

**PENGARUH PELATIHAN SDM SERTA KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA (K3) DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) SEKTOR
PEMBANGKITAN SEBALANG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

SKRIPSI



Oleh :

**VIVIANA DWI LUVICA
1412110246**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2019**

**PENGARUH PELATIHAN SDM SERTA KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA(K3) DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) SEKTOR
PEMBANGKITAN SEBALANG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI

Pada

Program Studi Manajemen



Oleh :

**VIVIANA DWI LUVICA
1412110246**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2019**



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 15 maret 2019



Viviana Dwi Luvica
NPM.1412110246

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : PENGARUH PELATIHAN SDM SERTA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) SEKTOR PEMBANGKIT SEBALANG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

NAMA : VIVIANA DWI LUVICA

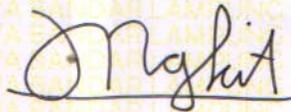
NPM : 1412110246

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** pada **PROGRAM STUDI MANAJEMEN IIB DARMAJAYA.**

Disetujui Oleh :

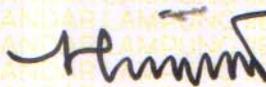
Pembimbing



Stefanus Rumangkit, S.E., M.sc

NIK. 0224018704

Ketua Program Studi



Aswin, S.E., M.M.

NIK. 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

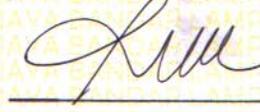
Pada 15 Maret 2019 telah diselenggarakan sidang skripsi dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN SDM SERTA KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA(K3) DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) SEKTOR
PEMBANGKITAN SEBALANG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar
SARJANA EKONOMI bagi mahasiswa :

Nama : VIVIANA DWI LUVICA
NPM : 1412110246
Program Studi : MANAJEMEN

Dan telah dinyatakan **Lulus** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama	Status	Tanda Tangan
1. DR. Lukmanul Hakim, S.E.,M.M	Penguji 1	
2. Muhammad Rafiq, S.E.,M.Si	Penguji 2	

Dekan Fakultas Bisnis Dan Ekonomi



Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D
NIK. 14580718

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Viviana Dwi Luvica, dilahirkan di Tanjung Enim pada tanggal 09 September 1996. Penulis merupakan anak kedua dari empat bersaudara yang merupakan buah kasih pernikahan antara Bapak Syafril Aripin dan Ibu Jawiyah.

Pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SD Negeri 2 Perumnas Way Kandis dan diselesaikan pada tahun 2008. Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP N 19 Bandar Lampung dan diselesaikan pada tahun 2011. Kemudian melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA YADIKA Bandar Lampung dan Lulus pada tahun 2014.

Tahun 2014, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen pada Jenjang Strata satu di Institut Informatika Dan Bisnis (IIB) Darmajaya. Penulis melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat di desa Sumber Rejo kota gajah kabupaten lampung tengah pada tahun 2018.

Bandar Lampung, 15 Maret 2019

Viviana Dwi Luvica
NPM. 1412110246

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji Syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala anugerah dan kasih sayang yang sangat melimpah sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dan kupersembahkan kepada :

Kepada kedua orang tuaku, Ayah dan ibuku (Syafri Aripin dan jawiyah) serta kakak dan adikku (Randi Arlis, Feny Reviana, Firli Apriliani) yang sangat aku sayangi, terima kasih doa, kasih sayang, bimbingan, dan semangat serta kesabaran yang telah diberikan kepadaku dan yang tak pernah bosan mengajarkanku apa arti dari sebuah perjuangan dan hidup ini.

Terimakasih kepada keluarga besarku untuk setiap doa, curahan kasih sayang, pengajaran hidup, dan selalu memberikan semangat untukku. Terimakasih untuk dosen pembimbingku (Stefanus Rumangkit, S.E.,M.sc) yang selalu memberi nasehat untukku dan semangatku terimakasih telah membimbingku sampai sejauh ini.

Terimakasih untuk sahabatku (Riska, Cintana, N anggraeni, Naila), Team pengalihan isu (Sesta, anrio dan kotok), Keluarga UKMBS Musik ibi darmajaya dan teman – teman yang tidak dapat satu persatu saya sebutkan.

Terima kasih atas dukungannya untuk menyelesaikan penelitian ini,

Dan

Para Pendidik dan Almamaterku Tercinta IIB Darmajaya

MOTTO

*Hidup ini seperti sepeda, agar tetap
seimbang kau harus tetap bergerak*

(Viviana Dwi Luvica)

**PENGARUH PELATIHAN SDM SERTA KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) SEKTOR
PEMBANGKITAN SEBALANG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

Oleh :

Viviana Dwi Luvica

ABSTRAK

PT.PLN merupakan badan usaha milik negara yang diberi kewenangan oleh pemerintah untuk mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Penelitian ini dilakukan karena PT.PLN (persero) sektor pembangkitan sebalang mengalami penurunan produktivitas kerja karyawan dikarenakan kurangnya pelatihan SDM dan kelalaian kerja yang mengakibatkan kecelakaan dalam bekerja maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Sumber daya manusia serta keselamatan dan kesehatan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.PLN sektor pembangkit sebalang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 130 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 99 karyawan PT.PLN (persero) sektor pembangkit sebalang. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini digunakan Metode Pemilihan sampel secara acak (Random sampling). Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis yaitu uji T dan uji F. Hasil pengujian uji T menunjukkan bahwa Pelatihan SDM berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.PLN (persero) sektor pembangkit sebalang dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.PLN (persero) sektor pembangkit sebalang. Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa pelatihan SDM serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.PLN (persero) sektor pembangkit sebalang.

Kata kunci : PT.PLN, Pelatihan SDM, Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan Produktivitas Kerja, Metode penelitian Random sampling.

**EFFECT OF HR TRAINING AND WORK SAFETY AND HEALTH IN
IMPROVING EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY IN PT. PLN
(PERSERO) SEBALANG GENERATION SECTOR
SOUTH LAMPUNG DISTRICT**

**By:
Viviana Dwi Luvica**

ABSTRACT

PT. PLN is a state-owned enterprise authorized by the government to take care of all aspects of electricity in Indonesia. This research was conducted because PT PLN (Persero) Generation Sector had a decrease in employee productivity due to lack of HR training and negligence resulting in accidents in the work. Therefore, this study was aimed at determining the effect of the HR training and the work safety and health on the work productivity of PT. PLN employees in the same plant. The type of research used in this study was quantitative. The population in this study was 130 employees and the sample used was 99 employees of PT. PLN (Persero) in the same plant generation sector. To determine the number of the sample in the study the researcher used the *random sampling* method. The data analysis used the multiple regression analysis and the hypothesis testing, namely T-test and F-test. The results of the T test showed that the HR training had a significant effect on the employee productivity of PT. PLN (Persero) in the same sector and work safety and health (K3). The effect was not significant on the productivity of the employees PT. PLN (persero) the same-sector generating sector. The results of the F-test showed that the HR and the work safety and health (K3) training had a simultaneous effect on the employee productivity of Sebalang generation sector of PT. PLN (Persero).

Keywords: PT. PLN, HR Training, Work Safety and Health (K3) and Work Productivity, Random sampling research method.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Karena atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Dalam penyusunan skripsi ini telah banyak pihak yang turut membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., MSc, selaku Rektor IIB Darmajaya.
2. Bapak Wakil Rektor Bidang Akademik dan Riset, Dr. RZ. Abdul Aziz, ST.,MT
3. Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum dan Keuangan, Ronny Nazar, S.E.,M.M.
4. Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya, Muprihan Thaib, S.Sos,M.M.
5. Dekan Fakultas Bisnis Dan Ekonomi, Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D.
6. Ketua Jurusan Manajemen IIB Darmajaya, Ibu Aswin, S.E., M.M. dan bapak Stefanus Rumangkit, S.E.,M.sc selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu dan tenaganya untuk membimbing saya menyelesaikan penelitian ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar terutama jurusan Manajemen yang telah membagi ilmu dan pengetahuan mereka yang bermanfaat kepada penyusun dalam pembelajaran.
8. Ayah dan ibuku serta kakakdan adik-adik ku (Syafрил Aripin, Jawiyah, Randi Arlis, Feny reviana, Firlі Apriliani). kalian selalu ada dalam doaku. Semoga sukses dan bahagia untuk kita semua.
9. Para Sahabatku (Riska, N Anggraeni, cintana, naila, sesta, enno samudra, anrio, Risky Aprilian, Thalia, Ardiansyah, ayu, wildhan, novrizal dan semua

anak-anak *SE Club* '14) yang selalu menemaniku dengan canda dan tawa semoga kita semua menjadi orang-orang yang sukses.

10. Seluruh angkatan manajemen 2014 yang selalu mendukung dan selalu bekerja bersama-sama dalam menyelesaikan tugas skripsi serta seluruh pihak yang telah membantu penyusun baik secara langsung maupun tidak langsung.
11. Almamaterku IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Penulis menyadari bahwa didalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan sehingga masih jauh dari kesempurnaan. Semua ini tidak luput dari keterbatasan penulis, terutama dalam membuat suatu karya tulis. Adanya kekurangan tersebut tidak menutup kemungkinan timbulnya kritik serta saran dari berbagai pihak dan hal ini memang sangat penulis harapkan sehingga akan lebih memberikan pengetahuan kepada penulis yang jauh lebih baik untuk kesempurnaan tulisan dimasa yang akan datang.

Bandar Lampung, 15 Maret 2019

Penulis

Viviana Dwi Luvica

NPM. 1412110246

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
RIWAYAT HIDUP	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Ruang Lingkup Penelitian	11
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.5 Manfaat Penelitian	12
1.6 Sistematika Penulisan	12

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Pelatihan SDM.....	15
2.1.1 Pengertian Pelatihan SDM	15
2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	23
2.2.1 Pengertian (K3)	23
2.3 Produktivitas Kerja.....	26
2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	26
2.4 Penelitian Terdahulu.....	29
2.5 Kerangka Pemikiran	32
2.6 Hipotesis	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	35
3.2 Sumber Data	35
3.2.1 Data Primer	35
3.2.2 Data Sekunder.....	36
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	36
3.3.1 Penelitian Kepustakaan	36
3.3.2 Penelitian Lapangan	36
3.4 Populasi dan Sampel.....	37
3.4.1 Populasi	37
3.4.2 Sampel	38
3.5 Variabel Penelitian.....	39
3.5.1 Variabel Independen.....	39
3.5.2 Variabel Dependen	39
3.6 Definisi Operasional Variabel	39
3.7 Uji Persyaratan Instrumen	42
3.7.1 Uji Validitas.....	42
3.7.2 Uji Realibilitas	43
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data.....	44
3.8.1 Uji Normalitas	44
3.8.2 Uji Homogenitas.....	45
3.8.3 Uji Linieritas.....	45
3.8.4 Uji Multikolinieritas	46
3.9 Metode Analisis Data.....	46
3.9.1 Regresi Linier Berganda.....	47
3.10 Pengujian Hipotesis	47
3.10.1 Uji t	47
3.10.2 Uji F.....	48

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data.....	49
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden	49
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	52
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen.....	57
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	57
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	60
4.3 Hasil Uji Peryaratan Analisis Data	61
4.3.1 Hasil Uji Normalitas	61
4.3.2 Hasil Uji Homogenitas	62
4.3.3 Hasil Uji Linieritas	62
4.3.4 Hasil Uji Multikolinieritas.....	63
1.4 Hasil Uji Analisis Data.....	64
4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	64
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	66
4.5.1 Hasil Uji t.....	66
4.5.2 Hasil Uji F	68
4.6 Pembahasan	70
4.6.1 Pelatihan SDM	70
4.6.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	71
4.6.3 Produktivitas Kerja	72

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	74
5.2 Saran	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Tabel Data Karyawan.....	2
1.2 Tabel Data grafik produktivitas kerja	7
1.3 Tabel Data Pelaksanaan Pelatihan	9
1.4 Tabel Data Kecelakaan dalam bekerja	12
2.1 Penelitian Terdahulu	31
3.1 Tabel Definisi Operasional	41
3.2 Tabel Interpretasi R Alpha	45
4.1 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	49
4.2 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.3 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
4.4 Tabel Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan SDM	53
4.5 Tabel Hasil Jawaban Responden Variabel K3	54
4.6 Tabel Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja.....	56
4.7 Tabel Hasil Validitas Pelatihan SDM	57
4.8 Tabel Hasil Validitas K3	58
4.9 Tabel Hasil Validitas Produktivitas Kerja.....	59
4.10 Tabel Hasil Uji Reabilitas	60
4.11 Tabel Hasil Uji Normalitas	61
4.12 Tabel Hasil Uji Homogenitas	62
4.13 Tabel Uji Linieritas	63
4.12 Tabel Hasil Uji Multikolenieritas.....	64
4.13 Tabel Koefisien Kolerasi.....	65

4.14 Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	65
4.15 Tabel Hasil Uji T.....	67
4.16 Tabel Hasil Uji F.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran	34

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Hasil Jawaban Responden

Lampiran 3 Karakteristik Responden

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas

Lampiran 5 Hasil Uji Reabilitas

Lampiran 6 Hasil Uji Linieritas

Lampiran 7 Hasil Uji Multikolenieritas

Lampiran 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Lampiran 9 Hasil Uji t

Lampiran 10 Hasil Uji f

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Pengelolaan SDM harus dilakukan secara maksimal sehingga perusahaan memperoleh keuntungan ekonomi dan daya saing dengan perusahaan lainnya. Oleh karena itu perlu dilakukan pembinaan baik secara fisik, mental dan sikap dari SDM yang ada agar tercipta loyalitas dan semangat kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas kerja karyawannya rendah. Dalam melaksanakan target produktivitas perusahaan, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar memperoleh hasil atau tujuan perusahaan. Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PT. PLN (Perusahaan listrik Negara) merupakan badan usaha milik negara (BUMN) yang diberi kewenangan oleh pemerintah untuk mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia, PT. PLN (Persero) merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dibidang ketenaga listrik yang mempunyai tujuan menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dan memberikan pelayanan yang baik kepada seluruh masyarakat.

Salah satu cabang dari PT. PLN (Persero) adalah PT. PLN (persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang ini berlokasi di Desa Sebalang, Kecamatan Katibung, Kabupaten Lampung Selatan. PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang adalah salah satu kegiatan usaha yang dimiliki PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan, mempunyai 2 unit usaha Pembangkit Listrik yang di beri nama unit 1 dan unit 2 berkapasitas 2x100 MegaWatt (MW). PT PLN (Persero) pembangkit sebalang ini memiliki karyawan yang berjumlah 130 karyawan.

