerasi produk- momen antara dimensi Kepribadian dengan kinerja menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan. Namun, pada hasil analisis konokikal menunjukkan bahwa dimensi ini berhubungan dengan kinerja	Analisis kolerasi produk momen, analisis kanokikal, statistik deskripsi	Persamaan: hanya saja variabel kinerja karyawan Perbedaan :dari karakter besar lima dimensi, analisis data, dan hasil

Sumber: Diolah Penulis

2.2 Landasan Teori

1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (x1)

a. Pengertian keselamatan dan kesehatan K3

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara harfiah terdiri dari tiga suku kata, yaitu keselamatan, kesehatan, dan kerja. Keselamatan dalam bahasa Inggris disebut *safety* yang berarti keadaan terbebas dari celaka dan hampir celaka (Geotsch dalam Rizky, 2009:10). Sedangkan kesehatan adalah dalam bahasa Inggris disebut *health*, kesehatan menurut UU RI No. 36 tahun 2009 ialah “Keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif

secara sosial dan ekonomis.”Definisi terakhir ialah definisi mengenai kerja.Kerja dalam bahasa Inggris disebut *work* atau *occupation* yang berarti kegiatan atau usaha untuk mencapai tujuan(penghasilan dan lain-lain) (Geotsch dalam Rizky, 2009:12).

Keselamatan kerja merupakan keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan (Suma'mur, 2006:17). Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 dalam menerangkan bahwa keselamatan kerja yang mempunyai ruang lingkup yang berhubungan dengan mesin, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja, serta cara mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja, memberikan perlindungan sumber-sumber produksi sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas.

Keselamatan kerja adalah membuat kondisikerja yang aman dengan dilengkapi alat-alatpengaman, penerangan yang baik, menjagalantai dan tangga bebas dari air, minyak,nyamuk dan memelihara fasilitas air yang baik(Agus, 1989). Keselamatan kerja menunjukpada perlindungan kesejahteraan fisik dengantujuan mencegah terjadinya kecelakaan ataucedera terkait dengan pekerjaan (Malthis danJackson, 2002).

b. Tujuan keselamatan dan kesehatan K3

Menurut Suma'mur dalam Paramita (2012), tujuan dari keselamatan kerja adalah:

- a) Setiap pegawai dapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya;
 - c) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya;
 - d) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan gizi pegawai;
 - e) Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja;
 - f) Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan lingkungan kerja; dan
 - g) Agar pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.
- c. Indikator keselamatan dan kesehatan K3

Pengukuran dari kesehatan dan keselamatan kerja ini dilihat dari indikator sebagai berikut (Mulyadi, 2013):

1. Prosedur K3, yang meliputi penilaian resiko dan memanfaatkan prosedur kerja K3
2. Beresiko kecelakaan kerja, yang meliputi faktor manusia, faktor lingkungan dan brosedur K3
3. Pencegahaan kecelakaan kerja, meliputi alat pelindung diri, pemberian pelatihan K3, dan pemeriksaan kesehatan tenaga kerja.

Sedangkan menurut Handoko (dalam Rahman 2013) indikator dari kesehatan dan keselamatan kerja adalah:

1. Membuat kondisi kerja yang aman

Karyawan merasa aman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada

2. Pendidikan dan pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja

Karyawan mendapatkan pelatihan, kesehatan, dan keselamatan kerja dari perusahaan

3. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat

Karyawan secara personal maupun bersama sama menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sehat

4. Pelayanan kebutuhan karyawan

Perusahaan memperhatikan kebutuhan karyawan untuk menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman untuk karyawan

5. Pelayanan kesehatan

Perusahaan menyediakan fasilitas untuk memperhatikan kondisi kesehatan karyawan

Berdasarkan penjelasan dari indikator diatas dalam penelitian ini peneliti lebih memilih indikator dari Handoko dalam Rahmah (2013) kakarena indikator tersebut meliputi dari perusahaan yang saya teliti.

2. Pelatihan kerja (x2)

- a. Pengertian Pelatihan

Proses kegiatan pelatihan sering dilaksanakan oleh suatu perusahaan setelah terjadi penerimaan karyawan, sebab latihan hanya diberikan pada karyawan dari perusahaan yang bersangkutan. Pelatihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sinambela (2012;209) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan tanggung jawab bersama antara pegawai dengan organisasi.

Pegawai berkewajiban merancang dan mengikuti pelatihan untuk mengembangkan kemampuan, sehingga terbuka lebar karir yang lebih baik baginya kedepannya. Sementara itu, organisasi juga sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi pegawainya, agar mereka dapat bekerja dengan profesional, bersemangat dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalkan kinerja pegawai.

Menurut (Gordon, 1992) dalam Sultan *et al*, (2012) pelatihan adalah jenis kegiatan yang terencana, sistematis dan menghasilkan tingkat peningkatan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif.

Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2013;44) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan dalam tujuan terbatas.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah suatu kegiatan yang terencana untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dan untuk membantu seseorang dalam memahami suatu pekerjaan dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap agar mampu menghasilkan kinerja yang baik.

b. Tujuan dan manfaat pelatihan

Pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu untuk mengembangkan karyawan untuk trampil, terdidik, dan terlatih secara profesional dan siap pakai dalam bidangnya masing masing. Dapat dikatakan tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut sebagai suatu pelatihan, Hariandja (2002:169), ketiga syarat tersebut adalah :

1. Pelatihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya
2. Pelatihan harus menghasilkan perubahan dalam kebiasaan bekerja dari pegawai dalam sikapnya terhadap pekerjaan, dalam informasi, dan pengetahuan yang diterapkan dalam pekerjaan sehari harinya.
3. Pelatihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu.

Sedangkan tujuan pelatihan dan pengembangan menurut Mangkunegara (2012:45) adalah :

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
2. Meningkatkan produktivitas kerja

3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
8. Menghindari keusangan (*obsolescenc*)
9. Meningkatkan pengembangan pegawai

Menurut Ambar T. Sulistyani dan Rosidah, 2009;221, ada berbagai manfaat pelathan dan pengembangan yaitu :

1. Meningkatkan kualitas dan produktivitas
2. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan
3. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia

c. Indikator- indikator pelatihan

Indikator – indikator pelatihan menurut Mangkunegara

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan harus disosialisasikan sebelumnya pada peserta agar dapat memahami pelatihan tersebut.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*)

Menurut Hasibuan (2010;83) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat diukur antara lain :

1. Prestasi kerja karyawan

Apabila prestasi kerja karyawan setelah mengikuti pelatihan meningkat maka pelatihan diterapkan cukup baik

2. Kedisiplinan karyawan

3. Apabila kedisiplinan karyawan meningkat maka pelatihan yang diterapkan cukup baik.

4. Tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin- mesin. Apabila tingkat kerusakan berkurang maka pelatihan yang diterapkan cukup baik.

5. Tingkat kecelakaan karyawan

Apabila tingkat kecelakaan karyawan berkurang maka metode itu cukup baik.

6. Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu. Apabila tingkat pemborosan berkurang setelah mengikuti pelatihan maka pelatihan yang diterapkan cukup baik.

7. Tingkat kerja sama. Apabila tingkat kerja sama karyawan semakin serasi maka pelatihan yang diterapkan cukup baik.

8. Prakarsa karyawan. Karyawan diharapkan dapat berkerja mandiri serta bisa mengembangkan kratifitasnya

9. Tingkat upah insiatif karyaawa

Tingkat inseatif karyawan meningkat maka pelatihan yang diterapkan cukup baik.

10. Kepemimpinan dan keputusan manajer.

Kepemimpinan dan keputusan- keputusan yang ditetapkan oleh manajer harus semakin baik

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka penelitian ini menggunakan indikator pelatihan yang dikemukakan Mangkunegara (2006:46), namun hanya instruktur, materi, metode dan penambahan sarana- prasarana. Indikator ini sudah pernah diuji pada penelitian Salinding (2011). Selain itu, indikator tersebut sudah sesuai dengan fenomena yang ada di PT. Gearindo Prakarsa sesuai dengan kondisi obyek penelitian.

3. Kinerja karyawan (Y)

a. Pengertian kinerja

Marwansyah (2009;228) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenan dengan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya. Kinerja bisa dikatakan sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika prawirosentono dalam sinambela (2012;5).

Elnaga *et al* (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan penting bagi perusahaan untuk melakukan segala upaya dalam membantu mengurangi kinerja yang rendah. Kinerja diklasifikasikan ke dalam 5 unsur yaitu perencanaan, *monitoring*, pengembangan, rating dan penghargaan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil atau prestasi yang dicapai oleh karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan.

b. Jenis-jenis kinerja Moehleriono (2009;60)

1. Kinerja operasional

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan seperti modal bahan baku, teknologi, dan lain sebagainya, yaitu beberapa penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau mencapai visi misinya.

2. Kinerja administratif

Kinerja ini berkaitan dengan kinerja administratif organisasi. Termasuk didalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas

wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antara unit kerja

3. Kinerja strategik

Kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan dievaluasi ketetapan perusahaan dalam memiliki lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategis perusahaan dalam menjelaskan visi misinya.

c. Faktor- Faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja Marwansyah (2009:234)

1. Pengetahuan dan keterampilan

Karyawan tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benarnya. Kurangnya keterampilan, pengetahuan atau kemampuan

2. Lingkungan

Masalah tidak berhubungan dengan karyawan, tetapi disebabkan oleh lingkungan, seperti kondisi kerja, proses yang buruk, ergonomika dan lain- lain

3. Sumber daya

Kurangnya sumber daya dan teknologi dalam membantu karyawan dalam mengajarkan pekerjaan.

4. Motivasi

Karyawan tau bagaimana menjalankan pekerjaan, tetapi tidak melakukannya secara yang tidak sempurna

d. Indikator –indikator kinerja Gomes (2003;142) menyebutkan tujuh kriteria performansi kerja yang didasarkan atas perilaku yang spesifik sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target perusahaan
2. Kualitas kerja, yaitu kualitas hasil pekerjaan yang sudah memenuhi standart pekerjaan
3. Inisiatif, yaitu semangat untuk melakukan tugas tugas baru dan berinisiatif untuk melakukannya
4. Kerjasama, yaitu kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)
5. Dependability, yaitu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan
6. Kreatifitas, yaitu keaslian ide atau gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan pekerjaan
7. Kualitas pribadi, yaitu menyangkut kepribadian pegawai dalam melaksanakan kerja sesuai dengan keahliannya. Kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan. Tingkat kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan

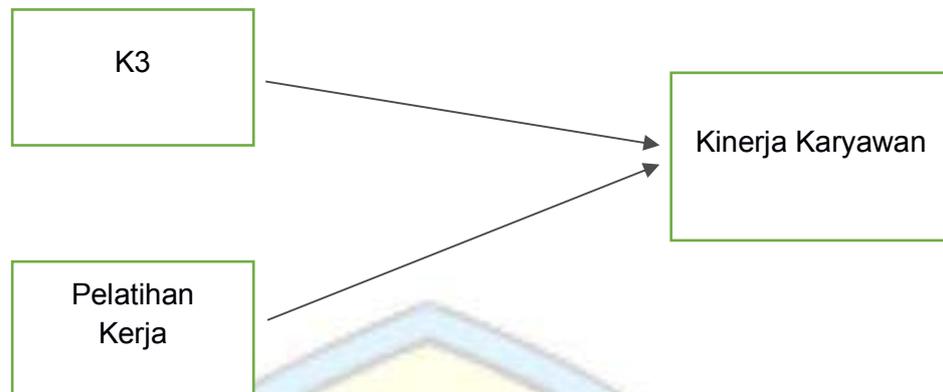
Menurut Elnaga *et al* (2013) kinerja diklarifikasi dalam 4 unsur yaitu :

1. Perencanaan, yaitu menetapkan tujuan, mengembangkan strategi, dan menguraikan tugas dan jadwal untuk mencapai tujuan

2. Pemantauan, yaitu memberikan kesempatan untuk memeriksa seberapa baik karyawan memenuhi standar yang telah ditentukan dan untuk membuat perubahan pada standart yang tidak realitas atau bermasalah.
3. Pengembangan, yaitu selama tahap pengembangan karyawan seharusnya meningkatkan setiap kinerja buruk yang telah terlihat selama jangka waktu satu telah berkerja di perusahaan tersebut.
4. Reting dan manfaat, yaitu peringkat tersebut merangkum kinerja karyawan. Hal ini dapat bermanfaat untuk melihat dan membandingkan kinerja dari waktu ke waktu atau di antara berbagai karyawan

Berdasarkan indikator dari 2 ahli yang dirujuk maka peneliti memilih indikator dari Gomes (2003;142) yang menyebutkan indikator kinerja yaitu kualitas kerja, kerjasama, dependability, ini siatif dan kualitas pribadi sesuai dengan fenomena yang ada dalam perusahaan. PT Gearindo Prakarsa Surabaya merupakan perusahaan yang memproduksi alat pengeboran minyak. Perusahaan ini menawarkan layanan di listrik, mekanik, instrumentasi, pipasipil, struktural, tangki penyimpanan, dan konstruksi untuk *oil* dan gas industri di Indonesia. Perusahaan ini tidak hanya sebagai distributor saja tetapi juga produsen. Sehingga jenis kinerja yang ada di perusahaan PT. Gearindo Prakarsa adalah kinerja operasional, kinerja administratif, dan kinerja strategi.

