

ANALISIS KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3), EVALUASI KINERJA, DAN PEMBAGIAN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. PLN (PERSERO) AREA MANADO)

*ANALYSIS OF HEALTH AND SAFETY OF WORK, PERFORMANCE EVALUATION,
AND WORKING DIVISION AND IT'S INFLUENCES TO THE EMPLOYEES
PERFORMANCE (CASE STUDY AT PT . PLN (PERSERO) MANADO AREA)*

Indriani W. Matantu¹, Bernhard Tewal², Jantje L. Sepang³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Sam Ratulangi, Manado 95115, Indonesia

Email: ¹indrianimatantu@yahoo.com, ²tewalb@yahoo.com, ³jantjesevang@yahoo.com

ABSTRAK

Kesehatan dan keselamatan kerja karyawan akhir-akhir ini mendapat perhatian penting karena masih tingginya angka kecelakaan kerja. Berbagai cara dilakukan perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang handal dan bermutu salah satunya adalah dengan penilaian kinerja. Pembagian kerja diperlukan sebab tanpa adanya pembagian kerja karyawan akan bekerja menurut kemauan sendiri tanpa menghiraukan tujuan organisasi atau perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kesehatan dan keselamatan kerja (k3), evaluasi kinerja, dan pembagian kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. Sampel sebanyak 61 karyawan dari populasi sebanyak 72 karyawan.. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (k3), evaluasi kinerja, dan pembagian kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Evaluasi Kinerja, Pembagian Kerja, Prestasi Kerja Karyawan.

ABSTRACT

Recently, health and safety of employees is an important point concern by company because of the high number of accidents. Various methods are used to get the company's human resources that are reliable and qualified one of them is the performance appraisal. The division of labor is necessary because without pebagian employee will work according to the will of its own regardless of the purpose of the organization or company. This study aims to determine the health and safety work, performance evaluation, and the division of labor simultaneously on employee performance. The population used in this study are employees of PT. PLN (Persero) Area Manado. A sample of 61 employees out of a population of 72 employees .. This study used quantitative research. The results showed that occupational health and safety (K3), performance evaluation, and the division of labor simultaneously influence on employee performance.

Keywords : Health and Safety Work, Performance Evaluation, Division of Labor, Employee Job Performance

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia memainkan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah kesehatan dan keselamatan kerja.

Pengelolaan kesehatan dan keselamatan kerja dalam pendekatan modern lebih maju dengan diperhatikan dan diikutinya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai bagian dari manajemen perusahaan. Hal ini disadari karena dari data kecelakaan yang terjadi juga mengakibatkan kerugian yang cukup besar. Dengan mengakibatkan banyaknya resiko yang diperoleh perusahaan maka mulailah diterapkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang menerapkan pola preventif terhadap kecelakaan yang terjadi. Salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan adalah dengan memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan bermutu. Salah satunya adalah dengan penilaian kinerja. Kinerja baik jika karyawan telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri komitmen yang tinggi pada tugasnya masing-masing, menguasai dan mengembangkan sumber daya manusianya, kedisiplinan dalam bekerja dan kreatifitas dalam melaksanakan tugas atau produktivitas serta tujuan lainnya.

Pembagian kerja dapat diartikan hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan (Rivai, 2005). Pembagian kerja memiliki manfaat tersendiri bagi perusahaan dan organisasi diantaranya adalah memspecialisasikan pekerjaan agar tidak terjadi kesimpangsiuran dalam bekerja dan membagi-bagi beban kerja yang dilimpahkan kepada karyawan. Adanya kesenjangan pada karyawan tingkat pengetahuan, misalnya penguasaan teknologi atau kemampuan untuk menginput data. Karna tidak semua karyawan yang menguasai perkembangan teknologi dalam hal pengelolaan data melalui komputer sehingga karyawan yang mempunyai kemampuan atau kemampuan dalam mengelola data atau pekerjaan melalui komputer mengalami banyak penumpukan pekerjaan. Sedangkan karyawan yang tidak mempunyai kemampuan untuk mengelola komputer kurang pekerjaannya, sehingga terjadi kesenjangan pembagian kerja.

PT. PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bertugas memasok dan menyalurkan listrik kemasyarakat. Dalam hal ini, kantor distribusilah yang mengemban tugas untuk mendistribusikan listrik kepada masyarakat salah satunya adalah PT. PLN (Persero) Area Manado. Penyaluran listrik dilakukan PT. PLN Area Manado tidak hanya untuk kebutuhan rumah tangga akan tetapi kebutuhan listrik industri besar maupun kecil.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sebagai :

1. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3), evaluasi kinerja, dan pembagian kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Untuk mengetahui pengaruh evaluasi kinerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Manajemen

Daft (2002) manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumberdaya organisasi. Kesimpulannya Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2011), mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Terdapat 2 kelompok fungsi manajemen sumber daya manusia, yang pertama adalah fungsi manajerial diantaranya adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Kedua, fungsi organisasional diantaranya pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja (Rivai dan Segala, 2013).