Berikut adalah data jumlah karyawan pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, serta posisi jabatan yang menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1

Data Jumlah Karyawan

PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang Lampung Selatan

No.	Posisi Jabatan Karyawan	Jumlah karyawan
1.	Manajer Sektor	1
2.	Assisten Manager Enjinereng	1
3.	Assisten Manager Oprasi (Bagaian 3 Dan 4)	1
	• SPV Operas #3&4	5
	• SPV Analisa Kimia #3&4	5
4.	Assisten Manager Pemeliharaan (Bagaian 3 Dan 4)	1
	• SPV Har Turbin #3&4	6
	• SPV Har Boiler #3&4	7
	• SPV Har Listrik #3&4	7
	• SPV Har Instrumen #3&4	5
5.	Assisten Manager Oprasi Dan Pemeliharaan (Bagaian 5 Dan 6)	1
	• SPV Operasi #5&6	6
	• SPV Analisa Kimia #5&6	6
	• SPV Har Turbin #5&6	6
	• SPV Har Boiler #5&6	6
	• SPV Har Listrik #5&6	7
	• SPV Har Instrumen #5&6	7
6.	Assisten Manager Coal Dan Ash Handling (Bagaian 3 Dan 4)	1
	• SPV Operasi Coal & Ash Handling #3&4	7

	<ul style="list-style-type: none"> • SPV Har Coal Ash Handling #3&4 • SPV Pengelolaan B. Bakar #3&4 • SPV Operasi Coal & Ash Handling #5&6 • SPV Har Coal Ash Handling #5&6 • SPV Pengelolaan B. Bakar #5&6 	7
		6
		6
		5
		5
7.	Assisten Manager Keuangan, Sdm Dan Administrasi	1
	<ul style="list-style-type: none"> • SPV Sdm & Umum • SPV Keuangan • SPV Logistik 	4
		5
		5
Total		130

Sumber: PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang Lampung Selatan

Berdasarkan tabel 1.1 diatas adalah data jumlah karyawan pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, serta posisi jabatan dari masing-masing individu karyawan. Pihak menajer PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang selalu menerapkan hubungan yang harmonis dengan para karyawannya, dalam upaya menciptakan kenyamanan karyawan dalam perusahaan, serta selalu memberikan solusi dan kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Produktivitas kerja merupakan sikap mental atau suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin. Menurut Kusrianto (1990), mengemukakan bahwa “produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

Sedangkan menurut Tohardi (2002), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Fenomena yang terjadi didalam produktivitas kerja PT.PLN (Persero) sektor pembangkitan sebalang mengalami perubahan yang tidak stabil, naik dan turun pada target pencapaian suatu produksi netto UPK sebalang dalam perbaikan turbin unit 1 dan 2 pembangkitan pertahun nya.

Dibawah ini adalah grafik pencapaian target produksi netto dan bruto perbaikan turbin unit 1 dan 2 pada PT.PLN (Persero) pembangkitan sebalang:

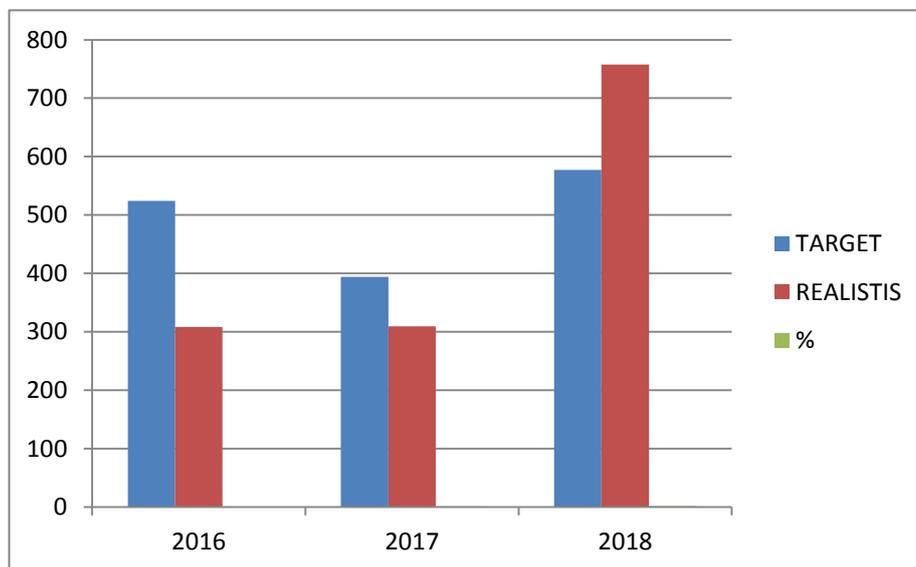
Tabel 1.2

Grafik data produktivitas kerja

Perbaikan turbin unit 1 dan 2

PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang Lampung Selatan

PRODUKSI NETTO



Berdasarkan tabel 1.2 di atas adalah grafik yang menunjukkan kurang stabilnya pencapaian target produksi netto UPK dalam perbaikan turbin unit 1 dan 2, dapat dilihat di tahun 2016 target pencapaian produktivitas kerja karyawan dalam perbaikan turbin unit 1 dan 2 target yang harus dicapai 500 akan tetapi realistis dalam perbaikan tersebut tidak mencapai target, hanya mencapai 300 target. kemudian di tahun 2017 target pencapaiannya adalah 400 dan di tahun 2017 karyawan tidak dapat mencapai target tersebut, realistisnya hanya 300 target. Lalu di tahun 2018 target pencapaian adalah 500, akan tetapi karyawan memiliki peningkatan realistis di tahun 2018 tingkat produktivitas kerja karyawan di tahun 2018

ini berhasil mencapai lebih dari target yaitu berada di angka 700. Karena terdapat kendala yang tidak stabil dalam pencapaian target produksi upk dalam perbaikan turbin unit 1 dan 2 maka PT.PLN (sektor) pembangkitan sebalang melakukan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar dapat mencapai target produksi tersebut.

salah satu upaya yang dilakukan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, agar dapat meningkatkan hasil produktivitas kerja karyawannya, perusahaan melakukan beberapa langkah, yaitu dengan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan. Program pelatihan tersebut bertujuan untuk meningkatkan teknis, teoritis konseptual dan moral karyawan agar menghasilkan kinerja yang optimal dan mencapai hasil yang diinginkan perusahaan dalam memberikan pelayanan masyarakat. Untuk menindak lanjuti program pelatihan tersebut, perusahaan mengadakan penilaian kinerja terhadap karyawan dengan melihat hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan apakah memenuhi standar yang telah ditentukan.

Pelatihan Sumber Daya Manusia merupakan suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan berupa pengetahuan dan keahlian yang dapat diterapkan dalam bidang kerja masing-masing karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich dalam Ruky, 2003) sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabat segera. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.

Fenomena yang terjadi di dalam pelatihan Sumber daya manusia pada PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang mengalami pencapaian target pelatihan bahkan cenderung meningkat tingkat produktivitas kerja karyawannya. Maka pihak PT.PLN (persero) memberikan terus memberikan program pelatihan kepada karyawannya agar dapat lebih

meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dari hasil-hasil kerja yang telah dilakukan.

Berikut adalah tabel pelaksanaan pelatihan PT. PLN (persero) sektor pembangkitan sebalang :

Tabel 1.3
Data Pelaksanaan Pelatihan
PT. PLN (persero) sektor pembangkitan sebalang

Tahun	Nama pelatihan	Jumlah karyawan	Divisi
2016	Analisa termodinamika pada system turbin uap	101 karyawan	Pemeliharaan (bagian 3 dan4)
2017	Proteksi turbin uap PT.PLN (persero) sektor pembangkitan sebalang	96 karyawan	Har turbin 3 dan 4, har turbin 5 dan 6, manager dan svp pemeliharaan bagian 3&4 dan pemeliharaan bagian 5&6
2018	Sistem pelumasan turbin uap	125 karyawan	Svp har listrik,spv analisa kimia,spv har turbin,spv pengelolaan

bahan bakar,spv
 operasi coal ash
 handling

Sumber: PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang Lampung Selatan

Berdasarkan tabel 1.3 diatas adalah data pelatihan sumber daya manusia pada PT.PLN (Persero) sektor pembangkitan sebalang dari tahun 2016 hingga 2018, di tahun 2016 pelatihan Analisa termodinamika pada system turbin uap yang dihadiri oleh 101 karyawan dengan divisi masing-masing, tahun 2017 pelatihan Proteksi turbin uap PT.PLN (persero) sektor pembangkitan sebalang di hadiri oleh 96 karyawan dan tahun 2018 pelatihan Sistem pelumasan turbin uap yang dihadiri oleh 125 karyawan dengan divisi yang tertera.Pelatihan tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT.PLN (persero) sektor pembangkitan sebalang. Dan di tahun 2018 PT.PLN telah berhasil dalam pencapaian target produksi tersebut.

Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya mencegah, menghindari atau mengurangi kecelakaan dengan cara menghentikan atau menghikangkan resiko guna mencapai target produksi. Menurut Mangkunegara (2004), menjelaskan bahwa tujuan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu, setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, social, dan psikologis, setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin, semua hasil produksi dipelihara keamanannya, meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja, terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja atau kondisi kerja, setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

fenomena yang terjadi di Keselamatan dan kesehatan kerja ini adalah kurang memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya atau mengalami kelalaian sehingga karyawan selalu mewaspadaai resiko yang akan terjadi apa bila

terjadi kesalahan dalam bekerja. Kelalaian dalam bekerja pada karyawan yang mengakibatkan kecelakaan dalam bekerja di PT. PLN (Persero). Kecelakaan kerja sebenarnya dapat dicegah, karena kecelakaan itu tidak terjadi dengan sendirinya .terjadinya kecelakaan di tempat kerja sebagian besar disebabkan oleh faktor manusia dan sebagian kecil di sebabkan oleh faktor teknis.

Berikut adalah data kecelakaan kerja pada PT.PLN (persero) sektor pembangkitan sebalang:

Tabel 1.4
Kecelakaan Dalam Bekerja
Tahun 2016-2017
Pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang

Tahun	Korban meninggal	Korban cacat	Jumlah kecelakaan kerja	Keterangan
2016	2	-	2	Meninggal
2017	-	2	2	Cacat tetap
2018	2	3	5	Meninggal, cacat

Sumber: PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang Lampung Selatan

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, kecelakaan kerja di PT.PLN (persero) sektor pembangkitan sebalang terjadi pada 3 tahun berturut-turut. Pada tahun 2016 terjadi kasus korban meninggal akibat ledakan pada turbin uap sebanyak 1 korban jiwa, lalu ditahun 2017 terdapat 2 korban cacat tetap yang diakibatkan oleh kelalaian terhadap analisa kimia sehingga membuat karyawan PT.PLN mengalami cacat tetap dan di tahun 2018 terdapat 4

kasus diantaranya 2 korban meninggal dan 3 cacat. Setiap tahunnya PT.PLN (persero) sektor pembangkitan sebalang.

Jam kerja yang semakin padat dan jangkauan perusahaan yang relatif luas serta ditambah lagi dengan permintaan perbaikan maupun pelayanan yang sifatnya terencana maupun mendadak tidak menutup kemungkinan terjadinya kelelahan karyawan, serta berdampak pula pada tingkat konsentrasi kerja karyawan. Disinilah perlunya untuk menciptakan budaya keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja, agar pekerja terhindar dari bahaya maupun risiko kecelakaan kerja. Bahaya kesehatan juga senantiasa mengintai para karyawan di tempat kerja, bahan-bahan yang mengandung racun, mesin-mesin, alat-alat, kekurangan keterampilan dan latihan kerja, tidak adanya pengetahuan tentang sumber bahan yang baru, merupakan sumber-sumber bahan dan penyakit-penyakit akibat kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja juga merupakan salah satu yang perlu diperhatikan oleh pihak pimpinan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena Keselamatan dan kesehatan yang sangat erat kaitannya dengan hasil produksi.

Pada dasarnya Keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya mencegah. Untuk mencapai target yang telah ditentukan, pimpinan PT. PLN (Persero) dituntut agar dapat memaksimalkan peranan program pelatihan sumber daya manusia (karyawan) serta keselamatan dan kesehatan kerja adalah faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Ada sebuah pelayanan keselamatan dan kesehatan kerja dari PT. PLN (Persero) dan pembiayaan kesehatan kerja untuk semua karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Pembiayaan kesehatan yang diberikan perusahaan untuk pegawai dan keluarga yang di tanggung adalah 3 orang, berlaku untuk rawat inap dan rawat jalan. Lalu pelayanan kesehatan yang diberikan perusahaan untuk karyawan nya

adalah BPJS Kesehatan, perusahaan juga menanggung pegawai beserta keluarga dengan tanggungan sebanyak 3 orang saja.

Untuk mencapai target yang telah ditentukan, pimpinan PT. PLN (Persero) dituntut agar dapat memaksimalkan peranan program pelatihan sumber daya manusia (karyawan) serta keselamatan dan kesehatan kerja adalah faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Namun fenomena yang terjadi mengindikasikan dalam memberikan pelatihan sumber daya manusia serta keselamatan dan kesehatan kerja PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan sebalang, sulit mengetahui karakteristik dan kemampuan dari masing-masing individu karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dalam melakukan penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan SDM Serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelatihan SDM berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Bagaimana keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Bagaimana pelatihan SDM serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah Pelatihan Sdm, Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang ini berlokasi di Desa Sebalang, Kecamatan Katibung, Kabupaten Lampung Selatan.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu penelitian ini dilakukan pada bulan desember 2018 sampai bulan february tahun 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah manajemen sumber daya manusia.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang.
2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang.

3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan SDM serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil yang bermanfaat bagi peneliti, instansi pemerintahan, bagi perguruan tinggi, maupun pembaca. Adapun manfaat tersebut antara lain :

1.5.1 Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini peneliti dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan yang di dapat selama mengikuti perkuliahan dengan praktek nyata khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pelatihan Sdm, keselamatan dan kesehatan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.5.2 Bagi PT.PLN (sektor) pembangkitan sebalang

Dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan dan informasi untuk rnenetapkan kebijakan-kebijakan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerjakaryawan

1.5.3 Bagi Perguruan Tinggi

Dari penelitian diharapkan dapat menjadi bahan referensi yang digunakan sebagai bahan perbandingan maupun pertimbangan untuk penelitian selanjutnya khususnya bagi IIB Darmajaya Bandar Lampung.

1.6 Sistematika Penulisan

1.6.1 BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan mengenai Pelatihan Sdm, serta Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT.PLN (persero) sektor pembangkitan sebalang.

1.6.2 BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini diuraikan landasan teori berisikan tentang teori-teori masalah yang di teliti mengenai pelatihan Sdm, serta Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT.PLN (persero) sektor pembangkitan sebalang.

1.6.3 BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, pengujian hipotesis.

1.6.4 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Pelatihan Sdm, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. PN (persero) sektor pembangkitan sebalang

1.6.5 BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya, hasil dari penelitian mengenai Pelatihan Sdm, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. PN (persero) sektor pembangkitan sebalang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2. 1 Pelatihan Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan berupa pengetahuan dan keahlian yang dapat diterapkan dalam bidang kerja masing-masing karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Sunyoto (2012), “Pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan”. Menurut Dessler (2013), “Training is the process of teaching new or current employees the basic skill need to perform their jobs”. Diartikan pelatihan adalah proses mengajar karyawan baru atau yang saat ini sedang bekerja tentang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka.