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1

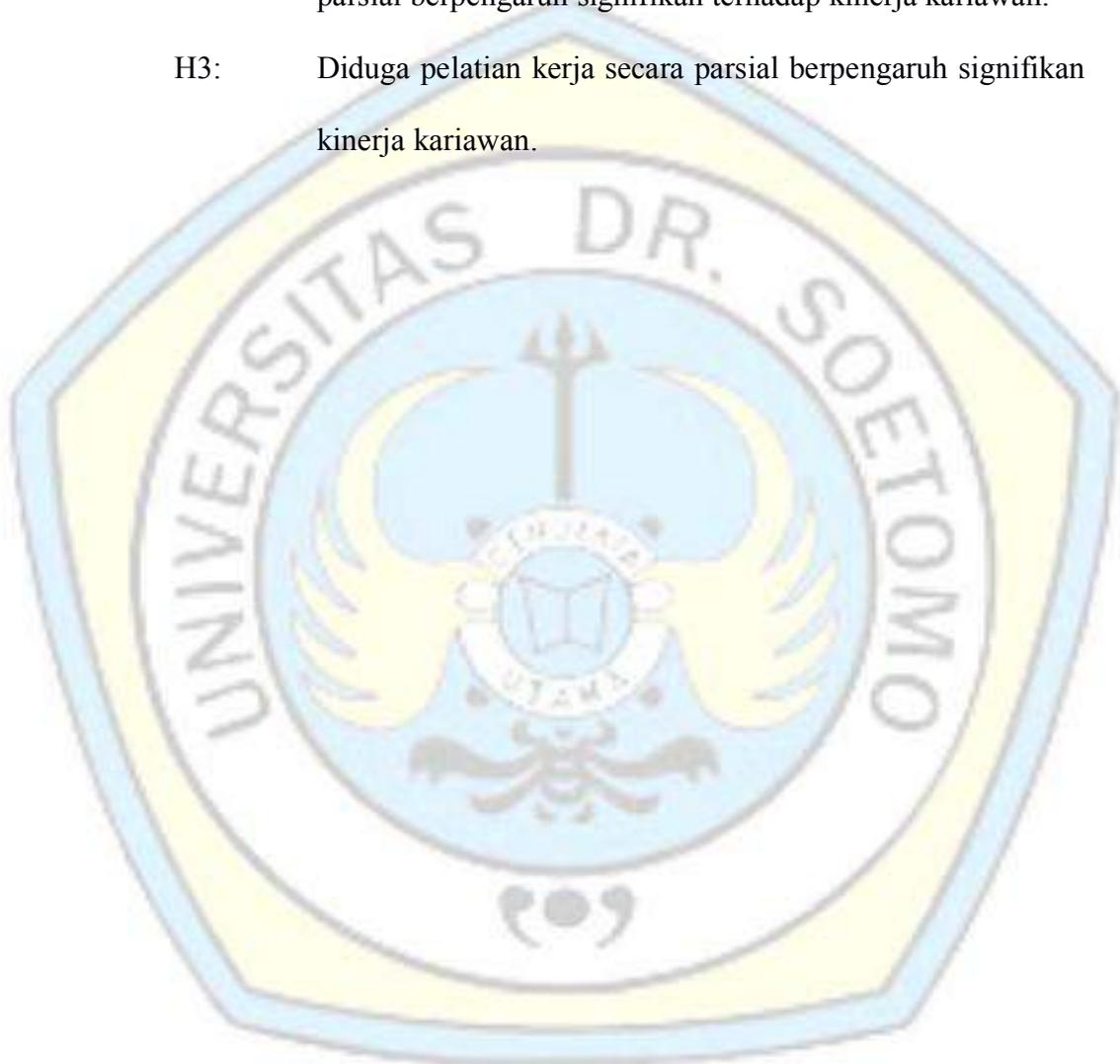
Berdasarkan kerangka berfikir diatas menjelaskan bahwa K3 (kesehatan dan keselamatan kerja) merupakan sebuah karakter yang melekat pada diri karyawan. Berdasarkan peneliti terdahulu terdapat perbedaan kinerja. Dalam usaha mengembangkan perusahaan tentunya membuat program-program pelatihan untuk karyawan agar berkinerja dengan baik. Dalam pelatihan sebelumnya menunjukan terdapat perbedaan hasil antara pelatihan terhadap kinerja.

Didukung fenomena yang diperoleh PT. Gearindo Prakarsa Surabaya bahwa meskipun perusahaan memberikan pelatihan terhadap karyawan tetapi masih belum berpengaruh secara optimal terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu bagaimana karakteristik dapat berpengaruh terhadap kinerja dan karyawan memperoleh pelatihan sebagai tujuan utama agar kinerja meningkat.

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan landasanteori, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1: Diduga K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dan pelatihan kerja secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2: Diduga K3 (kesehatan dan keselamatan kerja) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja kariawan.
- H3: Diduga pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan kinerja kariawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Zeb et al (2015) menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Ferdinad (2006:5) peneliti kausalitas adalah peneliti yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab- akibat antara beberapa konsep atau beberapa variabel atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen. Penelitian ini diarahkan untuk menggambarkan adanya sebab-akibat antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variabel, dan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan umum. Hipotesis-hipotesis yang digunakan adalah hipotesis kausalitas. Hal ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dibuat peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini diawali dengan pembuatan proposal yang digunakan sebagai bahan untuk mendapatkan izin penelitian di kantor PT. Gearindo

Prakarsa Surabaya. Kemudian mengumpulkan data dengan sumber data sekunder sebagai berikut

1. Data srtuktur organisasi PT. Gearindo Prakarsa Surabaya
2. Misi dan Visi PT. Gearindo Prakarsa Surabaya
3. Data jumlah karyawan

Setelah itu, menyebarkan angket kuesioner PT. Gearindo Prakarsa Surabaya. Setelah anget kuesioner tersebut terkumpul maka dilakukan tabulasi data. Langkah selanjutnya, data yang telah di tabulasi di analisis dengan metode analisis regresi linier berganda dan didukung dengan dilakukan uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan SPSS.

3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat obyek dalam melakukan penelitian untuk mendapatkan revrensi atau informasi. Penelitian ini dilakukan di PT. Gearindo Prakarsa Surabaya JL. Margomulyo No.53A Surabaya.

3.4 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel

a. Variabel penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Menurut sugiyono (2016:60) “variabel penelitian adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) individu, kinerja dan pelatihan sebagai variabel intervening.

1. K3 (Keselamatan dan kesehatan) (X1)

Keselamatan dan kesehatan kerja (k3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya pada manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat yang adil dan makmur.

a. K3 (Keselamatan dan Kesehatan) (X1)

K3 (Keselamatan dan kesehatan) menurut Handoko (dalam Rahman 2013),

1. Membuat kondisi kerja yang aman

Karyawan merasa aman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada misalnya Perusahaan selalu menyediakan perlindungan kerja seperti helm, sepatu boot, sarung tangan, masker, dll yang dapat menghindarkan saya dari kecelakaan kerja (x1.1)

2. Pendidikan dan pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja

Karyawan mendapatkan pelatihan, kesehatan, dan keselamatan kerja dari perusahaan seperti Perusahaan memberikan pelatihan dan pendidikan bagi setiap kariawan untuk bertindak dengan aman dalam menyelesaikan pekerjaan.(x1.2)

3. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat Karyawan secara

personal maupun bersama sama menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sehat misalnya, Perusahaan melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap peleksana pekerjaan saya. (x1.3)

4. Pelayanan kebutuhan karyawan

Perusahaan memperhatikan kebutuhan karyawan untuk menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman untuk karyawan supaya Perusahaan memberikan metode atau petunjuk kerja yang dapat mempermudah pekerjaan saya (x1.4)

5. Pelayanan kesehatan

Perusahaan menyediakan fasilitas unruk memperhatikan kondisi kesehatan karyawan dan Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan. (x1.5)

2. Variabel Pelatihan (X2)

Pelatihan merupakan tanggung jawab bersama antara pegawai dengan organisasi. Pegawai berkewajiban merancang dan mengikuti pelatihan untuk mengembangkan kemampuan sehingga terbuka lebar karir yang lebih baik baginya kedepan. Sementara itu, organisasi juga sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi pegawainya, agar mereka dapat berkerja dengan profesional, bersemangat dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalkan kinerja pegawai. Indikator pengukuran variabel pelatihan pada penelitian ini diambil dari beberapa penelitian terdahulu disesuaikan dengan obyek yang diteliti, yaitu :

a. Instruktur

Orang yang bertugas mengajarkan sesuatu dan sekaligus memberikan pelatihan dan bimbingannya pada halnya, Instruktur atau

pengajar memiliki kualifikasi yang bagus sesuai bidangnya sebagai pemateri dalam memberikan pelatihan(x2.1)

b. Materi

Seluruh isi materi pelatihan, relevan dan sejalan dengan kebutuhan awal pelatihan, Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia, yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang (x2.2)

c. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan misalnya, Metode-metode yang digunakan, sudah tepat dan membantu saya memahami apa yang disampaikan dalam pelatihan.(x2.3)

d. Sarana – prasarana

Pelatihan yang dilakukan tentunya perlu fasilitas penunjang dalam proses pelatihan sehingga pelatihan sesuai dengan kondisi sebenarnya dalam pekerjaan. Sarana- prasarana yang digunakan dalam pelatihan yang memadai(x2.4)

3. Kinerja (Y)

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja bisa dikatakan sebagai perpaduan

dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Indikator pengukuran variabel pelatihan pada penelitian ini diambil dari beberapa penelitian terdahulu disesuaikan dengan obyek yang diteliti yaitu :

- a. Kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target perusahaan atau Kuantitas atau jumlah pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengantarget yang diberikan perusahaan (Y1.1)
- b. Kualitas kerja, yaitu kualitas hasil pekerjaan yang sudah memenuhi standart pekerjaandan Kualitas pekerjaan saya memenuhi kualitras standart perusahaan(Y1.2)
- c. Ketepatan waktu, seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat waktu misalnya, Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.(Y1.3)
- d. Kedisiplinan, yaitu kemampuan untuk dapat berkerja sesuai dengan aturan – aturan yang telah ditentukan misalnya, Kedisiplinan saya dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang di tentukan perusahaan.(Y1.4)
- e. Kehadiran / absensi, yaitu tingkat kehadiran diperlukan agar pekerjaan yang ditugaskan tidak terbengkali misalnya, Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan.(Y1.5)
- f. Kerjasama tim yaitu kemampuan untuk membentuk tim kerja sama sosial contohnya, Saya memiliki kesadaran dalam hal kehadiran pelaksanaan pekerjaan.(Y1.6)

- g. Tanggung jawab pekerjaan, yaitu kemampuan untuk berkerja secara penuh tanggung jawab dengan mampu berkerjasama dengan rekan kerja.(Y1.7)
- h. Komunikasi, kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasan sehingga dapat membantu pekerja (Y1.8)

3.5 Populasi, Sampel Dan Teknik Sampeling

1. Populasi

Menurut sugiyono (2014:148) populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Gearindo Prakarsa Surabaya yang berjumlah 57 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:80)sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Jadi sampel dapat di katakan sebagai wakil dari seluruh populasi yang akan diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan sampling jumlah, karena dalam penelitian ini jumla sampel kuranag dari 100 maka jumlah sampel seluruh populasi peneliti sebanyak 57 karyawan.

Karakteristik sampel yang akan digunakan di dalam penelitian ini adalah:

- a. Jenis Kelamin (laki- laki, perempuan)
- b. Usia (20-29,30-39,40-49)

- c. Pendidikan (SMA/SMK, diploms, sarjana)
- d. Lama berkerja (<1TH, 1-2TH, >2TH)

3. Teknik sampling

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling menurut Wijaya (2013:28). Teknik purposive sampling yaitu 57 sample yang memiliki tujuan untuk memahami informasi tertentu pada sumber tertentu. Berdasar hasil wawancara diperoleh 57 karyawan yang telah mengikuti pelatihan.

3.6 Jenis dan sumber data

Jenis dan sumber data penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam menentukan metode pengumpulan data. Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian:

1. Data primer

Sugiyono (2012:137) menjelaskan data primer merupakan data yang diambil dari sumber data primer. Data primer ini diperoleh secara langsung dari responden yang telah ditentukan dan secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan koesioner penelitian.

2. Data Sekunder

Sugiyono (2012:137) menjelaskan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber kedua atau tidak langsung dari peengumpulan data, berupa lewat orang lain, dokumen, bukti, catatan

atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan.

3.7 Metode Pengumpulan Data

Sugiyono (2012:224) menyatakan bahwa pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tindakan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan 3 macam teknik yaitu :

1. Kuesioner (angket)

Sugiyono (2012:142) mengatakan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya kuesioner ini akan diberikan kepada karyawan tetap pada departemen produksi PT. Gearindo Prakarsa Surabaya. Tujuan penulis memberikan kuesioner kepada responden adalah untuk mengetahui respon responden mengenai pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan dengan pelatihan sebagai variabel intervening pada PT. Gearindo Prakarsa Surabaya.

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
- b. Tidak Setuju (TS) = 2
- c. Cukup Setuju (CS) = 3
- d. Setuju (S) = 4
- e. Sangat Setuju (SS) = 5

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi berganda dan untuk uji kualitas data yang digunakan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data yang digunakan dengan bantuan SPSS. Penulis menggunakan analisis tersebut karena untuk menentukan pengaruh antara K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (x1), pelatihan (x2), kinerja karyawan (Y). Guna menjawab tujuan penelitian maka penulis menerapkan langkah- langkah sebagai berikut:

1. Uji Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2016:16) Statistik deskriptif merupakan sebuah pengujian yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat melalui nilai rata-rata (mean), Standar deviasi, meksimum, minimum,dan lain-lain. Statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden peneliti. Data demografi antara lain: jenis kelamin responden, usia, pendidikan, masa kerja dan jabatan. Alat analisis data ini disajikan dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi

yang memaparkan jenis kelamin responden dan pendidikan terakhir responden, masa bekerja responden dan jabatan responden.

2. Uji kualitas data

Pertama, instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam penelitian ini harus di uji validitas dan realibilitas terlebih dahulu

3.8.1 Uji validitas

Validitas didefinisikan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen mungkin tepat untuk mengukur obyek namun belum tentu cermat. Pengertian cermat ini adalah instrumen harus mampu memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya diantara obyek satu dengan yang lain. Uji validitas ini dapat dilihat dari nilai $r_{corrected\ item-total\ correlation} > r_{tabel}$. Dimana uji validitas ini dilakukan sedikitnya pada 30 responden (Suliyanto, 2005:40), dan menggunakan person correlation yaitu dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor, jika korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan 0,05 maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

3.8.2 Uji Relibilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian terhadap instrument yang digunakan dapat memiliki keajegan atau keterpercayaan,

konsisten, kestabilan. Instrumen yang reliabel dapat diartikan bahwa instrument yang digunakan bila untuk mengukur beberapa kali pada obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2016). Menurut Ghazali (2016) Realibilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel yang akan diuji. Jawaban yang konsisten dari responden dapat menjadi keandalan atau reliabel kuesioner yang dibuat. Pengukuran reliabilitas menggunakan pengukuran sekali (one shot) yang artinya pengukuran dengan cara sekali dan membandingkan hasilnya dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Dalam mengukur reabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha pada SPSS Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,07$ (Nunnally dalam Ghazali (2016)

3.8.3 Uji Asumsi klasik

a. Uji normalitas

bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel-variabel

bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya terjadi korelasi diantara variabel independen dalam penelitian ini teknik mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah melihat nilai variance inflation factor (VIF) dan nilai tolerance, dimana nilai tolerance lebih dari 0,1 dan VIF tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam regresi. Uji multikolinieritas dalam penelitian.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2011:82) uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual atas suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas salah satunya adalah dengan cara melihat grafik scatterplot. Dasar analisis yaitu:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, baik menyempit, melebar, maupun bergelombang- gelombang, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas atau tidak tertentu, serta titik-titik menyebar secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menurut Ghozali (2009) untuk menguji apakah hasil estimasi model regresi mengandung korelasi atau tidak, maka dilakukan uji Durbin Watson. Uji auto korelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu $t-1$ (sebelumnya) secara umum dapat dijadikan patokan apabila nilai Durbin Watson lebih besar dari batas (du) $1,7187$ dan kurang dari $4 - 1,7187$ ($4-du$) maka dapat disimpulkan model regresi terbatas dari autokorelasi positif juga positif

3.8.4 Regresi linier berganda (multipele regression)

Analisis regresi linier berganda menurut Sarwono (2010 :204) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait. Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dampak dari

penggunaan analisis regresi, adalah untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel independen (lingkungan kerja, karakteristik individu, kompensasi) dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan variabel dependen (kinerja karyawan). bentuk persamaan dari regresi linier berganda ini yaitu :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

X₁ = K3 (keselamatan dan kesehatan kerja)

X₂ = Pelatihan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini dilakukan setelah penulisan melakukan uji asumsi klasik dan langkah selanjutnya adalah melakukan analisis regresi linier berganda yaitu dengan melakukan hipotesis yang bertujuan untuk menguji apakah keselamatan dan kesehatan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. untuk itu dilakukan pengujian signifikan kebenaran hipotesis dengan menggunakan kesesuaian pengujian model (goodnes of fitnya) .