2.1.2 Tujuan dan Manfaat penelitian

Menurut Sunarto & Sahedy (2012), tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

a. **Memperbaiki kinerja**

Calon utama dalam kegiatan pelatihan adalah karyawan yang bekerja dengan hasil yang tidak memuaskan akibat kurangnya keterampilan sehingga dibutuhkan proses pemberian informasi dan melatih karyawan dalam melakukan pekerjaan.

b. **Memaksimalkan Keahlian Para Karyawan**

Kemajuan teknologi menuntut setiap karyawan untuk dapat beradaptasi dalam mengimplementasi teknologi-teknologi yang dapat mendukung kinerja karyawan di suatu organisasi. Dalam memaksimalkan kinerja

karyawan dapat dilakukan dengan pelatihan yang membuat pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.

c. Mengurangi waktu belajar

Dalam proses seleksi karyawan tidak ada hasil akurat yang dapat digunakan untuk memprediksi kesuksesan dan kegagalan karyawan. Pelatihan dilakukan untuk mengisi gap antara kinerja karyawan yang di prediksi dengan kinerja aktualnya.

d. Memecahkan permasalahan operasional

Pelatihan merupakan salah satu cara yang dianggap penting untuk memecahkan berbagai masalah atau dilemma yang harus dihadapi manajer. Beberapa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan adalah untuk memecahkan masalah organisasional dan melakukan pekerjaan secara efektif.

e. Promosi karyawan

Untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan dapat dilakukan dengan program pengembangan karir. Hal ini merupakan salah satu cara untuk mengembangkan kemampuan saing karyawan. Dengan melakukan pelatihan yang berkala dapat mendorong semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

f. Orientasi karyawan terhadap organisasi

Persepsi setiap orang akan suatu organisasi tentu berbeda-beda baik positif maupun negative. Disini lah peran sumber daya manusia (SDM) memperjelas atau menyatukan cara pandang karyawan terhadap suatu organisasi agar mempunyai cara pandang yang sama.

g. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi

Dalam pelatihan selain untuk meningkatkan efektivitas karyawan dalam bekerja, juga bertujuan untuk pengembangan pribadi karyawan.

Menurut sunarto & sahedhy (2012), beberapa manfaat pelatihan karyawan, antara lain :

- a. Meningkatkan produktivitas dalam kuantitas dan kualitas.
- b. Meminimalkan waktu belajar karyawan
- c. Mewujudkan sikap loyalitas dan kerjasama yang lebih baik.
- d. Melengkapi kebutuhan akan rencana sumber daya manusia.
- e. Mengurangi tingkat dan pengeluaran kecelakaan kerja.
- f. Meningkatkan pengembangan pribadi karyawan.

2.1.3 Tahap-Tahap Pelatihan

Menurut Cardoso (2012), penyelenggaraan pelatihan karyawan terdiri dari tiga tahap, antara lain :

- a. Penentuan kebutuhan pelatihan
Penentuan kebutuhan pelatihan bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang saling berkaitan tentang perlu atau tidaknya pelaksanaan dalam suatu organisasi. Terdapat 3 tahap dalam penentuan kebutuhan pelatihan, yaitu :
 - General treatment need, yaitu pelatihan umum untuk seluruh karyawan tanpa memperhatikan tingkat manajemen. Seperti evakuasi bencana alam atau kebakaran.
 - Observable performance discrepancies, yaitu pelatihan dilakukan berdasarkan pengamatan pada permasalahan, wawancara, daftar pertanyaan, dan evaluasi atau penilaian kinerja. Hal ini dilakukan dengan penilaian karyawan terhadap kinerjanya masing-masing.
 - Future human resources needs, yaitu pelatihan yang dimaksudkan untuk kebutuhan keperluan sumber daya manusia di masa yang akan datang.
- b. Desain program pelatihan
Setelah mengetahui tujuan yang ingin dicapai, perusahaan perlu melakukan perancangan program pelatihan yang tepat untuk dilaksanakan. Tindakan pelatihan dapat diketahui dengan melakukan proses identifikasi

tentang apa yang dibutuhkan. Pelatihan ini bertujuan agar karyawan mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan.

c. Evaluasi program pelatihan

Tujuan evaluasi program pelatihan adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif di dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Dessler (2013), terdapat lima langkah dalam proses pelatihan antara lain:

- a. Menganalisis kebutuhan pelatihan.
- b. Merancang keseluruhan program pelatihan.
- c. Mengembangkan, menyusun dan membuat materi pelatihan.
- d. Mengimplementasikan atau menerapkan program pelatihan.
- e. Menilai atau mengevaluasi efektivitas materi.

2.1.4 Metode Pelatihan

Menurut Bernadian dan Rusell (2012), metode pelatihan terdiri dari dua kategori, yaitu :

a. Informational methods

Informational methods adalah pelatihan yang dilakukan dengan menyampaikan informasi dari pelatih kepada peserta pelatihan yang bersifat langsung atau berorientasikan guru. Cara atau teknik yang digunakan dalam metode ini seperti kuliah, presentasi audiovisual, dan self directed learning.

b. Experiential methods

Experiential methods adalah metode mengajarkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan-kemampuan dengan komunikasi yang fleksibel, dinamis baik dengan instruktur, sesama peserta maupun memanfaatkan langsung fasilitas yang tersedia baik. Pelatihan ini merupakan metode yang bersifat fasilitatif dan berorientasi peserta. Hal ini dapat dilakukan dengan cara diskusi kelompok, studi kasus dan sebagainya. Para peserta yang turut dalam pelatihan ini dengan menuangkan pemikiran dan pengetahuannya akan berpengaruh pada perilaku masing-masing.

Table 2.1
Kaitan Tujuan Pelatihan Dengan Metode Pelatihan

Tujuan Pelatihan	Metode Pelatihan yang sesuai
Orientasi kerja	Kuliah, film-film, surat selebaran
Keterampilan pekerjaan	Demonstrasi
Keterampilan-keterampilan manusia	Diskusi kelompok dan permainan peran
Keterampilan manajemen	Diskusi kelompok dan studi-studi kasus
Pendidikan	Kuliah, kerja, buku-buku, studi di rumah

Sumber: Manajemen Sumber Daya Manusia (Sunyoto 2012: 143).

Menurut Dessler (2013), terdapat beberapa metode dalam penyampaian pelatihan, antara lain sebagai berikut :

a. On the job training

On the job training merupakan metode yang digunakan dimana seseorang dilatih untuk mempelajari pekerjaan atau tugas-tugas dalam suatu organisasi dengan terjun langsung melakukannya.

b. Magang

Magang merupakan suatu metode pelatihan yang terstruktur dengan proses kombinasi antara pelajaran yang di dapat sekolah dan praktek langsung di lingkungan kerja.

c. Belajar secara informal

Belajar secara informal merupakan suatu teknik pembelajaran yang tanpa disusun atau tidak terstruktur tetapi melalui diskusi langsung dengan rekan kerja dengan memanfaatkan perangkat atau peralatan yang seadanya.

d. Job instruction training

Job instruction training merupakan pelatihan dengan mengurutkan setiap tugas pekerjaan dan poin-poin penting untuk memberikan langkah-langkah pelatihan bagi karyawan.

e. Pengajaran

Pengajaran merupakan metode atau cara yang digunakan dengan memberikan pengetahuan-pengetahuan berupa informasi yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan.

f. Pelajaran yang terprogram

Pelajaran yang terprogram merupakan teknik atau metode pelatihan terstruktur secara sistematis untuk memberikan ajaran tentang keterampilan pekerjaan dengan memberikan pertanyaan atau fakta dan mengizinkan peserta dalam menanggapi pertanyaan tersebut kemudian memberikan jawaban akurat.

g. Pelatihan dengan peralatan audiovisual

Pelatihan dengan peralatan audiovisual merupakan metode pelatihan dengan audiovisual seperti power point, pemutaran film atau video dll, dengan tujuan untuk memberikan pemahaman tentang pekerjaan.

h. Pelatihan dengan simulasi

Pelatihan dengan simulasi merupakan metode pelatihan dimana karyawan dilatih dengan menggunakan peralatan khusus dan dilakukan diluar pekerjaan.

i. Pelatihan berbasis komputer

Pelatihan berbasis komputer merupakan metode pelatihan dengan menggunakan sistem berbasis komputer dengan tujuan agar peserta dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya.

j. Pelatihan berbasis internet

Pelatihan berbasis internet merupakan metode pelatihan dengan memberikan pengajaran berupa materi pelatihan secara online dan para karyawan atau peserta pelatihan dapat mengaksesnya.

2.1.5 Dimensi pelatihan

Menurut Danim (2008), terdapat beberapa dimensi dalam proses pelatihan, antara lain adalah :

1. Pelatih

Menurut denim (2008), pelatih adalah salah satu sumber daya utama yang dapat menentukan kesuksesan program pelatihan. Menurut Bangun (2012), pelatih dituntut untuk dapat menguasai materi pelatihan secara maksimal sehingga peserta pelatihan dapat memperoleh pengetahuan atas materi yang diberikan. Seorang pelatih harus memiliki berbagai pengetahuan sehingga dapat melakukan tugasnya dengan berhasil dan mampu melatih banyak orang dengan latar belakang berbeda dalam sebuah organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2011), syarat-syarat yang harus dimiliki oleh pelatih yaitu :

a. Teaching skills

Seorang pelatih harus memiliki kemampuan dalam mengajar atau memberikan pengetahuannya kepada peserta pelatihan. Hal ini bertujuan agar peserta dapat bekerja secara mandiri.

b. Communication skills

Pelatih harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, suara yang jelas, tulisan yang baik dan penggunaan kata-kata yang mudah dipahami oleh peserta pelatihan.

c. Personality authority

Pelatih harus memiliki wibawa terhadap peserta pelatihan, perilaku yang baik, sifat dan kepribadian yang menyenangkan, kemampuan dan kecakapan yang diakui.

d. Social skills

Pelatih harus mahir dalam bidang social supaya tercipta kepercayaan dan kesetiaan dari para peserta pelatihan. Sikap turut senang dengan kemajuan peserta pelatihan dan dapat menghargai pendapat orang lain.

e. Technical competent

Pelatih harus memiliki kemampuan teknis, kecakapan teoritis dan pandai dalam mengambil keputusan..

f. Stabilitas emosi

Pelatih harus dapat menjaga emosinya, tidak berprasangka buruk terhadap peserta pelatihan, terbuka, tidak pendendam dan dapat memberikan nilai yang objektif.

2. Peserta pelatihan

Menurut Bangun (2012), Para peserta pelatihan dituntut untuk siap dalam mengikuti pelatihan. Apabila peserta pelatihan siap berarti mereka memiliki keterampilan-keterampilan dasar yang diperlukan, terdapat motivasi dan efektivitas diri. Syarat peserta dalam mengikuti pelatihan adalah mereka harus memiliki kemampuan mental dan fisik. Pelaksanaan pelatihan akan efektif apabila para peserta pelatihan memiliki keinginan yang tinggi untuk sukses dalam melakukan pekerjaannya

3. Materi pelatihan

Menurut Bangun (2012), Materi pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Materi pelatihan dibuat sedemikian rupa agar dapat disampaikan oleh pelatih sehingga mudah dipahami oleh peserta pelatihan

4. Media pelatihan

Menurut Hasibuan (2011), Media pelatihan harus dapat mendukung jalannya suatu kegiatan pelatihan. Media pelatihan dapat berupa seperti buku-buku, alat-alat dan mesin-mesin. hal tersebut bermanfaat agar tujuan pelatihan dapat tercapai

5. Metode pelatihan

Menurut Bangun (2012), Pemilihan metode pelatihan harus tepat agar dapat mempermudah penyampaian materi pelatihan. Menurut Setiawan (2012) Metode pelatihan yang diterapkan harus sesuai dengan jenis materi pelatihan dan kemampuan peserta pelatihan.

2.1.6 Indikator Pelatihan

Indikator-indikator Pelatihan menurut Anwar (2011), sebagai berikut :

1. Tujuan pelatihan
2. Sasaran pelatihan
3. Pelatih
4. Materi pelatihan
5. Metode pelatihan
6. Peserta pelatihan

2.2 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

2.2.1 Pengertian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur.

Menurut ohsas (2007), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah semua kondisi dan factor yang dapat berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja maupun orang lain (kontraktor, pemasok, pengunjung dan tamu) di tempat kerja.

2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

A. Perbuatan manusia yang tidak aman

- 1) Melaksanakan pekerjaan wewenang atau yang berwenang gagal mengamankan atau memperingatkan seseorang.
- 2) Menjalankan alat-alat mesin diluar batas aman.
- 3) Menyebabkan alat-alat keselamatan kerja tidak bekerja.
- 4) Cara angkat, angkut menempatkan barang dan menyimpan yang kurang baik dan tidak aman.
- 5) Memakai sikap/posisi tubuh yang kurang baik dan tidak aman.
- 6) Bekerja dengan alat/mesin bergerak atau berbahaya.

7) Melakukan tindakan mengacau, menyalahgunakan, melampaui batas.

B. kondisi fisik dan mekanis yang tidak aman

- 1) Alat pengaman yang kurang/tidak bekerja.
- 2) Tidak ada pengaman.
- 3) Adanya kondisi tidak aman.
- 4) Design yang kurang baik.
- 5) Pengaturan proses kerja yang berbahaya atau mengandung resiko seperti : badan terlalu berat, jalan yang sempit/tidak teratur.
- 6) Penerangan, ventilasi kurang baik.
- 7) Perencanaan proses kerja kurang/tidak aman.

Menurut Warwick (2004) berdasarkan analisis sebab kecelakaan yang terjadi pada umumnya disebabkan oleh perbuatan yang membahayakan. Adapun perbuatan yang membahayakan itu bersumber dari :

- a. Tidak memakai alat-alat pelindung diri.
- b. Tidak memperhatikan posisi saat sedang bekerja.
- c. Cara menggunakan perkakas yang salah.
- d. Tata cara kerja dan ketertiban yang tidak dipatuhi.

2.2.3 Tujuan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara (2004), menjelaskan bahwa tujuan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu, setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis, setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin, semua hasil produksi dipelihara keamanannya, adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan, meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja, terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja atau kondisi kerja, setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Menurut ahli dalam bidang keselamatan kerja, Willie (2006) mengatakan program keselamatan kerja diadakan karena tiga alasan penting yakni:

a) Berdasarkan perikemanusiaan.

Pertama-tama para manajer akan mengadakan pencegahan kecelakaan kerja atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya. Mereka melakukan demikian untuk mengurangi sebanyak-banyaknya rasa sakit dari pekerjaan yang diderita luka serta keluarga

b) Berdasarkan Undang-Undang.

Ada juga alasan mengadakan program keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan Undang-Undang federal, Undang-Undang Negara Bagian dan Undang-Undang kota perja tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan sebagian mereka melanggarnya akan dijatuhi hukuman denda

c) Berdasarkan Ekonomi

Alasan ekonomi untuk sadar keselamatan kerja karena biaya kecelakaan dampaknya sangat besar bagi perusahaan. (Moekijat, 2004).

2.2.4 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut sunyoto (2013:240) dalam kutipan eka ristiani, menyebutkan bahwa indikator dari kesehatan dan keselamatan kerja adalah:

- a. Pembiayaan kesehatan
- b. Pelayanan kesehatan
- c. Perlengkapan
- d. Prosedur
- e. Tempat penyimpanan barang
- f. Wewenang pekerjaan
- g. Kelalaian

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk nilai, menurut Sutrisno (2009).

Pengertian Produktivitas kerja menurut Tohardi (2009), Mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sedangkan menurut Kusrianto (2009), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif

Pengertian produktivitas menurut Singodimedjo (2009). Produktivitas harus menjadi bagian yang tak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya. Selanjutnya, dijelaskan bahwa orang yang mempunyai sikap tersebut terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, serta terbuka namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan. Menurut Singodimedjo (2009), ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi yaitu:

1. Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja.
2. Aspek efisiensi tenaga kerja.
3. Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

Tiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relative sederhana. Menurut

Singodimedjo (2009), mengemukakan rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input)

Dari beberapa pendapat di atas tentang produktivitas kerja dijelaskan bahwa orang yang mempunyai sikap tersebut terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, serta terbuka dalam kaitannya dengan pekerjaannya, maka produktivitas karyawan kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapainya

2.3.2 Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2009), Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi

Yang dimaksud etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan keorganisasian para anggota suatu organisasi. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Siagian dalam Edy Sutrisno (2009, p.105) adalah :

a. Perbaikan Terus Menerus.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.

b. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan.

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi

c. Pemberdayaan SDM.

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karna itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.

Menurut Ravianto (2009), setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain : tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan presentasi.

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain. Menurut Simanjuntak (2009), Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

a. Pelatihan.

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan carta-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan.

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

c. Hubungan antara atasan dan bawahan.

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari.

2.3.4 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2014) dalam kutipan Deden Misbahudin Muayyad produktivitas kerja dapat diukur dengan beberapa indikator dibawah ini :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

2.4 Penelitian Terdahulu.

Penelitian-penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah pelatihan sumber daya manusia serta keselamatan dan kesehatan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Tabel 2.3
Penelitian Terdahulu

Nama/ Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Dwi Kurniawan Tahun 2016	Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda	1. Kompensasi 2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 3. Kepuasan Kerja	1. Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. 2. Terdapat pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja 3. Terdapat pengaruh antara kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja.
Eka Ristiani	Pengaruh Program	1. Program Kesehatan &	1. Kesehatan & keselamatan kerja dan lingkungan kerja

Tahun 2015	Kesehatan & Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan	Keselamatan Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kesehatan & keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Indri Anggun Tahun 2018	Tidak di publikasikan		
Joko Tri Widiyanto Tahun 2016	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Pada aab Bumiputera 1912 Kantor Cabang Syariah Serang).	Pelatihan Kerja, Produktivitas Kerja	Berdasarkan Hasil Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Pelatihan Dengan Produktivitas Kerja
1. Elaine Tjeng 2. Laila Refiana Said 3. Wimby Wandary Tahun 2013	Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk (Studi Pada Frontliner Bakti BCA KCU Banjarmasin)	1. Program Pelatihan 2. Pengembangan Kinerja	1. Terdapat pengaruh secara parsial pada program pelatihan terhadap kinerja karyawan. 2. Tidak terdapat pengaruh secara parsial pada program pengembangan terhadap kinerja karyawan. 3. Program pelatihan dan pengembangan secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
1. Laili NurRahmawati 2. Iriani Ismail 3. Mudji Kuswinarno Tahun 2013	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan PT. BRI (Persero), Tbk Cab. Bangkalan	1. Pengembangan Sumber Daya Manusia 2. Produktivitas Karyawan	1. secara bersama-sama variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas 2. pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. 3. pelatihan juga berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas.

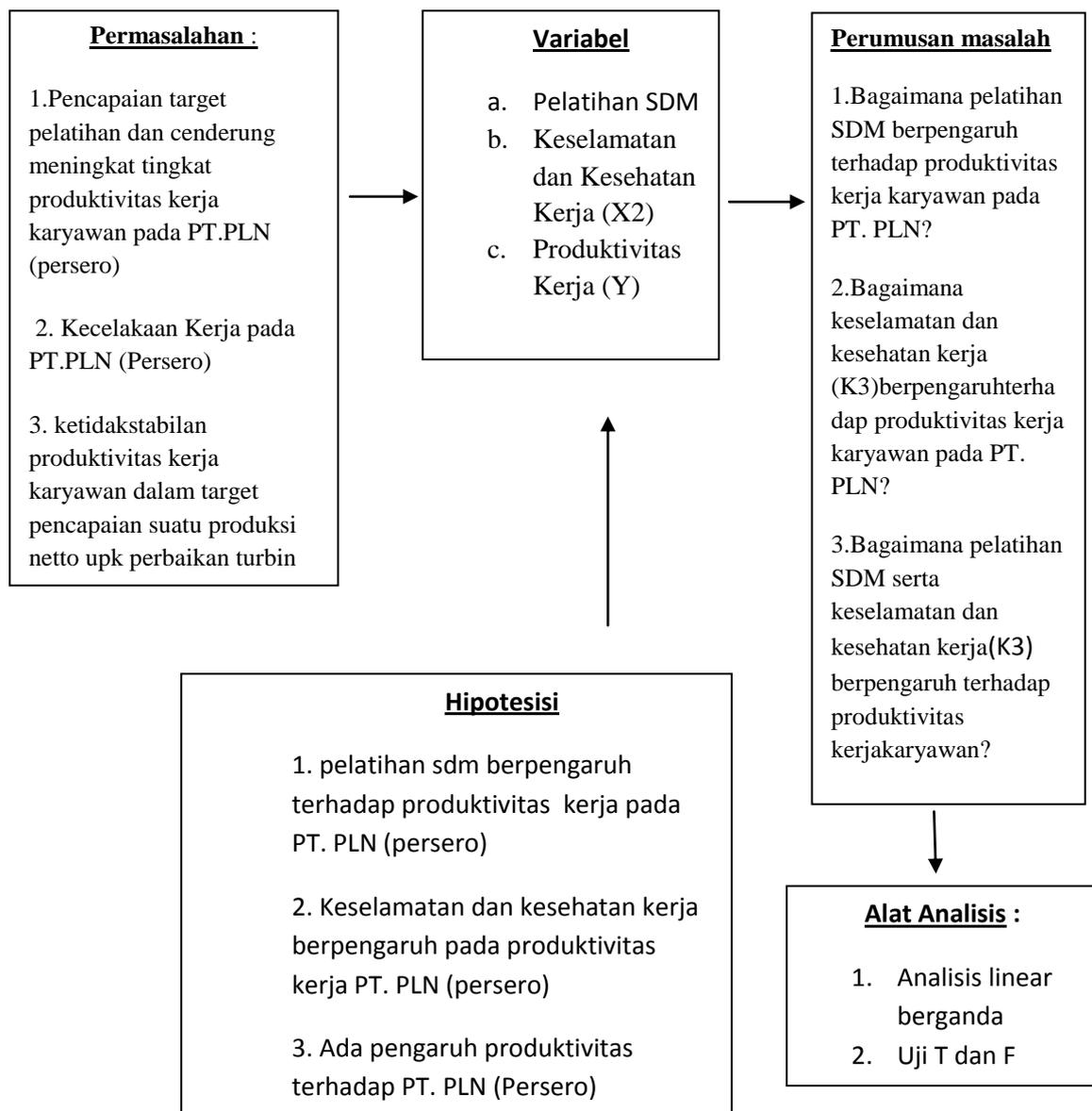
Chusnah Tahun 2016	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Permata Tbk, Komplek Ruko Sentra Niaga, Jl. Ahmad Yani, Blok A4, No.2, Kayuringin, Bekasi	1. Pelatihan 2. Pengembangan Karyawan 3. Produktivitas Kerja	1. Terdapat pengaruh secara parsial antara variable pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. 2. Terdapat pengaruh secara parsial antara variable pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan. 3. Terdapat pengaruh secara simultan antara variable pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.
-----------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Berdasarkan tabel 2.1 diatas terdapat perbedaan antara beberapa penelitian terdahulu diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini, yaitu, yang menjadi objek dan subjek serta judul dalam penelitian ini. Analisis Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan SDM Serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan.

2.5 Kerangka Pemikiran.

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Berdasarkan landasan teori-teori diatas dan bab sebelumnya, maka dalam penelitian ini gambaran kerangka pikir adalah sebagai berikut:

Tabel 2.5 Kerangka Pikiran



2.6 Pengembangan Hipotesis.

2.6.1 Pengaruh Pelatihan SDM terhadap Produktivitas kerja karyawan

Hasil penelitian (Joko Tri Widiyanto) tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan hal yang sangat penting terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu perlu di uji apakah pelatihan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Pelatihan sdm berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

2.6.2 Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil penelitian (G ukhisia, Retno Astuti, Arif Hidayat, 2016) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja. Risiko kecelakaan serta penyakit akibat kerja sering terjadi karena program K3 tidak berjalan dengan baik. Oleh karena itu perlu di uji apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.6.3 Pengaruh pelatihan sdm serta Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil penelitian (Joko Tri Widiyanto, G ukhisia, Retno Astuti, Arif hidayat 2016) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan sdm serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja. Karena kurangnya pelatihan dan kurang memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan dan mengalami kelalaian oleh karena itu perlu di uji apakah pelatihan sdm serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Pelatihan sdm serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Wiratna Sujarweni (2015), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan–penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur–prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu didalam kehidupan manusia yang dinamakannya variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan diantara variabel–variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif. Statistik deskriptif merupakan bagian dari statistik yang mempelajari alat, teknik, ataupun prosedur yang ditujukan untuk mendapatkan gambaran atau mendeskripsikan sekumpulan data dari hasil pengamatan (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2015). Statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero).

3.2 Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh penulis merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Sumber data menurut cara memperolehnya, antara lain:

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Wiratna Sujarweni (2015), Sumber data yang

langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data perusahaan atau yang menjadi subjek penelitian.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, artikel, buku–buku dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data, Wiratna Sujarweni (2015).

3.3 Metode Pengumpulan Data.

3.3.1 Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Teknik ini dilakukan dengan mengkaji berbagai teori dan bahasan yang relevan dengan penyusunan skripsi ini seperti data yang bersumber dari berbagai referensi seperti literatur, arsip, dokumentasi, dan data lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini

3.3.2 Penelitian Lapangan (Field Research)

Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung kelapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara:

- a. Dokumentasi, yaitu dengan membaca buku atau literatur atau karya ilmiah lainnya dan sumber data lain yang berasal dari media elektronik seperti internet, yang mempunyai hubungan dengan penulisan penelitian tentang Pelatihan dan Pengembangan SDM serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas Karyawan pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang ini berlokasi di Desa Sebalang, Kecamatan Katibung, Kabupaten Lampung Selatan
- b. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab menurut Sugiyono (2014, p.142), Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah

likert. Pengukuran untuk variabel independent dan dependent menggunakan teknik scoring untuk memberikan nilai pada setiap alternatif jawaban sehingga data dapat dihitung. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi atau skala dari yang sangat setuju hingga sangat tidak setuju dan sangat baik hingga tidak baik. Dalam penelitian ini pengumpulan data dengan cara memberi pernyataan-pernyataan tertulis kepada responden yang menjadi sampel atau karyawan pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang ini berlokasi di Desa Sebalang, Kecamatan Katibung, Kabupaten Lampung Selatan. Jawaban pertanyaan yang diajukan yaitu:

Tabel 3.1

Perhitungan Menggunakan Tipe Skala Likert

Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, (2014, p.142).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2014). Hal ini yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kecamatan Katibung, Kabupaten Lampung Selatan, yaitu sebanyak 130 karyawan.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut menurut (Sugiyono 2014). Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini digunakan Metode Pemilihan sampel secara acak (Random sampling). Teknik sampling acak sederhana adalah suatu teknik pengambilan sampel atau elemen secara acak, dimana setiap elemen atau anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Dari populasi yang telah ditentukan diatas, maka dalam rangka mempermudah dalam melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representative atau mewakili dari populasi. Jadi sample merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin (Sevilla et. al., 1960: p,182), dengan batasan kesalahan 10%. Rumus tersebut adalah:

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas Kesalahan.

Berdasarkan rumus diatas, maka sampel yang harus diambil adalah:

$$n = \frac{130}{(1 + 130 \cdot 0,1^2)}$$

$$n = \frac{130}{(1 + 130 \cdot 0,01)}$$

$$n = \frac{130}{1 + 130}$$

$$n = \frac{130}{131}$$

$$n = 0,99$$

$$n = 99$$

Berdasarkan penghitungan dengan rumus diatas diatas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 99 responden. Guna melengkapi atau pun memudahkan pelaksanaan penelitian ini, maka peneliti membulatkan atau mengambil sampel sebanyak 99 orang karyawan.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

3.5.1 Variabel Bebas / Independent

Variabel bebas adalah sejumlah gejala atau faktor yang mempengaruhi munculnya faktor lain menurut Sugiyono (2005). Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas yaitu Pelatihan dan K3.

3.5.2 Variabel Terikat / Dependent

Variabel terikat adalah sejumlah gejala atau faktor yang muncul dan dipengaruhi oleh variabel bebas Sugiyono (2005). Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah Produktivitas Kerja Karyawan.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Menurut Wiratna Sujarweni (2015), memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran berasal dari mana

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Konsep Operasional	Indikator	Skala Ukur
Pelatihan (X1)	“Pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawab nya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan” Menurut Sunyoto (2012),	Perusahaan memberikan pelatihan agar pekerja pada perusahaan lebih terampil dan lebih baik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan produktivitas kerja 2. Meningkatkan mutu kerja 3. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sdm 4. Meningkatkan moral kerja 5. Menjaga kesehatan dan keselamatan 6. Menunjang pertumbuhan pribadi 	Likert

Keselamatan kesehatan kerja (K3) (X2)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah semua kondisi dan faktor yang dapat berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerjatenaga kerj maupun orang lain (kontraktor, pemasok, pengunjung dan tamu) di tempat kerja. Menurut Ohsas 2007,	Perusahaan memberikan perlengkapan kepada karyawan agar terhindar dari insiden dan memberikan asuransi kesehatan untuk seluruh pekerjaan pada perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembiayaan kesehatan 2. Pelayanan kesehatan. 3. Perlengkapan. 4. Prosedur. 5. Tempat penyimpanan barang. 6. Wewenang pekerjaan. 7. Kelalaian. 	Likert
Produktivitas (Y)	Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Sering dibatasi dengan tenagakerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk nilai, menurut Sutrisno (2009).	Hasil kinerja karyawan yang mendapat kan hasil menjadi lebih baik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas kerja 3. Keterangan Waktu 	Likert

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir – butir dalam suatu daftar item pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ maka valid Wiratna Sujarweni (2015). Uji validitas menggunakan teknik kolerasi Product Moment. Dengan kata lain, responden dengan peneliti memiliki keseuaian dalam mendeskripsikan suatu fenomena, terutama dalam memaknai fenomena tersebut (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2015). Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan dan diuji kevaliditasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ maka valid Wiratna Sujarweni (2015). Uji validitas menggunakan teknik Kolerasi Product Moment. Adapun rumus dari korelasi pearson adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{\{(n\sum X^2) - (\sum X)^2\} \cdot \{(n\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r = Korelasi antar Variabel X dan Y

n = Jumlah responden

X = Jumlah skor item

Y = Jumlah skor total seluruh item

Prosedur pengujian :

1. H_0 : data valid
 H_a : data tidak valid
2. Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka instrument valid
 Apabila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka instrument tidak valid
3. Pengujian validitas instrument dilakukan melalui program SPSS (Statistical Program and Service Solution seri 20.0).

4. Penjelasan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dan probabilitas (sig) dengan r_{tabel} maka dapat di simpulkan instrument tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.