Ketetapan fungsi regresi sampel dapat menaksir nilai aktual dapat diukur dari goodnes of fitnya. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t.

Perhitungan statistik tersebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

3.9.1 Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menggambarkan kemampuan model menjelaskan variasi yang terjadi variabel dependen. Koefisien determinasi ditunjukkan oleh angka R-square dalam model summary yang di hasilkan oleh program SPSS. Nilai R^2 adalah anatr nilai nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Model yang baik menginginkan angka R^2 yang tinggi.

Kelemahan penggunaan kofisien determinasi adalah terjadinya bias terhadap jumlah variabel independen akan meningkatkan R^2 walaupun variabel tersebut tidak signifikan . oleh karena itu dianjurkan menggunakan koefisien determinasi yang di sesuaikan yaitu adjusted R^2 . Dapat naik atau turun apabila variabel independen ditambahkan dalam mode menurut Hajarati (1995:208) dan Kuncoro(2003:221 dalam ferdinan 2006:203) implikasi dari adjusted R^2 adalah :

- a. Adjusted R^2 dapat bernilai negatif ketika R^2 selalu positif. Jika adjusted R^2 benilai negatif maka nilainya di anggap nol

Bila tambahan variabel independen tambahan rediktor yang baik akan menyebabkan nilai varian naik dan pada giliran adjusted 2 meningkat dan sebaliknya.

3.9.2 Uji Statistik F (Uji Simultan)

Menurut Sugiyono (2008:264) uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel secara bersama-sama terhadap variabel terkait. Selain itu dengan uji F ini dapat diketahui apakah model regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum rumusan adalah :

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

Apabila hasil perhitungan $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel dari model regresi tidak mampu menjelaskan variabel terikat. Sebaliknya, jika F_{hitung} kurang dari F_{tabel} maka H_0 ditolak, dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel bebas bagi model regresi linier berganda mampu menjelaskan variabel terikat. Nilai kriti dalam distribusi F dalam tingkat signifikan 5%. Nilai F_{hitung} (dilihat dalam tabel ANOVA)

3.9.3 Uji Statistik t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Regresi sebuah variabel mempunyai pengaruh yang berarti terhadap perubahan nilai Y jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

tabel atau $\text{sig.}t < \alpha$ (Suliyanto 2005:90). Pengujian hipotesis ini dapat dilakukan sebagai berikut.

Merumuskan hipotesis secara statistik untuk $H_0 : b_i = 0$

$H_a : b_i \neq 0$

Dimana $i = 1,2,3,4,5,6$ (variabel bebas)

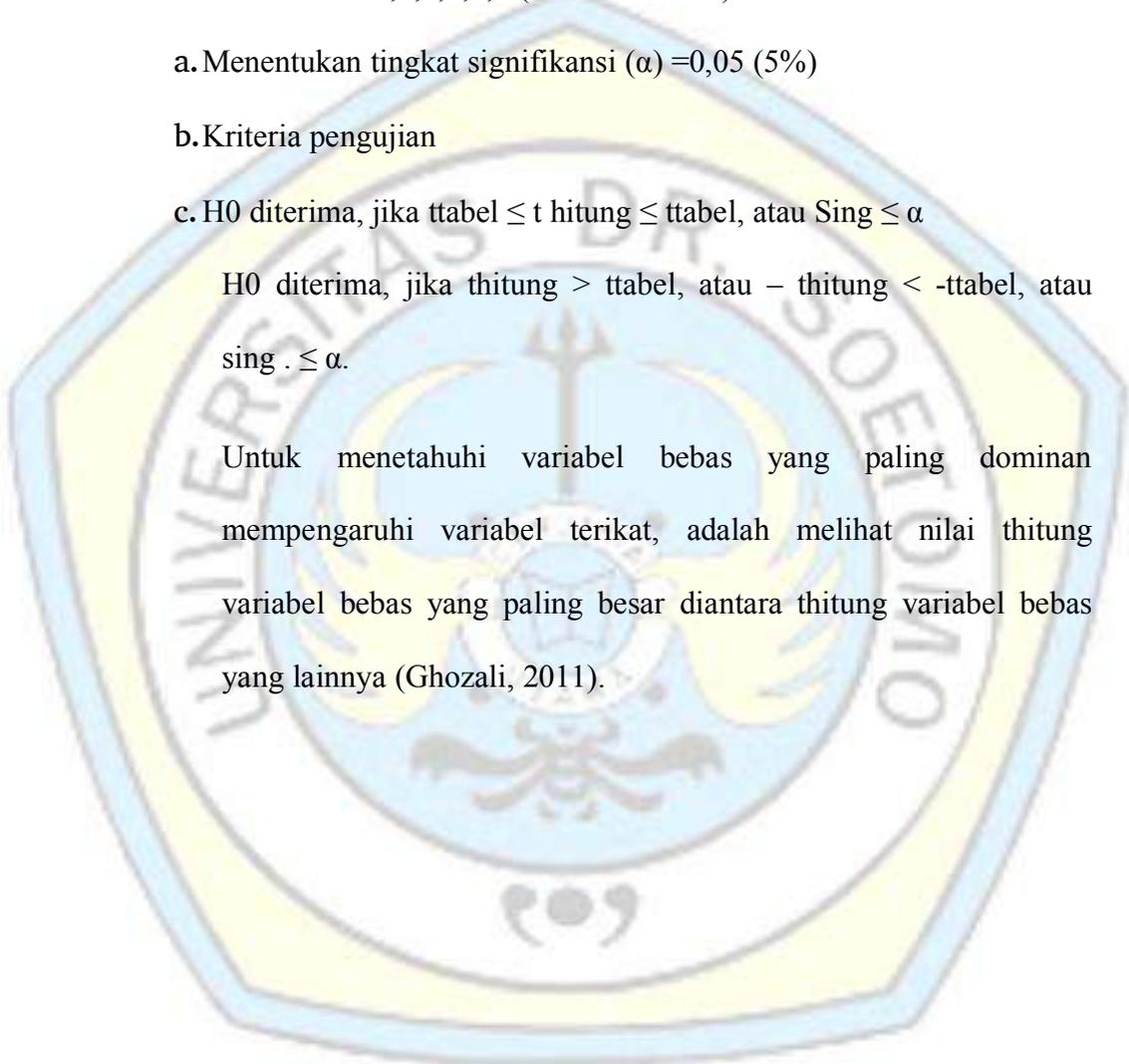
a. Menentukan tingkat signifikansi (α) = 0,05 (5%)

b. Kriteria pengujian

c. H_0 diterima, jika $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, atau $\text{Sing} \leq \alpha$

H_0 diterima, jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$, atau $\text{sing} \leq \alpha$.

Untuk mengetahui variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat, adalah melihat nilai t_{hitung} variabel bebas yang paling besar diantara t_{hitung} variabel bebas yang lainnya (Ghozali, 2011).



BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Latar Belakang PT. Gearindo Prakarsa Surabaya

PT. Gearindo Prakarsa Surabaya adalah perusahaan milik swasta dengan kantor pusat berlokasi di Duren Sawit, Jakarta. Didirikan pada tahun 1993, dan sekarang yang saya teleti berada di Jl. Margo Mulyo No.53A Surabaya saat ini Gearindo Prakarsa mempekerjakan lebih dari 100 personil di seluruh Indonesia. daerah Fabrikasi yang lebih dari 3800 meter persegi terletak di Desa Tamansari Kecamatan Setu – Cibitung yard fabrikasi Gearindo Prakarsa ini ditempati dengan satu set lengkap peralatan presisi, alat-alat listrik, peralatan instrumentasi, isolasi, daerah mesin, peledakan / daerah lukisan, toko perawatan, gudang & penyimpanan, ruang alat, ruang listrik, daerah X-Ray, dan fasilitas pendukung lainnya . Gearindo Prakarsa telah menerapkan komitmen penuh dari ISO 9001: 2000 standar diterapkan di semua prosedur kerja sejak tahun 2003. ISO 9001: 2000 memungkinkan Gearindo Prakarsa untuk menawarkan kontrol kualitas tertinggi dan jaminan untuk produk dan layanan Sepanjang proses kerja, termasuk: engineering , pengadaan, fabrikasi, konstruksi, instalasi, dan lainnya kegiatan di lokasi.

4.1.2 Visi- Misi Perusahaan

1. Visi Perusahaan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya Gearindo Prakarsa berkomitmen untuk keselamatan pertama Gearindo Prakarsa memberikan produk / layanan dengan kualitas di Tertinggi Gearindo Prakarsa berhasil melalui Teamwork dan Pemberdayaan berkelanjutan.

2. Misi Perusahaan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya

Mengembangkan keterampilan dan pengetahuan di bidang teknik, pengadaan, konstruksi dan instalasi; memberdayakan kerja sama tim melalui perekrutan, pelatihan, pendidikan, dan pengalaman; terhadap kualitas produk / jasa, proses tertinggi paling produktif / efisien kerja, dan return tertinggi untuk ke pemegang saham.

Kebijakan Mutu Pada berorientasi pada koordinasi PT. Gearindo Prakarsa Surabaya mengembangkan suatu komitmen yang untuk kebersamaan klayen melalui :

- a. Menyediakan suatu produk yang bermutu /bagus
- b. Pelayanan yang baik/bagus
- c. Penyerahan produk tepat waktu
- d. Kesiapan suatu SDM

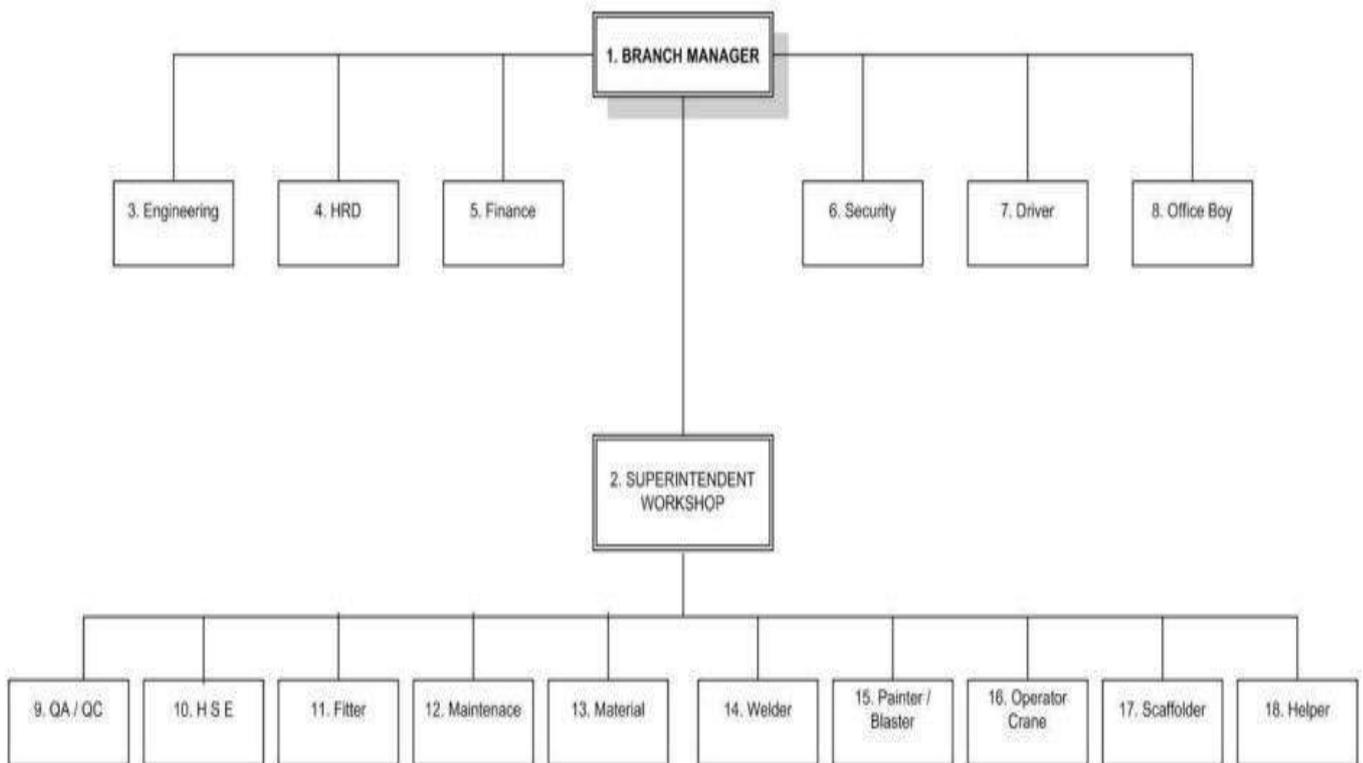
4.1.3 Struktur Organisasi

Sejalan dengan suatu perkembangan dalam kemajuan dunia usaha, maka perlu menyempurnakan struktur organisasi yang baik pada PT. Gearindo Prakarsa Surabaya agar dapat mengimbangi perkembangan yang telah ada. Struktur organisasi untuk mengembangkan secara jelas bagaimana tugas dan wewenang serta tanggungjawab dari masing- masing unit kerja



STRUKTUR ORGANISASI

PT. GEARINDO PRAKARSA - SURABAYA



Gambar 4.1

Struktur Organisasi

4.1.4 Deskripsi tugas dan wewenang.

Uraian tugas dan tanggung jawab atau deskripsi jabatan yang ada pada struktur organisasi PT. GEARINDO PRAKARSA adalah sebagai berikut:

1. Branch manager

Bertanggung jawab atas pencapaian dan kinerja cabang dengan melakukan perencanaan, monitoring dan evaluasi fungsi dan pencapaian sales, covering area dan pengelolaan customer untuk memenuhi target penjualan yang ditetapkan perusahaan

2. Superintendent workshop

Superintendent adalah unit organisasi kontraktor pelaksana yang berada dilapangan. General Superintendent merupakan wakil mutlak dari perusahaan.