3.7.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Lupiyoadi dan Ikhsan (2015). Reliabilitas mengandung pengertian bahwa suatu indikator cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan. Reliabel artinya dapat dipercaya jadi dapat diandalkan. Jika metode split-half hanya dapat digunakan untuk mencari indeks reliabilitas instrumen yang skornya bernilai 1 dan 0, metode Alpha Cronbach dapat digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai. Misalnya skala 1 sampai 10 atau antara 1 sampai 5. Dengan rumus indeks reliabilitas Alpha instrument dalam adalah.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sum \sigma^2} \right]$$

Keterangan :

R = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians butir

σ^2 = Varians total

Prosedur pengujian :

1. H_0 : data reliable
 H_a : data tidak reliable
2. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument reliable
Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument tidak reliable
3. Pengujian Realibilitas instrument dilakukan melalui program SPSS (Statistical Program and Service Solution seri 20.0)
4. Penjelsan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dan probabilitas (sig) dengan r_{tabel} maka dapat di simpulkan instrument tersebut dinyatakan reliable atau sebaliknya.

Dalam penelitian ini menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi. Selanjutnya mengkonsultasikan hasil nilai Alpha cronbach dengan nilai Interpretasi Koefisien, seperti pada table dibawah ini:

Tabel 3.2
Daftar Interpretasi Koefisien Nilai R

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang/Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2014, p,184)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas Sampel

Menurut Lupiyoadi dan Ikhsan (2015). Uji normalitas merupakan uji distribusi data yang akan di analisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametrik. Apabila data tidak berdistribusi normal, maka kita tidak dapat menggunakan analisis non-parametrik. Penggunaan uji kolmogorof-smirnow atau uji K-S termasuk dalam golongan non parametrik karena penelitian belum mengetahui apakah data yang digunakan termasuk data parametrik atau bukan. Pada uji K-S, data dikatakan normal apabila nilai $sign > 0,05$. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal atau sebaliknya. Uji normalitas sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan uji Non parametric one sample Kolmogorov Smirnov (KS).

Prosedur pengujian:

1. H_0 : Data berasal dari populasi berdistribusi normal
 H_a : Data dari populasi yang berdistribusi tidak normal
2. Apabila $(Sig) > 0,05$ maka H_0 diterima (Normal)
Apabila $(Sig) < 0,05$ maka H_a ditolak (Tidak Normal)

3. Pengujian normalitas sampel dilakukan melalui program SPSS (Statistical Program and Service Solution seri 20.0)
4. Penjelasan dan kesimpulan bahwadari data-data yang diperoleh pada masing-masing variabel yang diteliti apakah berdistribusi normal atau sebaliknya, dan membandingkan dengan probabilitas ($\text{sig} > 0,05$)

3.8.2 Uji Homogenitas Sampel

Uji homogenitas sampel adalah untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil dari populasi itu bervariasi homogen atau tidak. Dalam penelitian ini akan menggunakan uji test Homogeneity Of Variances.

Prosuder pengujian:

1. H_0 : Varian populasi adalah homogen.
 H_a : Varian populasi adalah tidak homogen.
2. Jika probabilitas ($\text{sig} > 0.05$) maka (Alpha) H_0 diterima.
Jika probabilitas ($\text{sig} < 0.05$) maka (Alpha) H_0 ditolak.
3. Pengujian homogenitas sampel dilakukan melalui program SPSS (Statistical Program and Service Solution seri 20)

3.8.3 Uji Linieritas Sampel

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis assosiatif. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS dengan menggunakan Test for Linearity pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (Deviation from Linearity) lebih besar dari 0,05.

Prosedur pengujian:

1. H_0 : model regresi berbentuk linier
 H_a : model regresi tidak berbentuk linier
2. Jika probabilitas ($\text{Sig} < 0,05$) (Alpha) maka H_0 ditolak
Jika probabilitas ($\text{Sig} > 0,05$) (Alpha) maka H_0 diterima

3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (Statistical Program and Service Solution seri 20.0)

3.8.4 Uji Multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas Wiratna Sujarweni (2015). Ada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas Ghozali dalam Wiratna Sujarweni (2015: p,227). Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari tolerance value atau variance inflation faktor (VIF). Batas dari tolerance value $> 0,1$ atau VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 20.0)

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiono (2014), Regresi ganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen kriterium bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi dinaik turunkan nilainya. Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila variabel independennya minimal 2. Analisis regresi

berganda yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Program Pelatihan sdm serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas terhadap Karyawan. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang modelnya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_t$$

Keterangan :

Y = Produktivitas

X₁ = Pelatihan

X₂ = Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

b_{1,2,3} = Koefisien Kompensasi

a = Konstanta

e_t = Error Term

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t (Secara Parsial)

Menurut Wiratna Sujarweni (2015), Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individu yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_{1,2,3}) secara individual (Parsial) mempengaruhi variabel dependen (Y).

Kriteria pengujian dilakukan dengan:

Jika nilai t_{hitung} > t_{tabel} maka Ho ditolak

Jika nilai t_{hitung} < t_{tabel} maka Ho diterima

Atau

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

3.10.2 Uji F (Secara Simultan).

Uji serempak (Uji F) untuk pengujian hipotesis kedua Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen ($X_{1,2,3}$) secara bersama-sama (Simultan) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian dilakukan dengan:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:

Jika nilai $F_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $F_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

atau

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

2. Menentukan nilai titik kritis untuk F_{tabel} pada $db_1 = n - k$ dan $db_2 = k - 1$
3. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif data adalah merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya. Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan metode statistik parametris. Dalam pengujian deskripsi data dalam penelitian ini, penulis menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel, dilihat dari karakteristik responden antara lain: Divisi, Jenis Kelamin dan Usia responden. Dan diuji menggunakan *Statistical Program and Service Solutionseri 20.0*. Hasil pengolahan data sampel yang diperoleh Pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan yang berjumlah 99orang responden adalah sebagai berikut :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini hasil dari pengumpulan data kuesioner yang disebarkan dalam objek penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Divisi

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

No.	Divisi	Jumlah	Persentase(%)
1.	Analisa Kimia	1	1.0
2.	Bag Coal & ash handi	1	1.0
3	Bag ENJ	1	1.0
4	Bag HAR	1	1.0
5	Bag OP	1	1.0
6	Har Listrik	1	1.0
7	Har Turbin	1	1.0
8	Kelola Bahan Bakar	1	1.0

9	Pelaksana Pengadaan	2	2.0
10	Pemeliharaan	1	1.0
11	Sie Analisa Kimia	1	1.0
12	Sie Har Boiler	5	5.0
13	Sie har coal & Ash h	6	6.0
14	Sie Har Kontrol INS	3	3.0
15	Sie HAR Listrik	2	2.0
16	Sie HAR Prediktif	2	2.0
17	Sie HAR Turbin	4	4.0
18	Sie Keu	4	4.0
19	Sie Log	1	1.0
20	Sie Lola Bahan Bakar	2	2.0
21	Sie Lola SIS	7	7.0
22	Sie OP A	6	6.0
23	Sie OP B	9	9.0
24	Sie OP C	8	8.0
25	Sie OP coal & Ash	2	2.0
26	Sie OP D	6	6.0
27	Sie REN & DAL HAR	5	5.0
28	Sie REN & DAL OP	4	4.0
29	Sie SDM & MUM	3	3.0
30	UPK Sebalang	2	2.0
31	URS LAKSDA	4	4.0
32	URS LAKSLK	2	2.0
Jumlah		99	100,0

Sumber : Data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dari hasil uji frekuensi Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan Divisi karyawan di PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung

Selatan dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan Divisi Sie OP B.

2. Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Status	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Laki – Laki	89	89.9
2.	Perempuan	10	10.1
Jumlah		99	100,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pria dengan frekuensi sebanyak 89 responden (89.9%), dan berdasarkan jenis kelamin wanita sebanyak 10 responden (10.1%). Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan Jenis kelamin karyawan pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin Pria.

3. Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Karakteritik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	17 – 30 Tahun	19	19.2
2.	31 – 40 Tahun	37	37.4
3.	41 – 50 Tahun	29	29.3
4.	> 50 Tahun	14	14.1
Jumlah		99	100,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan 4.3 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan Usia 17 – 30 tahun dengan frekuensi sebanyak 19 responden (19.2%), pada usia 31 – 40 tahun dengan frekuensi sebanyak 37 responden (37.4%), pada usia 41 – 50 tahun dengan frekuensi sebanyak 29 responden (29.3%) dan pada usia > 50 tahun sebanyak 14 responden (14.1). Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan usia pada karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan usia 31 – 40 tahun.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban deskripsi data variabel independen yaitu Pelatihan SDM (X1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) dan variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja(Y) pada pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 99 responden atau sampel adalah sebagai berikut:

1. Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Pelatihan SDM(X1)

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan SDM (X1)

Indikator Variabel	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Tujuan Pelatihan	1. Kegiatan Pelatihan yang di selenggarakan ditujukan untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan.	17	17.2	43	43.4	32	2.3	6	6.1	1	1.0
	2. Pelatihan yang saya ikuti memang dibutuhkan karena dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja untuk mendukung pekerjaan saya	18	18.2	51	51.5	22	22.2	8	8.1	0	0.0
Sasaran	3. Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat	16	16.2	48	48.5	30	30.3	5	5.1	0	0.0
	4. Karyawan adalah sasaran diadakannya pelatihan	21	21.2	52	52.5	22	22.2	3	3.0	1	1.0
Pelatih	5. Instruktur dalam pelatihan mampu menyampaikan materi dengan baik	24	24.2	30	30.3	39	39.4	4	4.0	2	2.0
	6. Instruktur menguasai materi pelatihan yang akan disampaikan kepada peserta pelatihan	24	24.2	40	40.4	26	26.3	9	9.1	0	0.0
Materi Pelatihan	7. Materi yang akan disampaikan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan	21	21.2	45	45.5	29	29.3	4	4.0	0	0.0
	8. Materi yang disampaikan memudahkan pekerja untuk memahaminya	12	12.1	45	45.5	34	34.3	7	7.1	1	1.0
Metode Pelatihan	9. Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta latihan	16	16.2	40	40.4	31	31.3	8	8.1	4	4.0
	10. Metode pelatihan mudah dimengerti oleh karyawan	19	19.2	39	39.4	31	31.3	10	10.1	0	0.0
Peserta Pelatihan	11. Peserta mendapat pelatihan yang cocok untuk pekerjaannya	24	24.2	52	52.5	19	19.2	4	4.0	0	0.0
	12. Peserta memahami pelatihan yang dijalani	30	30.3	47	47.5	21	21.2	1	1.0	0	0.0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 12 yaitu “Peserta memahami pelatihan yang dijalani” dengan jumlah responden sebanyak 30 responden atau 30.3% dan yang terkecil pada pernyataan 8 yaitu “Materi yang disampaikan memudahkan pekerja untuk memahaminya” dengan jumlah 12 responden atau 12.1%.

2. Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)(X2)

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)(X2)

Indikator Variabel	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pembiayaan Kesehatan	1. Perusahaan memberikan program kesehatan bagi karyawan untuk menjaga kesehatannya.	28	28.3	63	63.6	8	8.1	0	0.0	0	0.0
	2. Perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada seluruh pekerja	27	27.3	62	62.6	10	10.1	0	0.0	0	0.0
Pelayanan Kesehatan	3. Pemeriksaan kesehatan dilakukan secara berkala	30	30.3	61	61.6	7	7.1	1	1.0	0	0.0
	4. Tersedianya obat-obatan bagi petugas yang sakit ketika bekerja	29	29.3	57	57.6	10	10.1	3	3.0	0	0.0
Perlengkapan	5. Saya merasa perlengkapan keselamatan yang tersedia sudah sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dilakukan	34	34.3	39	39.4	24	24.2	2	2.0	0	0.0
	6. Saya menggunakan perlengkapan keselamatan kerja dengan baik untuk menjaga keselamatan kerja	22	22.2	42	42.4	29	29.3	6	6.1	0	0.0
Prosedur	7. Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku	37	37.4	41	41.4	19	19.2	2	2.0	0	0.0
	8. Prosedur yang sudah diterapkan	22	22.2	53	53.5	19	19.2	5	5.1	0	0.0

	perusahaan harus dipatuhi										
Tempat Penyimpanan Barang	9. Tempat penyimpanan perlengkapan barang bersih dan nyaman	20	20.2	54	54.5	20	20.2	5	5.1	0	0.0
	10. Tempat penyimpanan barang di tata secara rapih	27	27.3	64	64.6	8	8.1	0	0.0	0	0.0
Wewenang Pekerjaan	11. Peraturan yang dibuat perusahaan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (k3) menurut saya sudah baik	28	28.3	56	56.6	11	11.1	4	4.0	0	0.0
	12. Peraturan yang dibuat perusahaan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (k3) sudah cukup baik	28	28.3	60	60.6	10	10.1	1	1.0	0	0.0
Kelalaian	13. Saya harus tetap berhati-hati meskipun sudah menggunakan perlengkapan keselamatan kerja	26	26.3	58	58.6	13	13.1	2	2.0	0	0.0
	14. Saya selalu mentaati ketentuan-ketentuan kerja agar tidak terjadi kecelakaan kerja.	27	27.3	59	59.6	12	12.1	1	1.0	0	0.0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 7, yaitu“Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku” Dengan jumlah responden sebanyak 37 atau 37.4% dan yang terkecil pada pernyataan 9 “Tempat penyimpanan perlengkapan barang bersih dan nyaman” dengan jumlah 20 atau 20.2%.

1. Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Produktivitas Kerja(Y)

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja(Y)

Indikator Variabel	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kuantitas Kerja	1. Saya mampu mencapai target pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.	35	35.4	44	44.4	16	16.2	3	3.0	1	1.0
	2. Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.	21	21.2	43	43.4	34	34.3	1	1.0	0	0.0
	3. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan.	20	20.2	40	40.4	32	32.3	4	4.0	3	3.0
Kualitas Kerja	4. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapih.	13	13.1	37	37.4	34	34.3	13	13.1	2	2.0
Keterangan Waktu	5. Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.	7	7.0	31	31.3	39	39.4	19	19.2	3	3.0
	6. Saya bekerja sesuai dengan waktu yang telah diterapkan oleh perusahaan	10	10.1	37	37.4	40	40.4	9	9.1	3	3.0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 99responden, pernyataan 1 mengenai “Saya mampu mencapai target pekerjaan yang ditetapkan perusahaan”. Mendapat

respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 35 orang atau 35.4%. Sedangkan pernyataan 5 mengenai “Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang atau 7.0%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan SDM(X1)

Pernyataan	r hitung	r table	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,429	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,395	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,695	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,732	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,703	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,501	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,475	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,621	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,578	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,520	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,683	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,562	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Pelatihan SDM (X1). Hasil uji validitas menunjukkan yaitu nilai r hitung $>$ r tabel. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan 4 dengan nilai koefisien product moment sebesar 0,732, dan nilai koefisien product moment terkecil terdapat pada pernyataan 2 dengan nilai koefisien product moment sebesar 0,395. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Pelatihan SDM (X_1), bahwa dari 12 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)

Pernyataan	r hitung	r table	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,688	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,728	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,688	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,686	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,696	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,686	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,696	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,729	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,729	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,728	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,695	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,733	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,729	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,733	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan hasil pengujian yang valid untuk 14 butir pernyataan, hal ini dapat dilihat dari koefisien product moment lebih besar dari r tabel. Nilai tertinggi koefisien product moment sebesar 0,733 pada pernyataan 12 dan 13. Nilai terkecil koefisien product moment terdapat pada pernyataan 4 dan 6 dengan nilai 0,686. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2), bahwa dari 14 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,667	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,735	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,660	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,526	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,595	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,670	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan hasil pengujian yang valid untuk 6 butir pernyataan, hal ini dapat dilihat dari koefisien product moment lebih besar dari r tabel. Nilai tertinggi koefisien product moment sebesar 0,735 pada pernyataan 2. Nilai terkecil koefisien product moment terdapat pada pernyataan 4 dengan nilai 0,526. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Produktivitas Kerja (Y), bahwa dari 6 item pernyataan tersebut

dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interpretasi nilai r. Dari hasil pengelolaan data dari kuesioner yang diseberkan kepada 35 responden dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien seperti pada tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien r	Keterangan
Pelatihan SDM (X1)	0,744	0,744 berada diantara 0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	0,765	0,765 berada diantara 0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi
Produktivitas Kerja (Y)	0,756	0,756 berada diantara 0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha sebesar 0,744 untuk variabel Pelatihan SDM(X1) dengan tingkat reliabel tinggi.0,765 untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) dengan tingkat reliabel tinggi dan 0,756 untuk variable Produktivitas Kerja (Y) dengan tingkat reliabel tinggi. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari keseluruhan

instrument pernyataan-pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas instrument.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametric. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sample yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sample bisa dipertanggung jawabkan. Dalam penelitian ini peneliti dibantu oleh program SPSS versi 20.