Tugas General Superintendent yaitu:

- a. Mengkoordinir seluruh pelaksanaan pekerjaan di lapangan.
- b. Bertanggung jawab atas seluruh pelaksanaan proyek dari awal sampai selesai.
- c. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan kontrak.

- d. Memotivasi seluruh stafnya agar bekerja sesuai dengan ketentuan / sesuai dengan tugasnya masing-masing.

3. Engineering

Mengelola proyek, termasuk masalah anggaran, dan jadwal. Melakukan review terhadap kebijakan atau rincian detail proyek. Melakukan review atas rencana pembangunan sesuai dengan standar teknik yang baik. Bertemu dengan masyarakat umum dan/atau pengembang, pemilik tanah, dan kelompok kepentingan lainnya membicarakan standar dan kebijakan proyek, serta dampaknya bagi masyarakat umum. Jobdesc Menyiapkan teknik analisis proyek dengan menyertakan: desain awal, perhitungan biaya, dan teknis dan pemilihan jenis alat. Melakukan survei untuk mengumpulkan data lapangan. Menyiapkan dan menginterpretasikan cetak biru, gambar skema, tata letak dan alat bantu visual lainnya. Menyiapkan konstruksi spesifikasi teknis proyek.

4. HRD

Tugas dan Tanggung Jawab (Internal)

1. Membuat Laporan data Absensi : Pengambilan Cuti, Pengajuan Ijin tanpa Upah, Sakit, pengambilan data absensi berdasarkan Fingerprint (Lokasi kerja di WS), berdasarkan Time Sheet yang sudah di Sign Oleh Klien (Lokasi kerja OPF dan Offshore), data Absensi dilaporkan ke Kantor Pusat untuk proses Penggajian

2. Proses/Update data Karyawan Melalui HRIS

- a. Menginput Time Sheet yang sudah di Sign oleh Klien dan dimasukkan di Sistem HRIS
- b. Update Kontrak PKWT Tiap bulan
- c. Input data untuk Karyawan baru jika ada

3. Melakukan Proses Administrasi mengenai Perpanjangan dan Pengakhiran

Kontrak Kerja/PKWT : Membuat Form Pengajuan Perpanjangan/Pengakhiran Kontrak dan di berikan ke Manager Surabaya, kemudian dikirim Ke Kantor Pusat untuk diminta persetujuan, kemudian setelah adanya persetujuan Maka Diproses untuk pembuatan Kontrak kerjanya/PKWT

4. Melakukan Proses Administrasi mengenai MCU dan Training : Membuat

Request MCU dan Training apabila sudah mendekati Masa EXP kemudian dilaporkan ke Kantor Pusat, dan membuat Jadwal Training dan MCU untuk Karyawan setelah ada persetujuan dari Kantor Pusat, setelah itu mengarsip data dan Document MCU dan Training

5. Melakukan Administrasi Mengenai Mob-Demob Karyawan :

- a. Menerima info dari Klien untuk permintaan Manpower ke Offshore, dan menghubungi dan membuat Jadwal personel mobilisasi ke Offshore
- b. Pembuatan Document untuk persyaratan Mobilisasi ke offshore Misalnya : mempersiapkan MCU

- c. dan BST Serta sertifikat Karyawan untuk FEP (Project PHE WMO), Membuat Form OTA dan mengirim sertifikat dan MCU serta Foto ke POB offsh (Project PGN Saka), Update MCU ke Medic OPF (Project PGN Saka)
 - d. Membuat Laporan Mob-Demob bagi Crew yang masih berada di Offshore dan melaporkan ke Finance – Kantor Pusat untuk penggajian
6. Membuat Payroll dalam bentuk Exel dan dilaporkan Finance ke Kantor Pusat
 7. Proses Administrasi dan Cros Ceck data on call Driver, diajukan ke Kantor Pusat
 8. Melakukan Administrasi BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan : Melaporkan Karyawan Aktif/Non Aktif serta Pendafran Kepesertaan Baru untuk Karyawan kemudian untuk Iuranya dilaporkan Ke Kantor Pusat untuk Proses Pembayaran
 9. Membuat Klaim biaya melahirkan untuk istri karyawan, santunan duka Cita untuk Anak/Istri/Suami Karyawan/ti
 10. Membuat SP untuk Karyawan yang melakukan pelanggaran Berat/ringan, membuat Referensi Kerja untuk Karyawan yang Resigned atau habis Kontrak dan tidak diperpanjang, surat keterangan lainya yang dibutuhkan oleh karyawan.
 11. Membuat Permintaan Req Manpower dan dan Offering untuk penambahan Karyawan

12. Proses Administrasi Interview untuk Crew yang akan di Hire

Tugas dan Tanggung Jawab (Eksternal)

1. Ke Kantor BPJS Ketenagakerjaan
 - a. Mengambil Kwitansi pembayaran
 - b. Pengurusan Administrasi apabila ada permasalahan mengenai Kartu kepesertaan misalnya Penggabungan Saldo, Kartu hilang, dan pengambilan kartu kepesertaan yang baru apabila pihak BPJS Tidak mengirim.
 - c. Proses pengurusan Klaim Laporan Kecelakaan Kerja (apabila ada kecelakaan kerja)
2. Ke Kantor BPJS Kesehatan
 - a. Pendaftaran Karyawan Baru dan Non Aktif
 - b. Pendaftaran tambahan anggota keluarga
3. Ke Kantor Disnaker
 - a. Laporan Karyawan Keluar sebagai Persyaratan untuk Pengurusan JHT Karyawan
4. Dirjen Pajak
 - a. Pelaporan SPT Massa untuk pengambilan kwitansi
 - b. Pendaftaran kolektif karyawan yang belum mempunyai Kartu NPWP
 - c. Laporan SPT Tahunan Karyawan secara Kolektif (satu tahun sekali tiap bulan Maret

5. Finance

Finance Staff/Staff Keuangan bertanggung jawab atas segala aktivitas keuangan, tugas utama dari jabatan ini yaitu melakukan pengaturan, transaksi, membuat laporan keuangan perusahaan. Jabatan Finance Staff/Staff Keuangan harus melapor pada jabatan Manager Keuangan. Pada jabatan ini sangat dibutuhkan kedisiplinan, kejujuran, ketelitian serta tanggung jawab yang tinggi karena jika terjadi kesalahan akan sangat fatal pada perusahaan karena menyangkut keuangan perusahaan

6. Security

Tugas Pokok-nya adalah “Menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di lingkungan/tempat kerjanya yang meliputi aspek pengamanan fisik, personel, informasi dan pengamanan teknis lainnya” (Perkapolri No 24 Tahun 2007, BAB III, Pasal 6, Ayat 1).

7. Driver

Tugas seorang driver dalam perusahaan yaitu mengemudikan dan merawat kendaraan perusahaan

8. Office boy

Tugas seorang Office Boy dalam sebuah perusahaan atau kantor berbeda-beda tergantung dari jenis perusahaan atau kantor tempat bekerja. Seorang Office boy juga tidak mempunyai tugas yang tetap, adakalanya tugas dan pekerjaan yang dilakukan setiap hari tidak sama. Akan tetapi pada intinya yang harus dilakukan adalah membantu memperlancar pekerjaan dan memenuhi segala kebutuhan semua karyawan pada kantor tempat bekerja.

9. QA/QC

QC (Quality Control) adalah orang yang bertugas mengontrol dan mengecek kelayakan suatu barang atau produk sesuai penilaian standart dan berhak memutuskan yes or not dari hasil penilaian tersebut. Quality Assurance (QA) secara umum bertanggung jawab untuk memastikan produk atau jasa memenuhi standar yang ditetapkan termasuk keandalan, kegunaan, kinerja dan standar kualitas umum yang ditetapkan oleh perusahaan.

secara singkat QC terfokus pada pemenuhan persyaratan mutu (produk/*service*) sedangkan QA terfokus pada pemberian jaminan/keyakinan bahwa persyaratan mutu akan dapat dipenuhi. Atau dengan kata lain, QA membuat sistem pemastian mutu sedangkan QC memastikan output dari sistem itu memang benar-benar memenuhi persyaratan mutu.

QC adalah system kendali yang terintegrasi didalam proses, dia berfungsi mencegah terjadinya defect/ *non corformity output*, salah satu cara yang sudah kita kenal antara lain *right from begining* atau benar sejak awal. Metode ini terbukti mampu mengeliminir *non corformity* (ketidak sesuaian) pada *output* dengan pencegahan.

Sedangkan QA lebih tinggi letaknya dalam struktur organisasi, dia memberi terhadap arahan yang keputusan akhirnya adalah layak atau tidaknya produk dikeluarkan. Proses ini tentunya melibatkan proses-proses lainnya seperti produksi, *inventory*, *maintenance*. QA

lebih menjaga *corporate image* dengan mencegah *defect* kekonsumen. Parameternya hanyalah hitam-putih dengan nilai yang telah dirumuskan dalam fungsi yang kita sebut kualitas.

10. HSE

HSE Officer PT. ALTHOHA bertanggung jawab atas kesehatan dan keselamatan para tenaga kerja di perusahaan HSE (Health, Safety, Environment) adalah suatu bagian dari Struktur Organisasi Perusahaan yang mempunyai fungsi pokok terhadap implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. mulai dari Perencanaan, Pengorganisasian, Penerapan dan Pengawasan serta Pelaporannya. Sementara, di Perusahaan yang mengeksploitasi Sumber Daya Alam ditambah dengan peran terhadap Lingkungan (Lindungan Lingkungan).

11. Fitter

Fitter adalah orang yang bekerja dan mempunyai keahlian dibidang fabrikasi dan installasi alat-alat produksi dan konstruksi serta di bidang perbaikan dan perawatan mesin-mesin industri.

Dalam dunia proyek fabrikasi dan konstruksi secara umum kita mengenal adanya : fitter fabrikasi, fitter pipa (pipe fitter) serta fitter mekanik (mechanical fitter).

12. Maintenance

Maintenance (pemeliharaan) adalah semua aktivitas yang berkaitan untuk mempertahankan peralatan system dalam kondisi layak bekerja. Sebuah system pemeliharaan yang baik akan menghilangkan variabilitas system. Untuk mengukur kesuksesan manajemen pemeliharaan, maka ada dua unsur yang harus ditentukan terlebih dahulu, yaitu keterlibatan karyawan dan prosedur pemeliharaan.

13. Material

Menyediakan layanan manajemen material kepada perusahaan dan memastikan bahan dan peralatan di tempat yang tepat pada waktu yang tepat.

14. Welder

Tugas seorang welder adalah menyambung pipa demi pipa dengan cara di las.

15. Painter/ blaster

Tugas seorang painter adalah mengecat suatu material yang berfungsi untuk melindungi benda tersebut dari proses karat

16. Operator crane

Tugas dan tanggung jawab

- a. mengoperasikan crane
- b. dilarang meninggalkan kabin operator selama crane beroperasi
- c. melakukan pemeriksaan dan pengamatan terhadap kemampuan kerja crane serta merawat kondisinya

- d. operator bertanggung jawab penuh terhadap crane yang dioperasikannya.

17. Scaffolder

Tugas scaffolder

- a. memeriksa bahan atau material perancah dari kerusakan atau cacat yang tidak layak untuk digunakan
- b. memeriksa kelengkapan peralatan perancah, alat-alat pengaman seperti: sabuk pengaman, jarring pengaman, dll
- c. merawat scaffolding dan bagian-bagiannya agar tetap dapat dipakai
- d. merawat scaffolding dan bagian-bagiannya agar tetap dapat dipakai

18. Helper

Tugas dan Tanggung Jawab

- 1. Membersihkan Kamar mandi , Halaman, Ruang Office (Menggantikan Posisi Ronny-OB yang resigned).
- 2. Membantu pekerjaan Mechanik merawat Lifting tools
- 3. Membantu Pekerjaan di Materi.

4.2 Analisis Data

A. Karakteristik Subjek Penelitian

Jawaban dari kuesioner dijadikan sebagai sumber data. Kuesioner tersebut disebut pada karyawan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya. Diskripsi

jawaban responden berdasarkan kuisioner atau angket yang dikategorikan menjadi 3 berdasarkan metode *Tree Box Method* (ferdinand, 2006;292), dengan kategori sebagai berikut:

Tabel 4.1

Kriteria Variabel

Skor	Kriteria
1, 1,00-2,33	Rendah
2, 2,34- 3,67	Sedang
3, 3,68- 5,00	Tinggi

4.2.1 Analisis Deskriptif

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin merupakan gambaran menurut jenis kelamin dari 57 responden yaitu karyawan di PT. Gearindo Prakarsa Surabaya yang dijadikan responden dalam penelitian ini dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.2

Kreteria Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	54	94,6	94,6	94,6
Perempuan	3	5,4	5,4	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Sumber : Diolah Oleh SPSS (2017)

Berdasarkan tabel 4.2 semua responden yang berjumlah 57 karyawan pada PT. Gearindo Prakarsa Surabaya yang dijadikan sebagai responden 54 orang (94,6 %) berjenis kelamin laki-laki dan perempuan 3 orang (5,4%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia merupakan gambaran menurut jenis kelamin dari 57 responden yaitu karyawan di PT. Gearindo Prakarsa Surabaya yang dijadikan responden dalam penelitian ini dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	20-29 tahun	29	51,8	51,8	51,8
	30-39 tahun	21	35,7	35,7	87,5
	40-49 tahun	7	12,5	12,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Sumber : Diolah Oleh SPSS (2017)

Berdasarkan tabel 4.3 bahwa menunjukkan responden untuk usia 20-29 berjumlah 29 orang (51,8%), responden yang berusia 30-39 berjumlah 21 orang (35,7%), responden yang berusia 40-49 berjumlah 7 orang (12,5%). Berdasarkan penjelasan atau keterangan tersebut diperoleh informasi bahwa mayoritas responden berusia antara 20-29 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Karakteristik responden lama berkerja merupakan gambaran menurut jenis kelamin dari 57 responden yaitu karyawan di PT. Gearindo Prakarsa Surabaya yang dijadikan responden dalam penelitian ini dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1 tahun	11	17,9	17,9	17,9
1-2 tahun	39	69,6	69,6	87,5
>2 tahun	7	12,5	12,5	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Sumber : Diolah Oleh SPSS (2017)

Berdasarkan tabel 4.4 bahwa menunjukkan responden untuk lama bekerja di PT. Gearindo Prakarsa Surabaya <1 tahun 11 orang (17,9%), 1-2 tahun berjumlah 39 orang (69,6%), >2 tahun 7 orang (12,5%). Berdasarkan penjelasan atau keterangan tersebut diperoleh informasi bahwa mayoritas responden lama bekerja antara 1-2 tahun

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik Responden Berdasarkan merupakan gambaran menurut jenis kelamin dari 57 responden yaitu karyawan di PT. Gearindo Prakarsa Surabaya yang dijadikan responden dalam penelitian ini dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	21	35,7	35,7	35,7
Diploma	15	26,8	26,8	62,5
Sarjana	21	37,5	37,5	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Sumber : Diolah Oleh SPSS

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan terakhir setingkat SMA/SMK berjumlah 21 orang (35,7), responden yang pendidikan dengan terakhir diploma berjumlah 15 orang (26,8), dan responden dengan pendidikan terakhir sarjana berjumlah 21 orang (37,5). Berdasarkan keterangan tersebut diperoleh informasi bahwa mayoritas responden pendidikan terakhirnya adalah sarjana.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang digunakan melalui item kuesioner yang dijadikan variabel-variabel tersebut dijabarkan dalam beberapa indikator yang diukur dengan skala likert dengan skor 1-5 adapun jawaban responden terhadap masing-masing indikator variabel sebagai berikut:

1. Deskriptif K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (x1)

Tabel 4.6

Deskriptif Variabel K3

No	Indikator (k3)	Jawaban responden											
		STS		TS		RR		S		SS		Total	
		F	%	f	%	f	%	F	%	F	%	R	%
1	X1.1	0	0	0	0	45	78,9	11	19,3	1	1	57	100%
2	X1.2	0	0	0	0	37	50,9	22	38,6	6	10,5	57	100%
3	X1.3	0	0	0	0	46	80,7	10	17,5	1	1,8	57	100%
4	X1.4	0	0	0	0	37	64,9	20	35,1	0	0	57	100%
5	X1.5	0	0	0	0	46	80,7	10	17,5	1	1,8	57	100%

Sumber : diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa mean variabel, hasil jawaban responden adalah 3,34 termasuk dalam kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan perusahaan mampu melaksanakan program kesehatan dan keselamatan kerja untuk karyawan dengan sangat baik.

1. Membuat kondisi kerja yang aman (X1.1)

Jawaban responden yang membantu “membuat kondisi kerja yang aman” adalah sebagian besar responden dapat diketahui bahwa 45 orang (78,9%) menjawab Ragu-ragu, 11 orang (19,3%) menjawab setuju, 1 orang (1,8%) sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden kurang setuju atau ragu ragu dengan jawaban tersebut, artinya bahwa membuat kondisi kerja yang aman kurang baik.

2. Pendidikan dan pelatihan K3 (X1.2)

Jawaban responden yang membantu “pendidikan dan pelatihan K3” adalah sebagian besar responden dapat diketahui bahwa 37 orang (50,9%) menjawab Ragu-ragu, 22 orang (38,6%) menjawab setuju, 6 orang (10,5%) sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden kurang setuju atau ragu ragu dengan jawaban tersebut, artinya bahwa pendidikan dan pelatihan K3 kurang baik.

3. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat (X1.3)

Jawaban responden yang membantu “penciptaan lingkungan yang sehat” adalah sebagian besar responden dapat diketahui bahwa 46 orang (80,7%) menjawab Ragu-ragu, 10 orang (17,5%) menjawab setuju, 1 orang (1,8%) sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden kurang setuju atau ragu ragu dengan jawaban tersebut, artinya bahwa penciptaan kerja yang sehat kurang baik.

4. Pelayanan kebutuhan karyawan (X1.4)

Jawaban responden yang membantu “pelayanan kebutuhan karyawan” adalah sebagian besar responden dapat diketahui bahwa 37 orang (64,9%) menjawab Ragu-ragu, 20 orang (35,1%) menjawab setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden kurang setuju atau ragu ragu dengan jawaban tersebut, artinya bahwa pelayanan kebutuhan karyawan kurang baik.

5. Pelayanan kesehatan (X1.5)

Jawaban responden yang membantu “pelayanan kesehatan” adalah sebagian besar responden dapat diketahui bahwa 46 orang

(80,7%) menjawab Ragu-ragu, 10 orang (17,5%) menjawab setuju, 1 orang (1,8%) sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden kurang setuju atau ragu ragu dengan jawaban tersebut, artinya bahwa pelayanan kesehatan kurang baik.

2. Deskriptif Variabel Pelatihan (x2)

Tabel 4.7 Pelatihan (X2)

No	Indikator (k3)	Jawaban responden											
		STS		TS		RR		S		SS		Total	
		F	%	F	%	f	%	F	%	F	%	R	%
1	X2.1	0	0	0	0	37	64,9	16	28,1	4	7,0	57	100%
2	X2.2	0	0	0	0	42	73,7	10	17,5	5	8,8	57	100%
3	X2.3	0	0	0	0	43	75,4	13	22,8	1	1,8	57	100%
4	X2.4	0	0	0	0	45	78,9	11	19,3	1	1,8	57	100%

Sumber: diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa mean variabel, hasil jawaban responden adalah 3,33 termasuk dalam kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan perusahaan mampu melaksanakan program Pelatihan untuk karyawan dengan sangat baik.

1. Instruktur (X2.1)

Jawaban responden yang membantu “instruktur” adalah sebagian besar responden dapat diketahui bahwa 37 orang

(64,9%) menjawab Ragu-ragu, 16 orang (28,1%) menjawab setuju, 4 orang (7,0%) sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden kurang setuju atau ragu ragu dengan jawaban tersebut, artinya bahwa instruktur kurang baik

2. Materi (X2.2)

Jawaban responden yang membantu “materi” adalah sebagian besar responden dapat diketahui bahwa 42 orang (73,7%) menjawab Ragu-ragu, 10 orang (17,5%) menjawab setuju, 5 orang (8,8%) sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden kurang setuju atau ragu ragu dengan jawaban tersebut, artinya bahwa materi kurang baik.

3. Metode (X2.3)

Jawaban responden yang membantu “metode” adalah sebagian besar responden dapat diketahui bahwa 43 orang (75,4%) menjawab Ragu-ragu, 13 orang (22,8%) menjawab setuju, 1 orang (1,8%) sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden kurang setuju atau ragu ragu dengan jawaban tersebut, artinya bahwa metode kurang baik.

4. Sarana prasarana (X2.4)

Jawaban responden yang membantu “sarana prasarana” adalah sebagian besar responden dapat diketahui bahwa 45 orang

(78,9%) menjawab Ragu-ragu, 11 orang (19,3%) menjawab setuju, 1 orang (1,8%) sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden kurang setuju atau ragu ragu dengan jawaban tersebut, artinya bahwa sarana prasarana kurang baik

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan di bawah ini merupakan hasil berdasarkan frekuensi jawaban dan nilai rata rata responden, adalah yaitu:

Tabel 4.8

Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y1)

No	Indikator (k3)	Jawaban responden											
		STS		TS		RR		S		S		Total	
		F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	R	%
1	Y1.1	0	0	0	0	46	80,7	10	17,5	1	1,8	57	100%
2	Y1.2	0	0	0	0	28	49,1	22	38,6	7	12,3	57	100%
3	Y1.3	0	0	0	0	46	80,7	10	17,5	1	1,8	57	100%

4	Y1.4	0	0	0	0	34	59,6	23	40,4	0	0	57	100%
5	Y1.5	0	0	0	0	46	80,7	10	17,5	1	1,8	57	100%
6	Y1.6	0	0	0	0	33	57,9	24	42,1	0	0	57	100%
7	Y1.7	0	0	0	0	46	80,7	10	17,5	1	1,8	57	100%
8	Y1.8	0	0	0	0	25	43,9	32	56,1	0	0	57	100%

Sumber: diolah SPSS

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 4.8 di atas, variabel kinerja karyawan pada PT. Gearindo Prakarsa Surabaya dengan nilai tertinggi adalah “ kuantitas “berikut penjelasan untuk masing- masing indikator variabel kinerja karyawan.

1. Kuantitas (Y1.1)

Jawaban responden yang membantu “kuantitas” adalah sebagian besar responden dapat diketahui bahwa 46 orang (80,7%) menjawab Ragu-ragu, 10 orang (17,5%) menjawab setuju, 1 orang (1,8%) sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden kurang setuju atau ragu ragu dengan jawaban tersebut, artinya bahwa kuantitas kurang baik

2. Kualitas (Y1.2)

Jawaban responden yang membantu “kualitas” adalah sebagian besar responden dapat diketahui bahwa 28 orang (49,1%) menjawab Ragu-ragu, 22 orang (38,6%) menjawab setuju, 7 orang (12,3%) sangat setuju. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa sebagian besar responden kurang setuju atau ragu ragu dengan jawaban tersebut, artinya bahwa kualitas kurang baik

3. Ketepatan waktu (Y1.3)

Jawaban responden yang membantu “ketepatan waktu” adalah sebagian besar responden dapat diketahui bahwa 46 orang (80,7%) menjawab Ragu-ragu, 10 orang (17,5%) menjawab setuju, 1 orang (1,8%) sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden kurang setuju atau ragu ragu dengan jawaban tersebut, artinya bahwa ketepatan waktu kurang baik

4. Disiplin (Y1.4)

Jawaban responden yang membantu “disiplin” adalah sebagian besar responden dapat diketahui bahwa 34 orang (59,6%) menjawab Ragu-ragu, 23 orang (40,4%) menjawab setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden kurang setuju atau ragu ragu dengan jawaban tersebut, artinya bahwa disiplin kurang baik

5. Tanggung jawab (Y1.5)

Jawaban responden yang membantu “tanggung jawab” adalah sebagian besar responden dapat diketahui bahwa 46 orang (80,7%) menjawab Ragu-ragu, 10 orang (17,5%) menjawab setuju, 1 orang (1,8%) sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa sebagian besar responden kurang setuju atau ragu ragu dengan jawaban tersebut, artinya bahwa tanggung jawab kurang baik.

6. Kehadiran (Y1.6)

Jawaban responden yang membantu “kehadiran” adalah sebagian besar responden dapat diketahui bahwa 33 orang (57,7%) menjawab Ragu-ragu, 24orang (42,1%) menjawab setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden kurang setuju atau ragu ragu dengan jawaban tersebut, artinya bahwa kehadiran kurang baik

7. Kerjasama (Y1.7)

Jawaban responden yang membantu “kerjasama” adalah sebagian besar responden dapat diketahui bahwa 46 orang (80,7%) menjawab Ragu-ragu, 10 orang (17,5%) menjawab setuju, 1 orang (1,8%) sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden kurang setuju atau ragu ragu dengan jawaban tersebut, artinya bahwa kerja sama kurang baik.

8. Komunikasi (Y1.8)

Jawaban responden yang membantu “komunikasi” adalah sebagian besar responden dapat diketahui bahwa 25 orang (43,9%) menjawab Ragu-ragu, 32 orang (56,1%) menjawab setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian

besar responden kurang setuju atau ragu ragu dengan jawaban tersebut, artinya bahwa komunikasi sangat baik.

4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut (Ghozali, 2009) uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dengan membandingkan nilai r hitung dari hasil output (corrected Item – total corrected) dengan r tabel, jika t hitung $>$ r tabel maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid tetapi jika r hitung $\leq r$ tabel maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan tidak valid.

Tabel 4.9

Hasil uji validitas variabel

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (x1)	X1.1	0,801	0,2133	Valid
	X1.2	0,460	0,2133	Valid
	X1.3	0,835	0,2133	Valid
	X1.4	0,430	0,2133	Valid
	X1.5	0,835	0,2133	Valid

Pelatihan (x2)	X2.1	0,707	0,2133	Valid
	X2.2	0,757	0,2133	Valid
	X2.3	0,528	0,2133	Valid
	X2.4	0,745	0,2133	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,720	0,2133	Valid
	Y1.2	0,498	0,2133	Valid
	Y1.3	0,720	0,2133	Valid
	Y1.4	0,472	0,2133	Valid
	Y1.5	0,720	0,2133	Valid
	Y1.6	0,485	0,2133	Valid
	Y1.7	0,720	0,2133	Valid
	Y1.8	0,524	0,2133	Valid

Sumber: diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel diatas bahwa diketahui koefisien korelasi semua nilai r hitung dari hasil output (corrected item- total correcte) diatas nilai r tabel senilai 0,2133 sehingga semua butir instrumen/ pernyataan dalam variabel K3 (keselamatan dan kesehatan kerja), pelatihan, dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Reliabilits adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan

reliabel jika memberikan nilai cronbach Alpha > 0,60 (Sunyoto, 2011:68).

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas variabel

Variabel	<i>Alpha Cronbhach</i>	Keterangan
K3 (keselamatan dan kesehatan kerja)	0,643	Reliabel
Pelatihan	0,622	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,734	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas bahwa hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa nilai *Alpha* variabel K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (x1), pelatihan (x2), dan kinerja karyawan (Y) lebih dari 0,60 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya dan reliabel.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis statistic. Untuk menguji normalitas data, penelitian ini juga menggunakan uji statistik non prametrik kolmogrov – smirnow

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,14706656
Most Extreme	Absolute	,137
Differences	Positive	,102
	Negative	-,137
Kolmogorov-Smirnov Z		1,034
Asymp. Sig. (2-tailed)		,235

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : diolah oleh SPSS

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian kolmogorov- smirnow menunjukan bahwa taraf signifikan variabel independen sebesar $0,235 > 0,05$ kesimpulan yan dapat ditarik adalah nilai residual terdistribusi secara normal dan model penelitian ini memenuhi karakter asumsi klasik.

b. Multikolonieritas

Uji multikolinierlitas bertujuan untuk menguji di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel-variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya terjadi korelasi diantara variabel independen dalam penelitian ini teknik mendeteksi ada atau tidaknya multikolinierlitas di dalam model regresi adalah melihat nilai variance

inflation factor (VIF) dan nilai tolerance, dimana nilai tolerance lebih dari 0,1 dan VIF tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam regresi. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 4.12

Hasil Uji Multikolinieritas Variabel

Model	Collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1	536	1,866
X2	536	1,866

Sumber : Diolah oleh SPSS

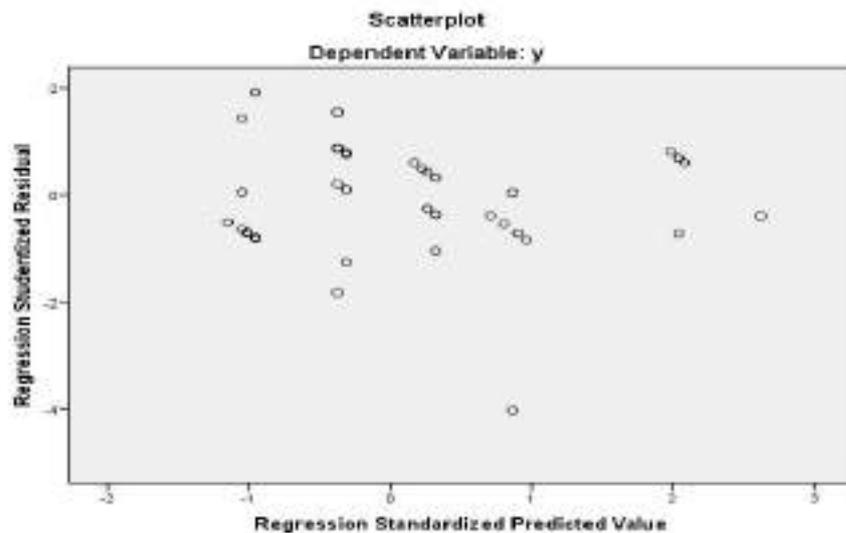
Berdasarkan tabel model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila hasil uji multikolinieritas diperoleh nilai variance inflation faktor (VIF) kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1 berdasarkan hasil bahwa pengujian semua model regresi VIF kurang dari 10 yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (x1) sebesar 1,866, pelatihan (x2) 1,866 sedangkan nilai tolerance (x1) dan (x2) memiliki nilai yang lebih dari 0,1 yaitu 0,536. Pengujian menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas.

c. Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Model regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastistik atau yang homokesastistic.