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pelatihan SDM	0,254	0.05	$0,254 > 0,05$	Normalitas
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,321	0.05	$0,321 > 0,05$	Normalitas
Produktivitas Kerja	0.152	0.05	$0,152 > 0,05$	Normalitas

Sumber : data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan normalitas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Pelatihan SDM sebesar 0.254 lebih besar dari 0.05 , variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebesar 0,321 lebih besar dari 0,05 dan Variabel Produktivitas Kerja sebesar 0.152 lebih besar dari pada 0.05, yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data terdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Homogenitas

Uji homogenitas sampel dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Pada analisis regresi, persyaratan analisis yang dibutuhkan adalah bahwa alat regresi untuk setiap pengelompokan berdasarkan variabel terikatnya memiliki variansi yang sama.

Tabel 4. 13
Hasil Uji Homogenitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pelatihan SDM	0.081	0.05	$0,081 > 0,05$	Terdapat gejala Homogenitas
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0.025	0.05	$0,025 > 0,05$	Tidak Terdapat gejala Homogenitas

Sumber : data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan Homogenitas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Pelatihan SDM sebesar 0.081 lebih besar dari 0.05 , variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05, Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data Homogenitas.

4.3.3 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil uji linieritas sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pelatihan SDM (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	0.734	0.05	0,734 > 0,05	Linear
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	0.269	0.05	0,269 > 0,05	Linear

Sumber diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil pada tabel 4.13 diatas dari hasil uji linieritas bahwa perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* untuk variabel Pelatihan SDM (X1) diperoleh nilai sig sebesar $0.734 > 0.05$ (Alpha) dan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) diperoleh nilai sig sebesar $0.269 > 0.05$ (Alpha). Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menyatakan bahwa dari semua variabel independen yaitu Pelatihan SDM (X₁) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Y) menunjukkan bahwa data yang diperoleh model regresi berbentuk Linier terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y).

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan

unsur $(1-R^2)$ di sebut *collinierty tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF		Kondisi	Keterangan
Pelatihan SDM (X1)	0.971	1.030	10	$1.030 \leq 10$	Tidak ada gejala Multikolinieritas
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	0.971	1.030	10	$1.030 \leq 10$	Tidak ada gejala Multikolinieritas

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel coefficients Pelatihan SDM nilai $VIF = 1.030 \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas, dan VIF Keselamatan dan Kesehatan Kerja = $1.030 \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas. Dapat disimpulkan data-data yang diperoleh dari 99 kuesioner jawaban responen yang menjadi sampel dalam penelitian ini bahwa semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala Multikolinieritas terhadap variabel dependen.

4.4 Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini untuk besarnya pengaruh variabel Pelatihan SDM (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangunan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan.

Tabel 4.15
Koefisien Korelasi

Variabel	R	R Square
Pelatihan SDM (X1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja(X2)	0.355	0.126

Sumber : Data sekunder diolah, 2019

Berdasarkan hasil pada tabel 4.15 diatas di peroleh hasil nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.355 yang menunjukkan tingkat keratan antara variabel tinggi. Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0.126 menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja (Y) dipengaruhi oleh Pelatihan SDM (X1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan sebesar 12.6% sangat lemah sisanya 87.4% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Tabel 4.16
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std.Error
Constanta	26.726	3.156
Pelatihan SDM	0.096	0.045
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	-0.163	0.049

Sumber : Data sekunder diolah,2018

Variabel dependen pada regresi ini adalah Produktivitas Kerja (Y), sedangkan variabel independen adalah Pelatihan SDM (X1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja(X2). Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 - b_2 X_2 + e$$

$$Y = 26.726 + 0.096X_1 - 0.163X_2 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut yaitu, sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 26.726 artinya jika variable Pelatihan SDM dan Keselamatan dan kesehatan Kerja bernilai 0, maka Produktivitas kerja sebesar 26.726.
2. Nilai koefisien Pelatihan SDM adalah 0.096 artinya setiap kenaikan Pelatihan SDM akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0.096.
3. Nilai koefisien Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah -0.163 artinya jika keselamatan dan kesehatan kerja ditambah 1(satu) satuan maka produktivitas menurun sebanyak 0,163.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji t

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian peneliti menggunakan uji t, dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha = 0,05$.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai t-hitung > t-tabel maka H_0 ditolak
- b. Jika nilai t-hitung < t-tabel maka H_0 diterima

Tabel 4.17**Hasil Uji t**

Variabel	t-hitung	t-tabel	Kondisi	Simpulan
Pelatihan SDM (X1)	2.153	1.661	$2.153 > 1.661$	Berpengaruh (Ho ditolak dan Ha diterima)
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	-3.363	1.661	$-3.363 > 1.661$	Berpengaruh negatif (Ho ditolak dan Ha diterima)

Sumber : Data sekunder diolah, 2019

1. Berdasarkan dari tabel 4.15 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Pelatihan SDM (X1) t-hitung sebesar 2.153 sedangkan dengan t-tabel 1.661. Jadi nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($2.153 > 1.661$). Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan bahwa Pelatihan SDM (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan.
2. Berdasarkan dari tabel 4.15 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) t-hitung sebesar -3.363 sedangkan t-tabel 1.661. Jadi nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel ($-3.363 > 1.661$). Maka Ho yang diajukan diterima dan Ha ditolak. Kesimpulan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja(X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan namun negatif.

Hipotesis 1 :

Pelatihan SDM (X_1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan

Ho = Pelatihan SDM (X_1) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan

Ha = Pelatihan SDM (X_1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan

Hipotesis II :

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan

Ho = Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan

Ha = Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan namun negatif.

4.5.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian hipotesis

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai hitung $F >$ tabel F maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - b. Jika nilai hitung $F <$ tabel F maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F Tabel pada $db_1=k$ dan $db_2 =n-k-1$
3. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai sig $<$ 0,05 maka H_0 ditolak
 - b. Jika nilai sig $>$ 0,05 maka H_0 diterima
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

Tabel 4.18

Hasil Uji F

Variabel	f-hitung	f-tabel	Kondisi	Keterangan
Pelatihan SDM (X1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	6.937	2.70	$6.937 > 2.70$	Berpengaruh (H_0 ditolak dan H_a diterima)

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan dari tabel 4.16 diatas hasil uji F diperoleh nilai untuk f-hitung sebesar 6.937 sedangkan f-tabel 2.70. Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima . Kesimpulan bahwa Pelatihan SDM (X_1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan.

Hipotesis I : Pelatihan SDM (X_1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan

H_0 = Pelatihan SDM (X_1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan

H_a = Pelatihan SDM (X_1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan

4.6 Pembahasan

Hasil penelitian ini untuk mengetahui bahwa adanya pengaruh Pelatihan SDM dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan. Dalam penelitian ini di dapatkan hasil uji korelasi R square sebesar 0,126 menunjukkan Produktivitas Kerjadipengaruhi oleh Pelatihan SDM dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja padaPT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan, sebesar 12.6%

sedangkan sisanya 87.4% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain. Dan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh Pelatihan SDM (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja(Y)

Dari hasil uji hipotesis uji t diperoleh untuk variabel Pelatihan SDM (X_1).kesimpulan bahwa Pelatihan SDM berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan. Artinya ada dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian ini bahwa Pelatihan SDM dipertimbangkan oleh karyawan sebagai Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan.Pelatihan SDM penting untuk karyawan sehingga perusahaan melakukan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik, dengan adanya pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.peserta mudah memahami dan materi pelatihan yang disampaikan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan sehingga produktivitas kerja meningkat.

Hal tersebut didukung dengan teori Pelatihan SDM Menurut Sunyoto (2012), “Pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan”. Menurut Dessler (2013), “*Training is the process of teaching new or current employees the basic skills they need to perform their jobs*”. Diartikan pelatihan adalah proses mengajar karyawan baru atau yang saat ini sedang bekerja tentang keterampilan dasar yang mereka butuh kan untuk melakukan pekerjaan mereka.

4.6.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Dari hasil uji hipotesis uji t diperoleh untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₂).kesimpulan bahwa adanya pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan.Artinya ada dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian ini bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerjadipertimbangkan oleh karyawan sebagai Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan.Keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan selalu memberikan pemeriksaan kesehatan secara berkala dan perlengkapan pengamanan untuk bekerja sangat lengkap sehingga karyawan harus tetap berhati – hati meskipun sudah menggunakan perlengkapan keselamatan kerja.Hal tersebut didukung dengan teori tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Menurut Mangkunegara, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur. Menurut Ohsas 2007, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah semua kondisi dan faktor yang dapat berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja maupun orang lain (kontraktor, pemasok, pengunjung dan tamu) di tempat kerja.

4.6.3 Pengaruh Pelatihan SDM (X1), dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja(X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan.

Dari hasil uji F kesimpulan bahwa Pelatihan SDM dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan.. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian ini bahwa Pelatihan SDM dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan. Dari hasil pernyataan dengan adanya pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan keselamatan dalam bekerja karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang ditetapkan perusahaan dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hal tersebut didukung teori tentang Produktivitas Kerja menurut Sutrisno (2009) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk nilai. Produktivitas kerja menurut Tohardi (2009) Mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan analisis data dari pengujian hipotesis, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Pelatihan SDM berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan sebesar.
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan.
3. Pelatihan SDM dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dalam usaha meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan., maka disarankan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan
 - a. Variabel Pelatihan SDM berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan. Berdasarkan jawaban responden pada pernyataan peserta memahami pelatihan yang dijalani maka PT.PLN harus lebih banyak mengadakan pelatihan di perusahaan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

- b. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT.PLN (Persero) sektor pembangkitan sebalang. Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku maka Di PT.PLN perlu memperhatikan keselamatan karyawan dan menjamin segala kecelakaan kerja guna menaikkan produktivitas kerja karyawannya.
- c. Variabel produktivitas kerja karyawan berpengaruh dengan pelatihan sdm dan keselamatan dan kesehatan kerja. Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan saya mampu mencapai target pekerjaan yang ditetapkan perusahaan maka Perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai target produktivitas kerja yang baik.

2. Bagi Penulis Selanjutnya

Demi keberlangsungan kemajuan ilmu pengetahuan khususnya manajemen SDM diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengangkat faktor lain selain Pelatihan SDM dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja sehingga akan banyak faktor yang diketahui untuk meningkatkan Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.S. Supriyanto dan Machfudz, Masyuri. 2010. Manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UIN maliki Press.
- Darmajaya, IBI. 2015. Pedoman Penulisan Tugas Akhir Skripsi. IBI Darmajaya, Bandar Lampung.
- DJCTC. 2011. Modul Pelatihan SPSS. IBI Darmajaya, Bandar Lampung.
- Dwi Kurniawan. Tahun 2016. Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda. Psikoborneo, Volume 4, Nomor 4, 2016: 722 – 738
- Eka Ristiani. Tahun 2015. Pengaruh Program Kesehatan & Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan. JOM FEKON Vol. 2 N0. 1 Februari 2015
- Joko Tri Widiyanto. 2016. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Padaajb Bumiputera 1912 Kantor Cabang Syariah Serang). Issn: 2442 – 8493. Vol. 2 No. 2.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priansa, Juni, Donni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Rawamangun, Jakarta; Kencana Perdana Media Group.
- Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. CAPS.
- Sugiono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. CV Alfa Beta, Bandung.
- Sujarweni, V., Wiratna. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta; Pustaka Baru Press.
- Priansa, Juni, Donni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung.

<http://duajurai.co/2016/04/19/pltu-sebalang-unit-i-diserahkan-ke-pln-sumbagsel-lampung-bebas-mati-listrik/> Di Akses Tgl: 1-Maret-2018. Pukul: 11-49. WIB

<http://www.saibumi.com/artikel-59868-sedikit-mengintip-sejarah-pltu-sebalang.html#ixzz59KFK4Jjk> Di Akses Tgl: 1-Maret-2018. Pukul: 11-49. WIB

<https://portal-ilmu.com/metode-pelatihan-dan-pengembangan-sdm-karyawan/>.

Di Akses Tgl:1-Maret-2018. Pukul: 11-49. WIB

<https://anzdoc.com/pelatihan-dan-pengembangan.html>. Di Akses Tgl: 10 Maret 2018. Pukul 14-33. WIB

<https://mrbeng7.wordpress.com/2016/11/23/makalah-pelatihan-dan-pengembangan-karyawan/>. Di Akses Tgl:21-Maret-2018. Pukul: 11-49. WIB

<https://anzdoc.com/rancangan-pelatihan-dan-pengembangan-sdm-yang-efektif.html>. Di Akses Tgl: 16 Maret 2018. Pukul: 20-06. WIB

<https://www.scribd.com/doc/118003045/Pelatihan-Dan-Pengembangan-Sdm>. Di Akses Tgl: 16 Maret 2018. Pukul: 14-49. WIB

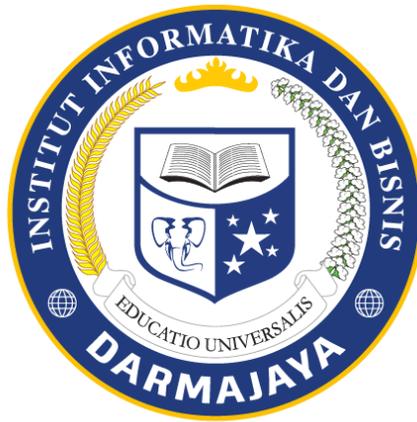
<https://www.scribd.com/doc/94113428/Pelatihan-dan-Pengembangan-Sumber-Daya-Manusia>. Di Akses Tgl: 17 Maret 201. Pukul: 14-33. WIB

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUISIONER PENELITIAN

Pengaruh Pelatihan SDM Serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan



JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA

BANDAR LAMPUNG

2019



Bandar Lampung, 12 Februari 2019

Hal : **Permohonan Bantuan Pengisian Kuisisioner**

Kepada Yth :

Bapak/ Ibu

Di

Tempat

Dengan Hormat,

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana IIB Darmajaya. Konsentrasi Manajemen SDM. Tentang **“Pengaruh Pelatihan SDM Serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan”**.