Tabel 4.13
Uji Heteroskedatisitas



Sumber : Diolah Oleh SPSS

Bahwa tabel diatas dapat diketahui bahwa uji menunjukan suatu pola yang berarti data tersebut termasuk data Heteroskedatisitas.

4.2.5 Hasil Analisis Linier Berganda

Uji linerlitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui model yang apakah model dari penelitian sudah linier.

Tabel 4.14

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,769	,208		3,698	,001

x1	,835	,083	,916	10,054	,000
x2	-,052	,070	-,067	-,735	,456

a. Dependent Variable: y

Sumber: Diolah Oleh SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dirumuskan suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

$$Y = 0,769 + 0,835 X_1 + -0,052 X_2 + e$$

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh maka model regresi tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut:

- 4.3 Nilai konstanta = 0,769 menunjukkan bahwa apabila nilai dari variabel K3 (X_1) dan Pelatihan (X_2) adalah konstan maka besarnya variabel independen kinerja karyawan (Y) akan bertambah sekor 0,769
- 4.4 Nilai koefisien $\beta_1 = 0,835$. Hal ini berarti bahwa apabila nilai dari variabel K3 (X_1) bersifat konstan sebesar satu satuan, maka besarnya variabel independen kinerja karyawan akan bertambah 0,835.
- 4.5 Nilai koefisien $\beta_2 = -0,052$. Hal ini berarti bahwa apabila nilai dari variabel pelatihan (X_2) mengalami penurunan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,052.

4.2.6 Uji hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menggambarkan kemampuan model menjelaskan variasi yang terjadi variabel dependen. Koefisien determinasi ditunjukkan oleh angka R-square dalam model summary yang di hasilkan oleh program SPSS. Nilai R2 adalah anatr nilai nol dan satu ($0 < R^2 < 1$).



Tabel 4.16
Uji koefisien Determinasi
Model Summary^b

Variabel	Nilai persamaan regresi	Nilai t Hitung	signifikan	Nilai F Hitung	signifikan
Constanta	0,769	3,698	0,001	85,422	0,000
K3 (X1)	0,835	10,054	0,000		
Pelatihan (X2)	-,052	-,735	0,465		

Model	Nilai R (kolerasi)	R Square (koefisien determinasi)	Adjusted R square	Std. Error of the estimate
Nilai	0,872	0,760	0,751	0,150

Sumber : Diolah Oleh SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dari koefisien korelasi (R) sebesar 87,2% hal ini menunjakan variabel independen (k3 dan pelatihan) terhadap variabel kinerja karyawan secara silmutan cukup kuat sedangkan dari hasil nilai koefisien deterima (r square) sebesar 0,760 menunjukan bahwa variabel dependen mampu dijelaskanoleh variabel independen. Hal ini menunjukan bahwa kinerja karyawan (y) dipengaruhi sebesar 76,0%, oleh variabel K3 (x1) dan pelatihan (x2) sedangkan sisanya (100%-76%) = 24% di pengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

4.3 Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara silmutan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.17

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	-------------------	----	----------------	---	------

1	Regression	3,832	3	1,916	85,422	,000 ^a
	Residual	1,211	54	,022		
	Total	5,043	57			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y



Sumber: Diolah oleh SPSS

Berdasarkan tabel diatas bahwa uji Fhitung sebesar 85,422 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil 0,05. Jadi dapat disimpulkan secara silmutan berpengaruh signifikasi terhadap kinerja karyawan.

4.4 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dpenden secara individual.

Tabel 4.18

Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,769	,208		3,698	,001
	x1	,835	,083	,916	10,054	,000
	x2	-,052	,070	-,067	-,735	,465

a. Dependent Variable: y

Sumber : Diolah Oleh SPSS

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial dapat diketahui kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan tabel diatas bahwa k3 (x1) dengan nilai sebesar t hitung 10,054 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil 0,05 jadi dapat disimpulkan variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- b. Berdasarkan bahwa tabel diatas bahwa pelatihan (x2) dengan nilai sebesar t hitung -0,735 dengan nilai sig sebesar 0,465 lebih besar 0,05 maka disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.5 Pembahasan

1. Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan perhitungan analisis statistik, dapat diketahui bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat pada koefisien regresi variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_1) yang mempunyai nilai 10,054 dan hasil uji signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja mempunyai pengaruh signifikan. Maka dari hasil yang akan disimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini disebabkan program K3 yang diberikan perusahaan terhadap karyawan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya sangat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan karena dengan hampir seluruh kegiatan yang berada dilapangan dan dapat menimbulkan sebuah musibah ataupun kecelakaan kerja kapan saja. Program ini dinilai oleh karyawan dapat memberikan rasa aman dalam melaksanakan tanggung jawab.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Abuga (2012) dan Yusuf et al (2012) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Pada hasil uji penelitian ini, diperoleh hasil bahwa pelatihan tidak

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan maka H1 ditolak. Hal ini terlihat pada t-statistik adanya menunjukkan $-0,735$ dan juga nilai signifikan sebesar $0,465$ lebih besar dari $0,05$. Pernyataan dengan hasil nilai rendah adalah pada indikator instruktur dimana karyawan yang tidak bisa melakukan pelatihan yang meningkatkan skill, dan tidak benar-benar melakukan pelatihan ini.

Pernyataan dengan hasil nilai yang tertinggi adalah indikator kuantitas dimana karyawan memiliki nilai kerja yang baik kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan cepat sehingga mampu memenuhi kuantitas yang dibutuhkan.

Dan hasil nilai yang terendah yaitu pada indikator disiplin dimana karyawan masih dijumpai kedisiplinan pada waktu jam kerja contohnya saja pada karyawan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya yang sering saja terlambat ketika masuk kerja, perusahaan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya Menerapkan bahwa masuk jam kerja pukul 07.00 WIB tetapi karyawan disana masih banyak yang terlambat masuk jam kerja pukul 07.25 WIB atau 07.30 WIB.

Hasil diatas sesuai dengan penelitian Yuliati (2009) yang menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji F (silmutan) dapat diketahui bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan pelatihan secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya. Hal ini terlihat pada nilai Fhitung sebesar 85,422 dengan $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukan bahwa dengan adanya penerapan program kesehatan dan keselamatan kerja yang baik ditambah dengan sikap individu masing-masing karyawan dalam melaksanakan tanggungjawab akan mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya yang dapat dilihat dari hasil kerja karyawan.

Dari data diatas, dapat menggambarkan bahwa dengan adanya program kesehatan dan keselamatan kerja serta dikombinasikan dengan pelatihan kerja, maka akan mampu menghasilkan kinerja karyawan yang signifikan. Sesuai dengan peneliti oleh Abuga (2012) dan Yusuf et al (2012) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. begitu juga dengan hasil dari penelitian. Hasil penelitian diatas sesuai dengan peneliti yang dilakukan James (2014) dan Zahid (2013) menunjukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penjelasan terkait hasil pengukuran kuesioner pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja serta kinerja karyawan yang memiliki hasil yang tergolong tinggi adalah bahwa program

kesehatan dan keselamatan kerja merupakan tindakan perusahaan dalam rangka menjaga para karyawannya agar tetap dalam kondisi optimal maka diyakini karyawan akan menjadi lebih giat dan fokus untuk menyelesaikan tugas- tugas yang diberikan ole perusahaan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

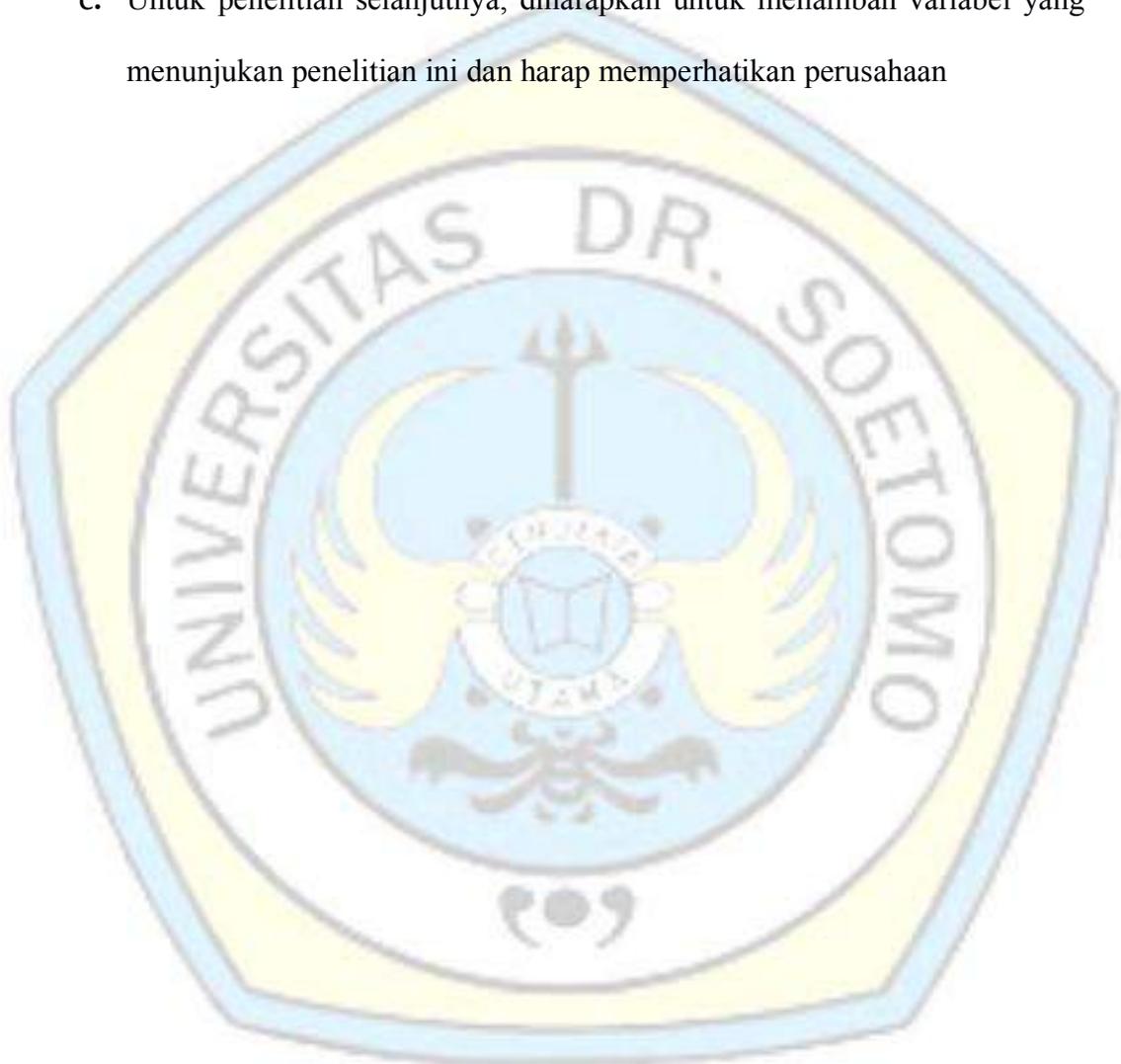
1. Hipotesis pertama terbukti benar bahwa, kesehatan dan keselamatan kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya probalitasnya lebih kecil dari 5%.
2. Hipotesis kedua terbukti benar bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya, hal ini di buktikan bahwa nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.
3. Hipotesis ketiga terbukti tidak benar, bahwa Pelatihan kerja (X_2) PT. Gearindo Prakarsa Surabaya berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini di buktikan bahwa nilai signifikan 0,456 lebih besar dari 0,05.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang diambil, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

- a. Diharapkan perusahaan lebih sering melakukan pengecekan alat- alat penunjang kesehatan dan keselamatan kerja serta mesin- mesin produksi secara berkala agar dapat memberikan rasa aman pada karyawan pada saat berkerja melakukan tugasnya.

- b. Diharapkan perusahaan memberikan program pelatihan kerja kepada seluruh karyawan sesuai dengan deskriptif kerja masing- masing agar kemampuan karyawan dapat meningkat nantinya akan dapat menunjukan meningkatnya kualitas dan kuantitas produksi perusahaan.
- c. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel yang menunjukan penelitian ini dan harap memperhatikan perusahaan



DAFTAR PUSTAKA

- Adebayo, Sulaiman Olanrewaju. *Influence of Supervisory Behaviour and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention of Police Personnel in Ekiti State. Journal of Management and Strategy* Vol. 2, No. 3, pp : 13-20
- Ambar, Teguh, Sulistyani, Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aulawi, Faisal Sodiq. 2014. *Pengaruh Pelatihan/Training Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT xxx Industri (Persero)*, Bandung: universitas Telkom
- Dewi, D. S., & Mujiati, N. W. 2015. *Pengaruh the Big Five Personality Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Karma Jimbaran Villa. E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol 4. No 4. Hlm. 930–942.
- Diastini, Dwi Ayu. 2012. *Pengaruh Motivasi & Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Proyek Pada PT. Adhi : Karya Surabaya*. Surabaya: Universitas Pembangunan Nasional “Veteran “ Jawa Timur.
- Dwi, A., N. 2016. *Pemaknaan Motivasi Kerja Kuat dan Motivasi Kerja Lemah (Studi Kasus Pada Dosen , Manajer dan Staf Laki-laki dan Perempuan)*, (April). <http://doi.org/10.13140/RG.2.1.1198.1205>
- Francis, Sikpa 2012. *An Assessment Of Occupational Health And Safety Practices On Job Performance At The Tetteh Quarshie Memorial Hospital*, Mampong- Akuapem. Vol 10. No. 5. Hlm 1-10.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Jakarta. PT Indeks.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indarti Sri, Hendiri Susi dan Mahda Mutia. 2014. *Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional Xii Bkn Pekanbaru*. Universitas Riau
- Isvandiari, A., & Isvandiari, A. 2014. *Kinerja Karyawan Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Cabang Dieng Malang*. Hlm.1–6.
- Isvandiari. Any., dan Susilo, Amin. 2014. *Pengaruh Kepribadian Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Luar Ansuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Cabang Dieng Malang*. *Jurnal JIBEKA*. Vol 8. No 2. pp 1-6.
- Ketelitian, K., Kinerja, T., & Mashuri, A. I. (2014). *Achmad Ichwan Mashuri; Pengaruh Pelatihan, Kepribadian* Vol. 2. Hlm 832–844.