Sehubungan dengan maksud di atas, saya mengharapkan bantuan saudara untuk bersedia mengisi instrument penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrumen ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorang pun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu saudara diharapkan dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi saudara.

Bantuan dan partisipasi saudara merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini. Untuk itu semuanya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Viviana Dwi Luvica

NPM. 1412110246

KUESIONER

Pernyataan di bawah ini dalam rangka penelitian skripsi dengan judul :

Pengaruh Pelatihan SDM Serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Sebalang, Kabupaten Lampung Selatan

Petunjuk pengisian :

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling benar.
3. Pertanyaan / pernyataan harus dijawab semua

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No. Res :

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :

2. Divisi :

3. Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan

4. Usia : 17 -30 Tahun 41 – 50 Tahun

31 – 40 Tahun > 50 tahun

DAFTAR PERNYATAAN

PELATIHAN (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Tujuan Pelatihan						
1	Kegiatan Pelatihan yang di selenggarakan ditujukan untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan.					
2	Pelatihan yang saya ikuti memang dibutuhkan karena dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja untuk mendukung pekerjaan saya					
Sasaran						
3	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat					
4	Karyawan adalah sasaran diadakannya pelatihan					
Pelatih						
5	Instruktur dalam pelatihan mampu menyampaikan materi dengan baik					
6	Instruktur menguasai materi pelatihan yang akan disampaikan kepada peserta pelatihan					
Materi Pelatihan						
7	Materi yang akan disampaikan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan					

8	Materi yang disampaikan memudahkan pekerja untuk memahaminya					
Metode Pelatihan						
9	Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta latihan					
10	Metode pelatihan mudah dimengerti oleh karyawan					
Peserta Pelatihan						
11	Peserta mendapat pelatihan yang cocok untuk pekerjaannya					
12	Peserta memahami pelatihan yang dijalani					

K3 (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
PEMBIAYAAN KESEHATAN						
1	Perusahaan memberikan program kesehatan bagi karyawan untuk menjaga kesehatannya.					
2	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada seluruh pekerja					
PELAYANAN KESEHATAN						
3	Pemeriksaan kesehatan dilakukan secara berkala					
4	Tersedianya obat-obatan bagi petugas yang sakitketika bekerja					
PERLENGKAPAN						
5	Saya merasa perlengkapan keselamatan yang tersedia sudah sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dilakukan					
6	Saya menggunakan perlengkapan keselamatan kerja dengan baik untuk menjaga keselamatan kerja					
PROSEDUR						
7	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku					
8	Prosedur yang sudah diterapkan perusahaan harus dipatuhi					
TEMPAT PENYIMPANAN BARANG						

9	Tempat penyimpanan perlengkapan barang bersih dan nyaman					
10	Tempat penyimpanan barang di tata secara rapih					
WEWENANG PEKERJAAN						
11	Peraturan yang dibuat perusahaan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (k3) menurut saya sudah baik					
12	Peraturan yang dibuat perusahaan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (k3) sudah cukup baik					
KELALAIAN						
13	Saya harus tetap berhati-hati meskipun sudah menggunakan perlengkapan keselamatan kerja					
14	Saya selalu mentaati ketentuan-ketentuan kerja agar tidak terjadi kecelakaan kerja.					

Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
KUANTITAS KERJA						
1	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.					
2	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.					
KUALITAS KERJA						
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan.					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapih.					
KETERANGAN WAKTU						
5	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.					
6	Saya bekerja sesuai dengan waktu yang telah diterapkan oleh perusahaan					

Lampiran 2

Hasil jawaban kuesioner Responden

- Hasil jawaban Variabel Pelatihan SDM (X_1)

No responden	Butir Pernyataan											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3
2	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5
3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	5	4	3
5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
8	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
9	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3
10	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
11	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
12	3	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5
13	3	4	5	5	5	5	2	2	5	5	3	2
14	2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
15	5	4	2	5	5	5	3	3	2	4	2	5
16	3	4	3	5	3	4	3	3	5	3	5	3
17	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3
18	4	5	3	5	3	5	4	4	4	4	5	3
19	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
20	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
21	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3
22	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
23	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4
24	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3
25	3	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3

26	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
27	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3
28	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	3
29	3	4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	5
30	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3
31	3	4	2	3	3	4	5	3	3	4	5	5
32	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4
33	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5
34	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4
35	1	3	2	3	5	3	2	3	1	3	2	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
37	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3
38	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4
39	5	3	3	2	1	3	3	2	5	3	3	3
40	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	5
41	2	5	5	3	2	5	5	3	2	5	5	4
42	5	2	2	4	1	2	2	4	1	2	2	4
43	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5
44	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4
45	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3
46	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4
47	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4
48	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5
49	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
51	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	5
52	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	3
53	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
54	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
55	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5

56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
57	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5
58	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	5
61	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4
62	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
63	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4
66	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5
67	4	4	4	4	5	5	5	3	2	3	5	4
68	5	5	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4
69	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
70	3	3	4	4	4	4	3	3	1	3	4	3
71	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3
72	5	5	5	5	5	3	5	5	3	2	5	4
73	4	4	4	4	5	3	5	4	3	3	4	5
74	3	3	4	4	3	2	3	2	5	3	4	5
75	5	5	3	3	4	5	5	4	3	5	4	3
76	4	4	4	4	4	3	4	4	2	5	5	4
77	4	4	4	4	5	4	5	3	1	2	4	5
78	5	5	3	4	5	4	5	5	3	4	4	4
79	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5
80	5	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5
81	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	4	5
82	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4
83	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4
84	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
85	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5

86	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
87	5	5	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4
88	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3
89	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
90	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	5
91	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4
92	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
93	5	4	4	4	3	3	3	3	5	3	4	4
94	4	4	3	3	5	3	4	3	3	4	5	5
95	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4
96	4	4	4	4	3	2	3	2	4	5	4	4
97	4	4	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4
98	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
99	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4
total	366	376	372	386	367	376	380	357	353	364	393	403

• Hasil Jawaban Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₂)

No Respon den	Butir Pernyataan													
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
1	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4
2	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5
3	5	5	5	2	4	2	4	4	4	5	2	4	2	4
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5
8	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	3	4	3	4
9	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2
10	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4
11	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
12	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	3	4	3
13	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
14	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	3	5	3	5	3	3	4	3	3	3	3
17	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4
19	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
22	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
23	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5
24	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
25	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	5	3	5	3

26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3
28	5	4	5	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	5
29	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
30	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
31	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	5	5	4	4
32	4	4	5	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4
33	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
34	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5
38	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4
39	4	4	4	4	3	5	4	3	2	4	5	4	4	4
40	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3
41	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4
42	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
43	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4
45	3	3	4	4	2	5	3	4	4	4	4	4	3	3
46	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4
47	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5
48	4	3	5	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3
49	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
50	5	5	5	5	4	3	2	4	4	4	4	4	5	5
51	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4
52	3	3	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3
53	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
54	4	4	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4
55	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4

86	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4
87	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
88	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	5	4	4	4
89	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
90	4	4	4	4	5	2	3	2	2	5	2	5	4	4
91	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4
92	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
93	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5
94	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
96	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5	4	4
97	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
98	5	5	4	4	5	5	4	3	3	5	3	5	5	5
99	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
total	416	413	417	409	402	377	410	389	386	415	405	412	405	409

- Hasil Jawaban Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

No Responden	Butir Pernyataan					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6
1	4	3	3	5	3	4
2	4	4	3	3	4	4
3	4	4	3	5	3	5
4	3	3	4	4	3	3
5	4	3	4	5	5	4
6	4	4	4	5	3	5
7	3	3	4	4	3	4
8	4	4	3	4	4	5
9	4	4	3	5	5	5
10	4	3	4	4	3	4
11	5	5	5	4	4	5
12	3	4	4	3	4	4
13	3	4	3	5	3	4
14	3	3	4	5	3	3
15	4	2	3	3	2	4
16	3	3	4	5	3	5
17	5	4	3	4	4	5
18	3	3	1	3	3	3
19	4	3	3	3	2	4
20	4	4	4	5	3	5
21	2	3	2	4	4	3
22	3	3	2	3	2	4
23	2	3	1	4	4	3
24	3	3	4	3	3	5

25	3	3	4	5	3	4
26	4	5	3	5	5	4
27	4	4	4	3	3	3
28	5	5	5	4	4	4
29	4	3	3	4	2	2
30	5	3	4	4	4	4
31	4	3	4	3	3	3
32	4	4	5	3	3	2
33	4	4	5	4	4	4
34	2	3	4	4	3	3
35	1	4	4	2	2	2
36	3	4	4	3	3	3
37	4	3	3	4	3	3
38	3	3	2	3	4	3
39	4	5	3	4	4	4
40	4	5	4	4	3	3
41	5	5	4	2	2	2
42	5	4	5	2	3	2
43	3	5	3	3	3	4
44	4	5	4	1	2	1
45	4	4	3	2	2	1
46	5	5	5	4	3	3
47	3	3	3	3	3	4
48	5	4	4	3	2	3
49	4	5	3	4	4	3
50	5	3	3	4	4	4
51	5	5	3	4	4	3
52	4	3	3	2	2	3
53	5	5	5	4	4	3
54	5	5	1	1	2	1

55	5	4	4	4	4	3
56	4	4	3	3	3	4
57	5	5	4	2	2	3
58	4	4	3	3	2	3
59	5	5	5	4	3	3
60	4	4	4	2	2	2
61	4	3	4	3	2	2
62	3	4	3	4	3	3
63	4	4	4	3	3	3
64	3	3	4	3	4	4
65	4	4	4	4	4	3
66	5	4	5	2	3	3
67	4	3	5	2	3	3
68	4	5	5	3	3	3
69	4	5	4	4	3	4
70	5	5	4	3	4	3
71	5	4	5	2	2	2
72	4	3	5	2	1	2
73	5	4	5	4	3	3
74	5	3	3	3	4	4
75	5	4	5	2	2	3
76	4	3	4	4	4	4
77	4	3	3	3	4	4
78	5	3	2	3	1	3
79	4	5	3	3	3	4
80	4	5	4	4	2	4
81	5	5	4	3	4	4
82	5	4	4	3	3	3
83	5	3	3	4	5	4
84	5	4	5	3	3	4

85	5	4	3	2	2	3
86	5	4	4	4	3	4
87	5	4	4	3	4	4
88	5	4	4	4	4	3
89	4	3	3	4	4	4
90	4	4	5	3	4	4
91	5	4	5	4	5	5
92	4	4	3	5	4	3
93	4	4	5	4	5	3
94	4	4	3	3	3	3
95	5	4	3	3	1	4
96	5	4	4	4	4	3
97	5	3	5	3	4	4
98	4	4	4	5	5	4
99	5	4	4	4	3	3
total	406	381	367	343	317	339

Lampiran 3

Hasil uji frekuensi karakteristik responden

1. Karakteristik berdasarkan Divisi Responden

divisi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1.0	1.0	1.0
Analisa Kimia	1	1.0	1.0	2.0
Bag coal & ash handl	1	1.0	1.0	3.0
BAG ENJ	1	1.0	1.0	4.0
BAG HAR	1	1.0	1.0	5.0
BAG OP	1	1.0	1.0	6.0
Har Listrik	1	1.0	1.0	7.0
Har Turbin	1	1.0	1.0	8.0
Kelola bahan bakar	1	1.0	1.0	9.0
pelaksana pengadaan	2	2.0	2.0	11.0
Pemeliharaan	1	1.0	1.0	12.0
Sie Analisa Kimia	1	1.0	1.0	13.0
Sie Har Boiler	5	5.0	5.0	18.0
Sie har coal & Ash h	6	6.0	6.0	24.0
Sie HAR Kontrol INS	3	3.0	3.0	27.0
Sie HAR LISTRIK	2	2.0	2.0	29.0
Sie Har Prediktif	2	2.0	2.0	31.0
Sie Har Turbin	4	4.0	4.0	35.0
Sie KEU	4	4.0	4.0	39.0
Sie LOG	1	1.0	1.0	40.0
Sie LOLA bahan bakar	2	2.0	2.0	42.0
Sie LOLA SIS	7	7.0	7.0	49.0
Sie OP A	6	6.0	6.0	55.0
Sie OP B	9	9.0	9.0	64.0
Sie OP C	8	8.0	8.0	72.0
Sie Op coal & Ash ha	2	2.0	2.0	74.0
Sie OP D	6	6.0	6.0	80.0
Sie REN & DAL HAR	5	5.0	5.0	85.0
Sie REN & DAL OP	4	4.0	4.0	89.0
Sie SDM & MUM	3	3.0	3.0	92.0
UPK Sebalang	2	2.0	2.0	94.0
URS LAKSDA	4	4.0	4.0	98.0
URS LAKSLK	2	2.0	2.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

2. Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin Responden

jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki - laki	89	89.0	89.9	89.9
	perempuan	10	10.0	10.1	100.0
	Total	99	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		100	100.0		

3.Karakteristik berdasarkan Usia Responden

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17 - 30 tahun	19	19.0	19.2	19.2
	31 - 40 tahun	37	37.0	37.4	56.6
	41 - 50 tahun	29	29.0	29.3	85.9
	> 50 tahun	14	14.0	14.1	100.0
	Total	99	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		100	100.0		

Lampiran 4

Hasil Uji frekuensi Jawaban Responden

1. Variabel Pelatihan SDM (X₁)

X1_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	6	6.0	6.1	7.1
	3	32	32.0	32.3	39.4
	4	43	43.0	43.4	82.8
	5	17	17.0	17.2	100.0
	Total	99	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		100	100.0		

X1_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	8.0	8.1	8.1
	3	22	22.0	22.2	30.3
	4	51	51.0	51.5	81.8
	5	18	18.0	18.2	100.0
		Total	99	99.0	100.0
Missing	System	1	1.0		
Total		100	100.0		

X1_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	5.0	5.1	5.1
	3	30	30.0	30.3	35.4
	4	48	48.0	48.5	83.8
	5	16	16.0	16.2	100.0
		Total	99	99.0	100.0
Missing	System	1	1.0		
Total		100	100.0		

X1_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	3	3.0	3.0	4.0
	3	22	22.0	22.2	26.3
	4	52	52.0	52.5	78.8
	5	21	21.0	21.2	100.0
	Total	99	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		100	100.0		

X1_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.0	2.0	2.0
	2	4	4.0	4.0	6.1
	3	39	39.0	39.4	45.5
	4	30	30.0	30.3	75.8
	5	24	24.0	24.2	100.0
	Total	99	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		100	100.0		

X1_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	9.0	9.1	9.1
	3	26	26.0	26.3	35.4
	4	40	40.0	40.4	75.8
	5	24	24.0	24.2	100.0
	Total	99	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		100	100.0		

X1_P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.0	4.0	4.0
	3	29	29.0	29.3	33.3
	4	45	45.0	45.5	78.8
	5	21	21.0	21.2	100.0
	Total	99	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		100	100.0		

X1_P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	7	7.0	7.1	8.1
	3	34	34.0	34.3	42.4
	4	45	45.0	45.5	87.9
	5	12	12.0	12.1	100.0
	Total	99	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		100	100.0		