- Mangkunegara, A.A. Anwarprabu. 2005. Evaluasi kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwarprabu. 2006. Perencanaan Dan Pengembangan SDM Bandung: PT Refika Aditama.
- Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Offerhaus, J. (2013). The type to train? Impacts of personality characteristics on further training participation. *Impacts of Personality Characteristics on Further Training Participation (January 1, 2013)*. *SOEPpaper*, (531). <http://doi.org/10.2139/ssrn.2205028>.
- Rahman, Ahmadi Mustopa. 2013. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Karisma konveksi dan garment turen malang). Vol 04. No. 3. Hlm 3-20.
- Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. 2014. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- inambela, Lijan Poltak. 2011. Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran Dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: ANDI.
- Wijaya, A. (2015). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan *The Effect Of Ability And Motivation On Employee 's Performance*. pp 1-17.

UNIVERSITAS Dr. SOETOMO
FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN
KONSENTRASI MSDM

KUESIONER

Bapak/Ibu/Saudara yang terhormat,

Dalam rangka memperoleh data dan informasi, peneliti bermaksud menyebarkan kuesioner di PT. Gearindo Prakarsa cabang Surabaya. Berikut adalah data diri peneliti:

Nama : Slamet Septiawan

NIM : 2013320090

Prodi/Jurusan : S1 Manajemen

Perguruan Tinggi : Universitas Dr. Soetomo

Adapun tujuan dari kuesioner ini adalah untuk memperoleh data tentang **“Pengaruh keselamatan , kesehatan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Gearindo Prakarsa Surabaya)”**. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjawab pernyataan/pertanyaan dengan jawaban yang tersedia dalam kuesioner ini. Jawaban Bapak/Ibu/Saudara akan sangat membantu penulis dalam penelitian ini dan semua pertanyaan yang diajukan bukan merupakan penilaian terhadap kinerja Bapak/Ibu/Saudara. Atas kesediaan waktu dan kerjasamanya, saya sampaikan terima kasih.

Hormat Saya

,Slamet Septiawan

A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama
2. Beri jawaban atas setiap pernyataan dengan memilih salah satu dari 5 pilihan yang paling sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, dengan kode sebagai berikut:

ST = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

CS = Cukup Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

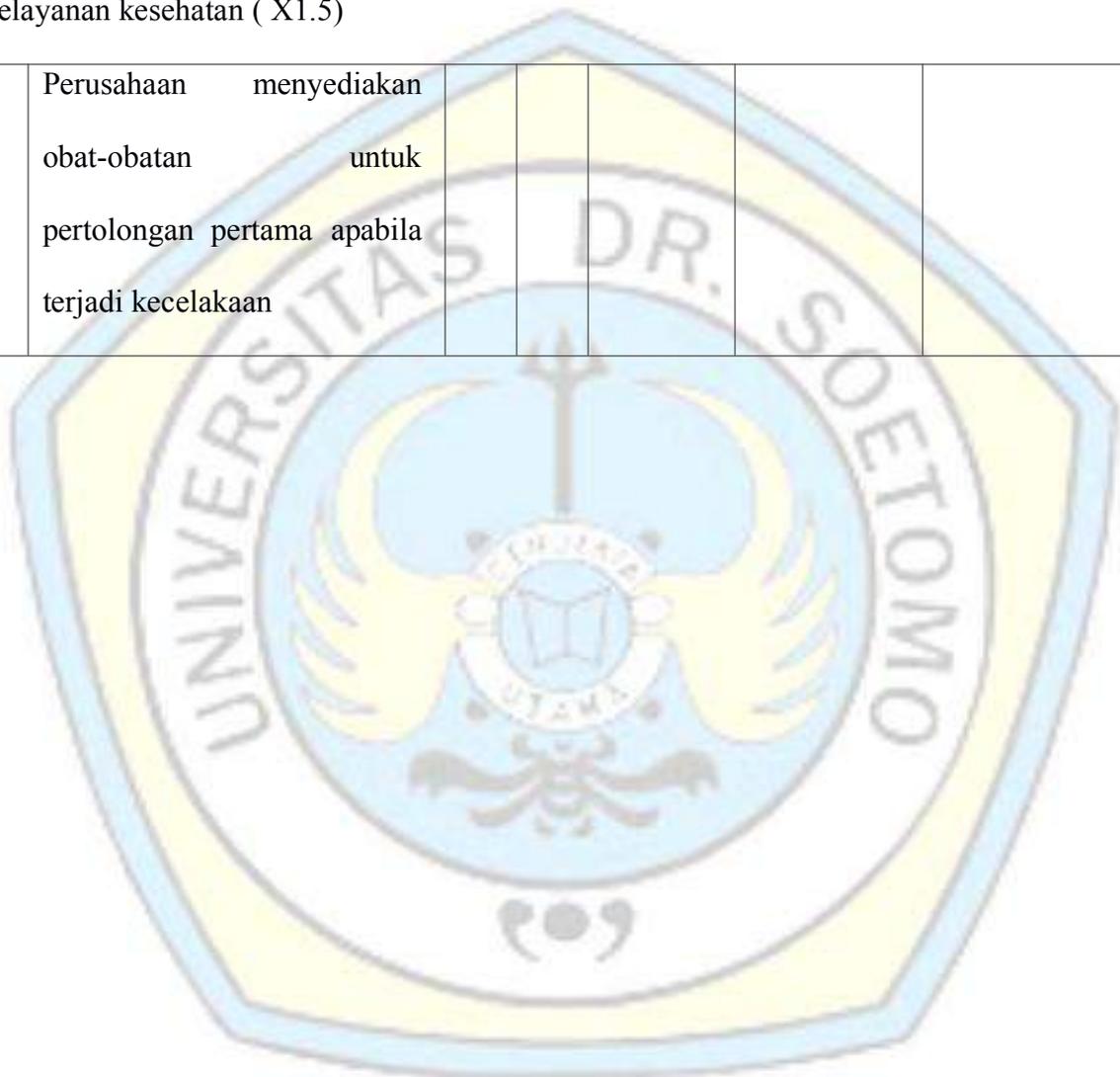
3. Berilah tanda centang () pada kolom pilihan yang disediakan
4. Jawablah pernyataan-pernyataan tersebut dengan sejujurnya dan apa adanya. Kuesioner ini semata-mata hanya dipergunakan untuk bahan penelitian.

B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan *)
4. Usia :
5. Lama bekerja :bulan/tahun
6. Pendidikan: a. SMA/SMK b. Diploma c. Sarjana

No	Pernyataan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) X1	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Membuat kondisi kerja yang aman (X1.1)						
1	Perusahaan selalu menyediakan perlindungan kerja seperti helm, sepatu boot, sarung tangan, masker, dll yang dapat menghindarkan saya dari kecelakaan kerja					
Pendidikan dan pelatihan K3 (X1.2)						
1	Perusahaan memberikan pelatihan dan pendidikan bagi setiap kariawan untuk bertindak dengan aman dalam menyelesaikan pekerjaan					
Penciptaan lingkungan kerja yang sehat (X1.3)						
1	Perusahaan melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap peleksana pekerjaan saya					
Pelayanan kebutuhan karyawan (X1.4)						

1	Perusahaan memberikan metode atau petunjuk kerja yang dapat mempermudah pekerjaan saya					
Pelayanan kesehatan (X1.5)						
1	Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan					



No	USIA	JK	PEND	LB
1	30-39 th	Laki-Laki	SMA/SMK	1-2TH
2	20-29 th	Perempua n	SARJANA	1-2TH
3	20-29 th	Laki-Laki	DIPLOMA	1-2TH
4	20-29 th	Laki-Laki	SMA/SMK	>2 TH
5	30-39 th	Laki-Laki	SMA/SMK	1-2TH
6	20-29 th	Laki-Laki	DIPLOMA	< 1 TH
7	20-29 th	Laki-Laki	DIPLOMA	>2 TH
8	30-39 th	Laki-Laki	DIPLOMA	1-2TH
9	20-29 th	Laki-Laki	SMA/SMK	1-2TH
10	20-29 th	Laki-Laki	DIPLOMA	< 1 TH
11	20-29 th	Laki-Laki	DIPLOMA	< 1 TH
12	30-39 th	Perempua n	SARJANA	>2 TH
13	20-29 th	Laki-Laki	SMA/SMK	< 1 TH
14	20-29 th	Laki-Laki	DIPLOMA	1-2TH
15	20-29 th	Laki-Laki	SMA/SMK	< 1 TH
16	30-39 th	Laki-Laki	SARJANA	1-2TH
17	30-39 th	Laki-Laki	SARJANA	1-2TH
18	40-49 th	Laki-Laki	SARJANA	1-2TH
19	40-49 th	Laki-Laki	SMA/SMK	< 1 TH
20	20-29 th	Laki-Laki	SARJANA	< 1 TH
21	30-39 th	Laki-Laki	SMA/SMK	1-2TH
22	20-29 th	Laki-Laki	SMA/SMK	1-2TH
23	20-29 th	Laki-Laki	SMA/SMK	1-2TH
24	20-29 th	Laki-Laki	SMA/SMK	1-2TH
25	20-29 th	Laki-Laki	SMA/SMK	1-2TH
26	20-29 th	Laki-Laki	SMA/SMK	1-2TH
27	30-39 th	Perempua n	SARJANA	1-2TH
28	40-49 th	Laki-Laki	SARJANA	1-2TH
29	40-49 th	Laki-Laki	SARJANA	1-2TH
30	40-49 th	Laki-Laki	SARJANA	1-2TH
31	30-39 th	Laki-Laki	DIPLOMA	>2 TH
32	30-39 th	Laki-Laki	SARJANA	< 1 TH
33	30-39 th	Laki-Laki	SARJANA	>2 TH
34	20-29 th	Laki-Laki	SARJANA	< 1 TH
35	20-29 th	Laki-Laki	DIPLOMA	1-2TH
36	20-29 th	Laki-Laki	SMA/SMK	1-2TH
37	20-29 th	Laki-Laki	DIPLOMA	1-2TH
38	20-29 th	Laki-Laki	SMA/SMK	1-2TH
39	40-49 th	Laki-Laki	SARJANA	1-2TH
40	20-29 th	Laki-Laki	SMA/SMK	1-2TH
41	30-39 th	Laki-Laki	SARJANA	1-2TH
42	30-39 th	Laki-Laki	SMA/SMK	1-2TH

No	USIA	JK	PEND	LB
43	20-29 th	Laki-Laki	SMA/SMK	< 1 TH
44	30-39 th	Laki-Laki	SARJANA	1-2TH
45	30-39 th	Laki-Laki	SARJANA	1-2TH
46	30-39 th	Laki-Laki	DIPLOMA	1-2TH
47	20-29 th	Laki-Laki	DIPLOMA	1-2TH
48	20-29 th	Laki-Laki	SMA/SMK	1-2TH
49	30-39 th	Laki-Laki	SARJANA	1-2TH
50	40-49 th	Laki-Laki	DIPLOMA	>2 TH
51	20-29 th	Laki-Laki	SARJANA	1-2TH
52	30-39 th	Laki-Laki	SMA/SMK	>2 TH
53	20-29 th	Laki-Laki	DIPLOMA	1-2TH
54	20-29 th	Laki-Laki	SARJANA	1-2TH
55	30-39 th	Laki-Laki	SARJANA	1-2TH
56	30-39 th	Laki-Laki	DIPLOMA	1-2TH
57	30-39 th	Laki-Laki	DIPLOMA	1-2TH



A. Karakteristik Responden

pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	20	35,7	35,7	35,7
	Diploma	15	26,8	26,8	62,5
	Sarjana	21	37,5	37,5	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	53	94,6	94,6	94,6
	Perempuan	3	5,4	5,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

usia

lama_bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	10	17,9	17,9	17,9
	1-2 tahun	39	69,6	69,6	87,5
	>2 tahun	7	12,5	12,5	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 tahun	29	51,8	51,8	51,8
	30-39 tahun	20	35,7	35,7	87,5
	40-49 tahun	7	12,5	12,5	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

B. Deskriptif Variabel K3 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Pelatihan, Kinerja Karyawan

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	45	78,9	78,9	78,9
	4	11	19,3	19,3	98,2
	5	1	1,8	1,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	29	50,9	50,9	50,9
	4	22	38,6	38,6	89,5
	5	6	10,5	10,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	46	80,7	80,7	80,7
	4	10	17,5	17,5	98,2
	5	1	1,8	1,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	37	64,9	64,9	64,9
	4	20	35,1	35,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	46	80,7	80,7	80,7
	4	10	17,5	17,5	98,2
	5	1	1,8	1,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	37	64,9	64,9	64,9
	4	16	28,1	28,1	93,0
	5	4	7,0	7,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	42	73,7	73,7	73,7
	4	10	17,5	17,5	91,2
	5	5	8,8	8,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	43	75,4	75,4	75,4
	4	13	22,8	22,8	98,2
	5	1	1,8	1,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	45	78,9	78,9	78,9

	4	11	19,3	19,3	98,2
	5	1	1,8	1,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	46	80,7	80,7	80,7
	4	10	17,5	17,5	98,2
	5	1	1,8	1,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	28	49,1	49,1	49,1
	4	22	38,6	38,6	87,7
	5	7	12,3	12,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	46	80,7	80,7	80,7
	4	10	17,5	17,5	98,2
	5	1	1,8	1,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	34	59,6	59,6	59,6
	4	23	40,4	40,4	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	46	80,7	80,7	80,7
	4	10	17,5	17,5	98,2
	5	1	1,8	1,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	33	57,9	57,9	57,9
	4	24	42,1	42,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	46	80,7	80,7	80,7
	4	10	17,5	17,5	98,2
	5	1	1,8	1,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	25	43,9	43,9	43,9
	4	32	56,1	56,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

C. Uji Validitas

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1
x1.1	Pearson Correlation	1	-,043	,958**	,035	,958**	,801**
	Sig. (2-tailed)		,751	,000	,796	,000	,000

Correlations

	N	57	57	57	57	57	57
x1.2	Pearson Correlation	-.043	1	-.009	,223	-.009	,460**
	Sig. (2-tailed)	,751		,946	,096	,946	,000
	N	57	57	57	57	57	57
x1.3	Pearson Correlation	,958**	-.009	1	,065	1,000**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000	,946		,633	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57
x1.4	Pearson Correlation	,035	,223	,065	1	,065	,430**
	Sig. (2-tailed)	,796	,096	,633		,633	,001
	N	57	57	57	57	57	57
x1.5	Pearson Correlation	,958**	-.009	1,000**	,065	1	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000	,946	,000	,633		,000
	N	57	57	57	57	57	57
x1	Pearson Correlation	,801**	,460**	,835**	,430**	,835**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	57	57	57	57	57	57

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

Correlations

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2
x2.1	Pearson Correlation	1	,338*	,100	,402**
	Sig. (2-tailed)		,010	,461	,002
	N	57	57	57	57
x2.2	Pearson Correlation	,338*	1	,216	,447**
	Sig. (2-tailed)	,010		,107	,000
	N	57	57	57	57
x2.3	Pearson Correlation	,100	,216	1	,286*
	Sig. (2-tailed)	,461	,107		,031
	N	57	57	57	57
x2.4	Pearson Correlation	,402**	,447**	,286*	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,031	
	N	57	57	57	57
x2	Pearson Correlation	,707**	,757**	,528**	,745**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	57	57	57	57

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

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

		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y
y1.1	Pearson Correlation	1	-,033	1,000**	,013	1,000**	-,004	1,000**	-,058	,720**
	Sig. (2-tailed)		,809	,000	,926	,000	,975	,000	,668	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
y1.2	Pearson Correlation	-,033	1	-,033	,283*	-,033	,352**	-,033	,398**	,498**
	Sig. (2-tailed)	,809		,809	,033	,809	,007	,809	,002	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
y1.3	Pearson Correlation	1,000**	-,033	1	,013	1,000**	-,004	1,000**	-,058	,720**
	Sig. (2-tailed)	,000	,809		,926	,000	,975	,000	,668	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
y1.4	Pearson Correlation	,013	,283*	,013	1	,013	,313*	,013	,511**	,472**
	Sig. (2-tailed)	,926	,033	,926		,926	,018	,926	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
y1.5	Pearson Correlation	1,000**	-,033	1,000**	,013	1	-,004	1,000**	-,058	,720**
	Sig. (2-tailed)	,000	,809	,000	,926		,975	,000	,668	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
y1.6	Pearson Correlation	-,004	,352**	-,004	,313*	-,004	1	-,004	,539**	,485**
	Sig. (2-tailed)	,975	,007	,975	,018	,975		,975	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
y1.7	Pearson Correlation	1,000**	-,033	1,000**	,013	1,000**	-,004	1	-,058	,720**
	Sig. (2-tailed)	,000	,809	,000	,926	,000	,975		,668	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
y1.8	Pearson Correlation	-,058	,398**	-,058	,511**	-,058	,539**	-,058	1	,524**
	Sig. (2-tailed)	,668	,002	,668	,000	,668	,000	,668		,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
y	Pearson Correlation	,720**	,498**	,720**	,472**	,720**	,485**	,720**	,524**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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

D. Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
,643	5

Cronbach's Alpha	N of Items
,622	4

Cronbach's Alpha	N of Items
,734	8

E. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,14706656
Most Extreme Differences	Absolute	,137
	Positive	,102
	Negative	-,137
Kolmogorov-Smirnov Z		1,034
Asymp. Sig. (2-tailed)		,235

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

F. Uji Multikolinienitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,769	,208		3,698	,001		
	x1	,835	,083	,916	10,054	,000	,536	1,866
	x2	-,052	,070	-,067	-,735	,465	,536	1,866

a. Dependent Variable: y

G. Uji Heteroskedatisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
				1		
	x2	-,052	,070	-,067	-,735	,465
	x1	,835	,083	,916	10,054	,000

a. Dependent Variable: y

H. Uji Linierlita Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
				1		
	x1	,835	,083	,916	10,054	,000
	x2	-,052	,070	-,067	-,735	,465

a. Dependent Variable: y

I. Uji Koefisien Determinasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,832	3	1,916	85,422	,000 ^a
	Residual	1,211	54	,022		
	Total	5,043	57			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
				1				
	x1	,835	,083	,916	10,054	,000	,536	1,866
	x2	-,052	,070	-,067	-,735	,465	,536	1,866

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,769	,208		3,698	,001		
	x1	,835	,083	,916	10,054	,000	,536	1,866
	x2	-,052	,070	-,067	-,735	,465	,536	1,866

a. Dependent Variable: y

J. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,832	2	1,916	85,422	,000 ^a
	Residual	1,211	54	,022		
	Total	5,043	56			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,769	,208		3,698	,001
	x1	,835	,083	,916	10,054	,000
	x2	-,052	,070	-,067	-,735	,465

a. Dependent Variable: y



1. Tabulasi Data Responden (Keselamatan dan kesehatan kerja)X1

No	J Kel	usia	LB	Pen d	x1.1	X1.2	X1.3	X1.4.1	X1.5	Total	Rata" X1
1	1	2	2	1	3	3	3	4	3	16	3,2
2	2	1	2	3	4	4	4	4	4	20	4,0
3	1	1	2	2	3	4	3	4	3	17	3,4
4	1	1	3	1	3	3	3	3	3	15	3,0
5	1	2	2	1	3	3	3	3	3	15	3,0
6	1	1	1	2	3	4	3	3	3	16	3,2
7	1	1	3	2	5	3	5	3	5	21	4,2
8	1	2	2	2	3	3	3	3	3	15	3,0
9	1	1	2	1	3	3	3	3	3	15	3,0
10	1	1	1	2	3	3	3	3	3	15	3,0
11	1	1	1	2	4	4	4	4	4	20	4,0
12	2	2	3	3	3	5	3	3	3	17	3,4
13	1	1	1	1	3	4	3	3	3	16	3,2
14	1	1	2	2	4	4	4	4	4	20	4,0
15	1	1	1	1	3	3	3	3	3	15	3,0
16	1	2	2	3	3	3	3	3	3	15	3,0
17	1	2	2	3	4	4	4	4	4	20	4,0
18	1	3	2	3	3	4	3	4	3	17	3,4
19	1	3	1	1	3	3	3	3	3	15	3,0
20	1	1	1	3	4	5	4	3	4	20	4,0
21	1	2	2	1	3	5	3	3	3	17	3,4
22	1	1	2	1	3	3	3	3	3	15	3,0
23	1	1	2	1	3	5	3	4	3	18	3,6
24	1	1	2	1	3	3	3	3	3	15	3,0
25	1	1	2	1	4	3	4	3	4	18	3,6
26	1	1	2	1	3	3	3	3	3	15	3,0
27	2	2	2	3	3	5	3	3	3	17	3,4
28	1	3	2	3	3	3	3	3	3	15	3,0
29	1	3	2	3	3	4	3	4	3	17	3,4
30	1	3	2	3	3	4	3	4	3	17	3,4
31	1	2	3	2	3	5	3	4	3	18	3,6
32	1	2	1	3	3	4	3	3	3	16	3,2
33	1	2	3	3	4	3	4	3	4	18	3,6
34	1	1	1	3	3	3	3	3	3	15	3,0
35	1	1	2	2	3	3	3	4	3	16	3,2
36	1	1	2	1	3	3	3	4	3	16	3,2
37	1	1	2	2	3	3	3	3	3	15	3,0
38	1	1	2	1	3	4	3	3	3	16	3,2
39	1	3	2	3	3	4	3	3	3	16	3,2
40	1	1	2	1	3	4	3	3	3	16	3,2
41	1	2	2	3	4	3	4	3	4	18	3,6

42	1	2	2	1	3	3	3	3	3	15	3,0
43	1	1	1	1	3	4	3	3	3	16	3,2
44	1	2	2	3	4	4	4	4	4	20	4,0
45	1	2	2	3	3	4	3	4	3	17	3,4
46	1	2	2	2	3	4	3	4	3	17	3,4
47	1	1	2	2	3	3	3	4	3	16	3,2
48	1	1	2	1	3	4	3	4	3	17	3,4
49	1	2	2	3	4	3	4	3	4	18	3,6
50	1	3	3	2	3	3	3	3	3	15	3,0
51	1	1	2	3	3	3	3	4	3	16	3,2
52	1	2	3	1	3	3	3	4	3	16	3,2
53	1	1	2	2	3	3	3	3	3	15	3,0
54	1	1	2	3	3	4	3	3	3	16	3,2
55	1	2	2	3	3	4	3	3	3	16	3,2
56	1	2	2	2	3	4	3	3	3	16	3,2
57	1	2	2	2	4	3	3	3	3	16	3,2
Rata - Rata										3,3	
Jumlah										189,2	

2. Tabulasi Data Responden Pelatihan X2

No	J Kel	usia	L B	Pen d	X2. 1	X2. 2	x2. 3	X2.4	Total	Rata" X2
1	1	2	2	1	3	3	3	3	12	3,0
2	2	1	2	3	5	3	3	4	15	3,8
3	1	1	2	2	3	3	5	3	14	3,5
4	1	1	3	1	3	3	4	3	13	3,3
5	1	2	2	1	3	3	3	3	12	3,0
6	1	1	1	2	3	3	3	3	12	3,0
7	1	1	3	2	4	4	4	5	17	4,3
8	1	2	2	2	4	3	3	3	13	3,3
9	1	1	2	1	3	5	3	3	14	3,5
10	1	1	1	2	5	5	3	3	16	4,0
11	1	1	1	2	4	4	4	4	16	4,0
12	2	2	3	3	3	3	3	3	12	3,0
13	1	1	1	1	3	3	3	3	12	3,0
14	1	1	2	2	4	5	4	4	17	4,3
15	1	1	1	1	3	3	4	3	13	3,3
16	1	2	2	3	3	3	3	3	12	3,0
17	1	2	2	3	4	4	4	4	16	4,0
18	1	3	2	3	3	5	4	3	15	3,8
19	1	3	1	1	5	3	3	3	14	3,5

20	1	1	1	3	4	4	4	4	16	4,0
21	1	2	2	1	4	3	3	3	13	3,3
22	1	1	2	1	3	3	3	3	12	3,0
23	1	1	2	1	3	3	3	3	12	3,0
24	1	1	2	1	3	3	3	3	12	3,0
25	1	1	2	1	5	5	3	4	17	4,3
26	1	1	2	1	4	3	4	3	14	3,5
27	2	2	2	3	3	3	3	3	12	3,0
28	1	3	2	3	3	3	3	3	12	3,0
29	1	3	2	3	3	3	3	3	12	3,0
30	1	3	2	3	3	3	3	3	12	3,0
31	1	2	3	2	3	3	4	3	13	3,3
32	1	2	1	3	4	3	3	3	13	3,3
33	1	2	3	3	4	4	3	4	15	3,8
34	1	1	1	3	3	3	4	3	13	3,3
35	1	1	2	2	3	3	3	3	12	3,0
36	1	1	2	1	3	3	3	3	12	3,0
37	1	1	2	2	3	3	3	3	12	3,0
38	1	1	2	1	3	3	3	3	12	3,0
39	1	3	2	3	3	3	3	3	12	3,0
40	1	1	2	1	3	3	3	3	12	3,0
41	1	2	2	3	3	4	3	4	14	3,5
42	1	2	2	1	4	3	3	3	13	3,3
43	1	1	1	1	3	3	3	3	12	3,0
44	1	2	2	3	4	4	4	4	16	4,0
45	1	2	2	3	4	3	3	3	13	3,3
46	1	2	2	2	4	3	3	3	13	3,3
47	1	1	2	2	3	3	3	3	12	3,0
48	1	1	2	1	3	3	3	3	12	3,0
49	1	2	2	3	4	3	4	3	14	3,5
50	1	3	3	2	3	3	3	3	12	3,0
51	1	1	2	3	3	3	3	4	13	3,3
52	1	2	3	1	3	3	3	4	13	3,3
53	1	1	2	2	3	3	3	3	12	3,0
54	1	1	2	3	3	4	3	3	13	3,3
55	1	2	2	3	3	4	3	3	13	3,3
56	1	2	2	2	3	4	3	3	13	3,3
57	1	2	2	2	4	3	3	3	13	3,3
Rata - Rata										3,34
Jumlah										190,1

3. Tabulasi Data Responden Kinerja Karyawan

No	J Ke l	Usi a	L B	Pen d	Y1. 1	Y1.2	Y1. 3	y1. 4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	Total	Rata" Y
1	1	2	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3,1
2	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
3	1	1	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	28	3,5
4	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
5	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
6	1	1	1	2	3	4	3	3	3	4	3	4	27	3,4
7	1	1	3	2	5	3	5	3	5	3	5	3	32	4,0
8	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
9	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
10	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
11	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
12	2	2	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	26	3,3
13	1	1	1	1	3	4	3	3	3	3	3	4	26	3,3
14	1	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
15	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
16	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
17	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
18	1	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	28	3,5
19	1	3	1	1	3	3	3	3	3	4	3	4	26	3,3
20	1	1	1	3	4	5	4	3	4	3	4	3	30	3,8
21	1	2	2	1	3	5	3	3	3	3	3	4	27	3,4
22	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
23	1	1	2	1	3	5	3	4	3	3	3	4	28	3,5
24	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
25	1	1	2	1	4	3	4	3	4	3	4	3	28	3,5
26	1	1	2	1	3	3	3	3	3	4	3	3	25	3,1
27	2	2	2	3	3	5	3	3	3	4	3	4	28	3,5
28	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
29	1	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	27	3,4
30	1	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	27	3,4
31	1	2	3	2	3	5	3	4	3	4	3	3	28	3,5
32	1	2	1	3	3	4	3	3	3	4	3	4	27	3,4
33	1	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	28	3,5
34	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
35	1	1	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	26	3,3
36	1	1	2	1	3	3	3	4	3	4	3	4	27	3,4
37	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
38	1	1	2	1	3	4	3	3	3	4	3	4	27	3,4
39	1	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	27	3,4
40	1	1	2	1	3	4	3	3	3	4	3	4	27	3,4

41	1	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	29	3,6
42	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
43	1	1	1	1	3	4	3	3	3	4	3	4	27	3,4
44	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
45	1	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	27	3,4
46	1	2	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	28	3,5
47	1	1	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	27	3,4
48	1	1	2	1	3	4	3	4	3	4	3	4	28	3,5
49	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
50	1	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	27	3,4
51	1	1	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	27	3,4
52	1	2	3	1	3	5	3	4	3	4	3	3	28	3,5
53	1	1	2	2	3	4	3	3	3	4	3	4	27	3,4
54	1	1	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	28	3,5
55	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
56	1	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	26	3,3
57	1	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	27	3,4
Rata – Rata													3,4	
Jumlah													192	