X1_P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.0	4.0	4.0
	2	8	8.0	8.1	12.1
	3	31	31.0	31.3	43.4
	4	40	40.0	40.4	83.8
	5	16	16.0	16.2	100.0
	Total	99	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		100	100.0		

X1_P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	10.0	10.1	10.1
	3	31	31.0	31.3	41.4
	4	39	39.0	39.4	80.8
	5	19	19.0	19.2	100.0
	Total	99	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		100	100.0		

X1_P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.0	4.0	4.0
	3	19	19.0	19.2	23.2
	4	52	52.0	52.5	75.8
	5	24	24.0	24.2	100.0
	Total	99	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		100	100.0		

X1_P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	21	21.0	21.2	22.2
	4	47	47.0	47.5	69.7
	5	30	30.0	30.3	100.0
	Total	99	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		100	100.0		

2. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₂)

X2_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	8.0	8.1	8.1
	4	63	63.0	63.6	71.7
	5	28	28.0	28.3	100.0
	Total	99	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		100	100.0		

X2_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	10.0	10.1	10.1
	4	62	62.0	62.6	72.7
	5	27	27.0	27.3	100.0
	Total	99	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		100	100.0		

X2_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	7	7.0	7.1	8.1
	4	61	61.0	61.6	69.7
	5	30	30.0	30.3	100.0
	Total	99	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		100	100.0		

X2_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.0	3.0	3.0
	3	10	10.0	10.1	13.1
	4	57	57.0	57.6	70.7
	5	29	29.0	29.3	100.0
	Total	99	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		100	100.0		

X2_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.0	2.0	2.0
	3	24	24.0	24.2	26.3
	4	39	39.0	39.4	65.7
	5	34	34.0	34.3	100.0
	Total	99	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		100	100.0		

X2_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	6.0	6.1	6.1
	3	29	29.0	29.3	35.4
	4	42	42.0	42.4	77.8
	5	22	22.0	22.2	100.0
	Total	99	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		100	100.0		

X2_P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.0	2.0	2.0
	3	19	19.0	19.2	21.2
	4	41	41.0	41.4	62.6
	5	37	37.0	37.4	100.0
	Total	99	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		100	100.0		

X2_P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	5.0	5.1	5.1
	3	19	19.0	19.2	24.2
	4	53	53.0	53.5	77.8
	5	22	22.0	22.2	100.0
	Total	99	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		100	100.0		

X2_P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	5.0	5.1	5.1
	3	20	20.0	20.2	25.3
	4	54	54.0	54.5	79.8
	5	20	20.0	20.2	100.0
	Total	99	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		100	100.0		

X2_P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	8.0	8.1	8.1
	4	64	64.0	64.6	72.7
	5	27	27.0	27.3	100.0
	Total	99	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		100	100.0		

X2_P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.0	4.0	4.0
	3	11	11.0	11.1	15.2
	4	56	56.0	56.6	71.7
	5	28	28.0	28.3	100.0
	Total	99	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		100	100.0		

X2_P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	10	10.0	10.1	11.1
	4	60	60.0	60.6	71.7
	5	28	28.0	28.3	100.0
	Total	99	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		100	100.0		

X2_P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.0	2.0	2.0
	3	13	13.0	13.1	15.2
	4	58	58.0	58.6	73.7
	5	26	26.0	26.3	100.0
	Total	99	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		100	100.0		

X2_P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	12	12.0	12.1	13.1
	4	59	59.0	59.6	72.7
	5	27	27.0	27.3	100.0
	Total	99	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		100	100.0		

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)**Y_P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	3	3.0	3.0	4.0
	3	16	16.0	16.2	20.2
	4	44	44.0	44.4	64.6
	5	35	35.0	35.4	100.0
	Total	99	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		100	100.0		

Y_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	34	34.0	34.3	35.4
	4	43	43.0	43.4	78.8
	5	21	21.0	21.2	100.0
	Total	99	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		100	100.0		

Y_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.0	3.0	3.0
	2	4	4.0	4.0	7.1
	3	32	32.0	32.3	39.4
	4	40	40.0	40.4	79.8
	5	20	20.0	20.2	100.0
	Total	99	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		100	100.0		

Y_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.0	2.0	2.0
	2	13	13.0	13.1	15.2
	3	34	34.0	34.3	49.5
	4	37	37.0	37.4	86.9
	5	13	13.0	13.1	100.0
	Total	99	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		100	100.0		

Y_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.0	3.0	3.0
	2	19	19.0	19.2	22.2
	3	39	39.0	39.4	61.6
	4	31	31.0	31.3	92.9
	5	7	7.0	7.1	100.0
	Total	99	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		100	100.0		

Y_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.0	3.0	3.0
	2	9	9.0	9.1	12.1
	3	40	40.0	40.4	52.5
	4	37	37.0	37.4	89.9
	5	10	10.0	10.1	100.0
	Total	99	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		100	100.0		

Lampiran 5

Hasil Uji Persyaratan Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

- Variabel Pelatihan SDM (X_1)

Correlations

		X1_P1	X1_P2	X1_P3	X1_P4	X1_P5	X1_P6	X1_P7	X1_P8	X1_P9	X1_P10	X1_P11	X1_P12	TOTAL_X1
X1_P1	Pearson Correlation	1	.017	-.035	.245	.214	.217	.394*	.581**	-.207	.230	.053	.234	.429
	Sig. (2-tailed)		.928	.856	.192	.257	.250	.031	.001	.272	.221	.779	.214	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_P2	Pearson Correlation	.017	1	.174	.392*	.186	.294	-.153	.015	.189	.106	.279	.171	.395*
	Sig. (2-tailed)		.928	.356	.032	.324	.115	.421	.939	.318	.576	.135	.365	.031
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_P3	Pearson Correlation	-.035	.174	1	.439*	.745**	.231	.112	.113	.695**	.323	.497**	.443	.695**
	Sig. (2-tailed)		.856	.356	.015	.000	.219	.554	.554	.000	.082	.005	.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_P4	Pearson Correlation	.245	.392*	.439*	1	.598**	.372*	.170	.276	.454*	.285	.561**	.292	.732**
	Sig. (2-tailed)		.192	.032	.015	.000	.043	.368	.140	.012	.126	.001	.118	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_P5	Pearson Correlation	.214	.186	.745**	.598**	1	.389*	.025	.045	.334	.381*	.170	.679**	.703**
	Sig. (2-tailed)		.257	.000	.000		.034	.897	.814	.071	.038	.369	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_P6	Pearson Correlation	.217	.294	.231	.372*	.389*	1	.050	.182	.402*	.237	.130	.081	.501**
	Sig. (2-tailed)		.250	.219	.043	.034		.792	.336	.027	.208	.495	.670	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_P7	Pearson Correlation	.394*	-.153	.112	.170	.025	.050	1	.852**	.111	.078	.471**	.240	.475**
	Sig. (2-tailed)		.031	.421	.554	.897	.792		.000	.561	.682	.009	.201	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_P8	Pearson Correlation	.581**	.015	.113	.276	.045	.182	.852**	1	.178	.355	.515**	.233	.621**
	Sig. (2-tailed)		.001	.939	.554	.140	.814	.336	.000		.346	.054	.004	.216
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_P9	Pearson Correlation	-.207	.189	.695**	.454*	.334	.402*	.111	.178	1	.243	.657**	.027	.578**
	Sig. (2-tailed)		.272	.000	.012	.071	.027	.561	.346		.197	.000	.887	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_P10	Pearson Correlation	.230	.106	.323	.285	.381*	.237	.078	.355	.243	1	.201	.111	.520**
	Sig. (2-tailed)		.221	.082	.126	.038	.208	.682	.054	.197		.286	.559	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_P11	Pearson Correlation	.053	.279	.497**	.561**	.170	.130	.471**	.515**	.657**	.201	1	.220	.683**
	Sig. (2-tailed)		.779	.005	.001	.369	.495	.009	.004	.000	.286		.244	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_P12	Pearson Correlation	.234	.171	.443	.292	.679**	.081	.240	.233	.027	.111	.220	1	.562**
	Sig. (2-tailed)		.214	.014	.118	.000	.670	.201	.216	.887	.559	.244		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.429*	.395*	.695**	.732**	.703**	.501**	.475**	.621**	.578**	.520**	.683**	.562**	1
	Sig. (2-tailed)		.018	.000	.000	.000	.005	.008	.000	.001	.003	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

• Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₂)

Correlations

		X2_P1	X2_P2	X2_P3	X2_P4	X2_P5	X2_P6	X2_P7	X2_P8	X2_P9	X2_P10	X2_P11	X2_P12	X2_P13	X2_P14	TOTAL_X2
X2_P1	Pearson Correlation	1	.954**	1.000**	.129	.418	.129	.418	.460	.460	.954**	.294	.502	.194	.502	.688
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.496	.021	.496	.021	.010	.010	.000	.115	.005	.305	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_P2	Pearson Correlation	.954**	1	.954**	.189	.539**	.189	.539**	.536**	.536**	1.000**	.230	.444	.255	.444	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.318	.002	.318	.002	.002	.002	.000	.221	.014	.173	.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_P3	Pearson Correlation	1.000**	.954**	1	.129	.418	.129	.418	.460	.460	.954**	.294	.502	.194	.502	.688
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.496	.021	.496	.021	.010	.010	.000	.115	.005	.305	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_P4	Pearson Correlation	.129	.189	.129	1	.365	1.000**	.365	.259	.259	.189	.869**	.266	.955**	.266	.686
	Sig. (2-tailed)	.496	.318	.496		.047	.000	.047	.167	.167	.318	.000	.155	.000	.155	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_P5	Pearson Correlation	.418	.539**	.418	.365	1	.365	1.000**	.503	.503	.539**	.272	.366	.421	.366	.696
	Sig. (2-tailed)	.021	.002	.021	.047		.047	.000	.005	.005	.002	.146	.047	.020	.047	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_P6	Pearson Correlation	.129	.189	.129	1.000**	.365	1	.365	.259	.259	.189	.869**	.266	.955**	.266	.686
	Sig. (2-tailed)	.496	.318	.496	.000	.047		.047	.167	.167	.318	.000	.155	.000	.155	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_P7	Pearson Correlation	.418	.539**	.418	.365	1.000**	.365	1	.503	.503	.539**	.272	.366	.421	.366	.696
	Sig. (2-tailed)	.021	.002	.021	.047	.000	.047		.005	.005	.002	.146	.047	.020	.047	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_P8	Pearson Correlation	.460	.536**	.460	.259	.503	.259	.503	1	1.000**	.536**	.174	.723	.259	.723	.729**
	Sig. (2-tailed)	.010	.002	.010	.167	.005	.167	.005	.005	.000	.002	.357	.000	.167	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_P9	Pearson Correlation	.460	.536**	.460	.259	.503	.259	.503	1.000**	1	.536**	.174	.723	.259	.723	.729**
	Sig. (2-tailed)	.010	.002	.010	.167	.005	.167	.005	.000	.000	.002	.357	.000	.167	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_P10	Pearson Correlation	.954**	1.000**	.954**	.189	.539**	.189	.539**	.536**	.536**	1	.230	.444	.255	.444	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.318	.002	.318	.002	.002	.002	.000	.221	.014	.173	.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_P11	Pearson Correlation	.294	.230	.294	.869**	.272	.869**	.272	.174	.174	.230	1	.413	.914**	.413	.695
	Sig. (2-tailed)	.115	.221	.115	.000	.146	.000	.146	.357	.357	.221	.023	.000	.023	.023	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_P12	Pearson Correlation	.502	.444	.502	.266	.366	.266	.366	.723	.723	.444	.413	1	.318	1.000**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.005	.014	.005	.155	.047	.155	.047	.000	.000	.014	.023	.087	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_P13	Pearson Correlation	.194	.255	.194	.955**	.421	.955**	.421	.259	.259	.255	.914**	.318	1	.318	.729**
	Sig. (2-tailed)	.305	.173	.305	.000	.020	.000	.020	.167	.167	.173	.000	.087	.087	.087	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_P14	Pearson Correlation	.502	.444	.502	.266	.366	.266	.366	.723	.723	.444	.413	1.000**	.318	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	.005	.014	.005	.155	.047	.155	.047	.000	.000	.014	.023	.087	.087	.087	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.688	.728**	.688	.686	.696	.686	.696	.729**	.729**	.728**	.695	.733**	.729**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

- **Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations

		Y_P1	Y_P2	Y_P3	Y_P4	Y_P5	Y_P6	TOTAL_Y
Y_P1	Pearson Correlation	1	.470**	.475**	.054	.185	.390*	.667**
	Sig. (2-tailed)		.009	.008	.779	.327	.033	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y_P2	Pearson Correlation	.470**	1	.318	.206	.527**	.379*	.735**
	Sig. (2-tailed)	.009		.087	.276	.003	.039	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y_P3	Pearson Correlation	.475**	.318	1	.218	.083	.338	.660**
	Sig. (2-tailed)	.008	.087		.247	.664	.068	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y_P4	Pearson Correlation	.054	.206	.218	1	.298	.260	.526**
	Sig. (2-tailed)	.779	.276	.247		.110	.165	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y_P5	Pearson Correlation	.185	.527**	.083	.298	1	.232	.595**
	Sig. (2-tailed)	.327	.003	.664	.110		.217	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y_P6	Pearson Correlation	.390*	.379*	.338	.260	.232	1	.670**
	Sig. (2-tailed)	.033	.039	.068	.165	.217		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.667**	.735**	.660**	.526**	.595**	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

2. Hasil Uji Reliabilitas

- **Variabel Pelatihan SDM (X₁)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	13

- **Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₂)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	15

- Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	7

Lampiran 6

Hasil Uji Analisa Data

1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		TOTAL_X1	TOTAL_X2	TOTAL_Y
N		99	99	99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	45.38	57.22	21.75
	Std. Deviation	6.310	5.802	2.908
Most Extreme Differences	Absolute	.102	.096	.114
	Positive	.063	.064	.063
	Negative	-.102	-.096	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		1.015	.956	1.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.254	.321	.152

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_X1 * TOTAL_Y	Between Groups	(Combined)	439.960	13	33.843	.831	.627
		Linearity	90.991	1	90.991	2.234	.139
		Deviation from Linearity	348.969	12	29.081	.714	.734
	Within Groups		3461.454	85	40.723		
Total			3901.414	98			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_X2 * TOTAL_Y	Between Groups	(Combined)	728.234	13	56.018	1.852	.048
		Linearity	277.387	1	277.387	9.171	.003
		Deviation from Linearity	450.847	12	37.571	1.242	.269
	Within Groups		2570.877	85	30.246		
Total			3299.111	98			

3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.726	3.156		8.467	.000		
	TOTAL_X1	.096	.045	.209	2.153	.034	.971	1.030
	TOTAL_X2	-.163	.049	-.326	-3.363	.001	.971	1.030

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Lampiran 7

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Uji t dan Uji F

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.355 ^a	.126	.108	2.746

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.726	3.156		8.467	.000		
	TOTAL_X1	.096	.045	.209	2.153	.034	.971	1.030
	TOTAL_X2	-.163	.049	-.326	-3.363	.001	.971	1.030

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104.645	2	52.323	6.937	.002 ^b
	Residual	724.042	96	7.542		
	Total	828.687	98			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Lampiran 8

R Tabel

Tabel Nilai-nilai r Product Moment

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081