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Kamus Besar Bahasa Indonesia Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah suatu kondisi kerja yang terbebas dari ancaman bahaya yang mengganggu proses aktivitas dan mengakibatkan terjadinya cedera, penyakit, kerusakan harta benda, serta gangguan lingkungan. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Tujuan K3 adalah untuk memelihara kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja. K3 juga melindungi rekan kerja, keluarga pekerja, konsumen, dan orang lain yang juga mungkin terpengaruh kondisi lingkungan kerja.

Evaluasi Kinerja

(Rivai dan Basri, 2005) Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. . Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Pembagian Kerja

Hasibuan (2007) Pembagian kerja yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Pophal (2008) Pembagian kerja adalah rekaman tertulis mengenai tanggung jawab dari pekerjaan tertentu. Dokumen ini menunjukkan kualifikasi yang dibutuhkan

untuk jabatan tersebut dan menguraikan bagaimana pekerjaan tersebut berhubungan dengan bagian lain dalam perusahaan.

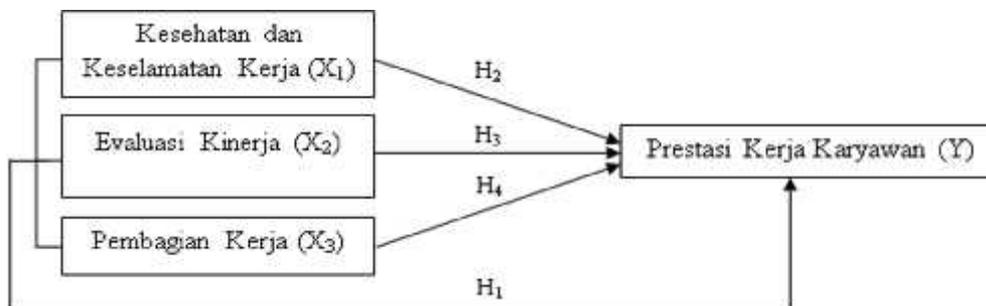
Prestasi Kerja

Hasibuan (2002) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja timbul dari dalam diri pekerja karena prestasi kerja merupakan gabungan dari kemampuan dan minat pekerja, kemampuan peran dan tingkat motivasi pekerja.

Penelitian Terdahulu

Andi Wijayano (2012) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang. Untuk membuktikan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap prestasi kerja karyawan yang dimediasi variabel motivasi kerja Penelitian ini menggunakan analisisregresi linier sederhana, regresi linier berganda dan Path Analysis. Keselamatan kerja dan kesejahteraan (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja. Peneliti sebelumnya membahas Variabel X yang sama yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerjadan variabel Y prestasi kerja Cindi Ismi Januari (2015) Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja pendekatan kuantitatif Penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Variabel penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka pemikiran teoritis

Sumber: Kajian Teori, 2016

Hipotesis Penelitian

1. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3), evaluasi kinerja, dan pembagian kerja diduga secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) diduga berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Evaluasi kinerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.
4. Pembagian kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikian pula pada tahap kesimpulan penelitian akan lebih baik bila disertai dengan gambar, table, grafik, atau tampilan lainnya.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Area Manado. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan, mulai dari bulan april sampai dengan bulan mei 2016.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado, yaitu 72 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah jumlah 61 responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data-data penelitian ini adalah Observasi, Wawancara dan Kusioner.

Metode Analisis Data

Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Agar data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka data tersebut diolah dan dianalisis terlebih dahulu, sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan.

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji apakah suatu kuesioner valid atau tidak. Menurut Sugiyono (2012) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor item dengan skor total item, kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan rtabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Item dapat dinyatakan valid jika nilai positif rhitung rtabel dan item dinyatakan tidak valid jika rhitung < rtabel maka (Priyatno, 2012).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama (Umar, 2010). Uji ini bertujuan untuk mengukur ketepatan dari alat ukur. Suatu alat ukur disebut memiliki reliabilitas yang tinggi jika alat ukur yang digunakan stabil. Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Skala pengukuran yang reliabel sebaiknya memiliki nilai *Alpha* minimal 0,60 (Bhuono, 2005).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, karena seperti diketahui bahwa uji F dan uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, jika asumsi ini dilanggar akan mengakibatkan uji statistik menjadi tidak valid. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual*. Jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal (Priyatno, 2012).

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antarvariabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas (Priyatno, 2012). Untuk mengetahui model regresi bebas dari masalah multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Inflation Factor* (VIF). Jika mempunyai VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka *Tolerance* lebih dari 0,10 maka model regresi bebas multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Tujuan dilakukan uji asumsi heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah kesalahan pengganggu/residual dari suatu model regresi tidak memiliki varians konstan dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada Scatterplots Regresi, Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Priyatno, 2012).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (Alma, 2007). Model analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Priyatno, 2012).

$$= + 1 X_1 + 2 X_2 + 3 X_3 + e$$

Uji Statistik

Uji statistik dalam penelitian ini meliputi uji koefisien korelasi (R²), uji F dan uji t dimana uji statistik ini untuk melihat apakah variabel independen (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Analisis Koefisien Korelasi(R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas apabila R² mempunyai nilai antara 0 dan 1 (0 < R² < 1) dimana semakin tinggi nilai R² maka akan semakin baik, yang berarti bahwa variabel independen mampu menerangkan variabel terkaitnya.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel – variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel.

Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y)

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa kuatnya hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap naik/turunnya variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel		r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	X _{1.1}	0.772	0.252	Valid
	X _{1.2}	0.771	0.252	Valid
	X _{1.3}	0.773	0.252	Valid
	X _{1.4}	0.885	0.252	Valid
Evaluasi Kinerja	X _{2.1}	0.930	0.252	Valid
	X _{2.2}	0.944	0.252	Valid
	X _{2.3}	0.798	0.252	Valid
	X _{2.4}	0.958	0.252	Valid
Pembagian Kerja	X _{3.1}	0.653	0.252	Valid
	X _{3.2}	0.822	0.252	Valid
	X _{3.3}	0.788	0.252	Valid
Prestasi Kerja Karyawan	Y _{1.1}	0.797	0.252	Valid
	Y _{1.2}	0.754	0.252	Valid
	Y _{1.3}	0.806	0.252	Valid

Sumber : data hasil olahan, 2016

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua item kuesioner yang digunakan mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} = 0,252 (nilai r_{tabel} untuk n=61). Sehingga butir instrumen dalam penelitian ini layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

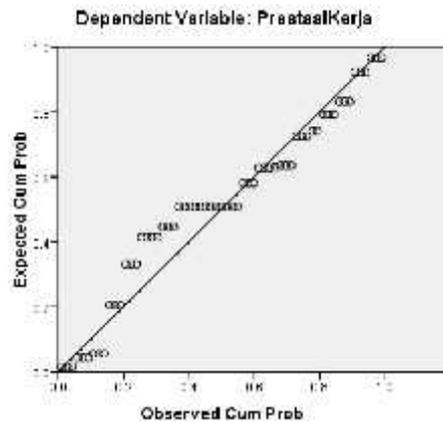
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	0.802	Reliabel
Evaluasi Kinerja	0.927	Reliabel
Pembagian Kerja	0.695	Reliabel
Prestasi Kerja Karyawan	0.690	Reliabel

Sumber : data hasil olahan, 2016

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *alpha* yang nilainya cukup besar yaitu > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pengukur variabel dari kuesioner adalah *reliabel* dan untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Normalitas



Grafik 1. Normal P-P Plot
Sumber: Data hasil olahan, 2016

Grafik 1 dapat diketahui bahwa titik-titik mengikuti garis dan menyebar disekitar garis diagonal maka residual yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

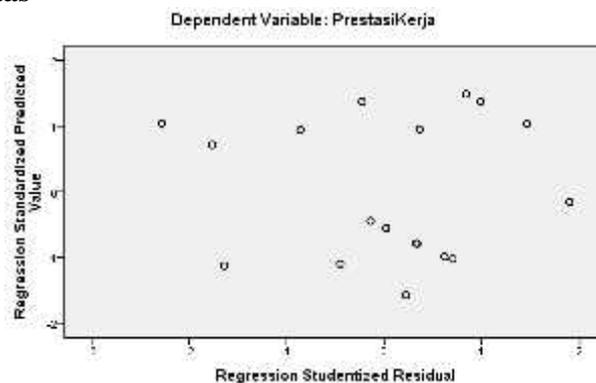
Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	K3	.501	1.995
	EvaluasiKinerja	.396	2.524
	PembagianKerja	.486	2.058

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data hasil olahan, 2016

Hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Grafik2. Scatterplot
Sumber: Data hasil olahan, 2016

Grafik 2 *scatterplots* dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.060	.385		2.757	.008
	K3	-.175	.119	-.120	-1.465	.149
	Evaluasi Kinerja	.653	.120	.666	5.418	.000
	Pembagian Kerja	.256	.090	.317	2.858	.006

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data hasil olahan, 2016

Hasil pada tabel 4.9 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 1.060 + (-0,175X_1) + 0,653X_2 + 0,256X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta () adalah 1,060 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_1), Evaluasi Kinerja (X_2), dan Pembagian Kerja (X_3) nilainya sama dengan nol (0), maka Prestasi Kerja Karyawan sebesar 1,060 satuan.
2. Nilai koefisien regresi Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebesar -0,175, artinya apabila Kesehatan dan Keselamatan Kerja meningkat sebesar 1 satuan maka Prestasi Kerja Karyawan akan turun sebesar 0,175 satuan.
3. Nilai koefisien regresi Evaluasi Kinerja sebesar 0,653 artinya apabila Evaluasi Kinerja meningkat sebesar 1 satuan maka Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,653 satuan.
4. Nilai koefisien regresi Pembagian sebesar 0,256, artinya apabila Evaluasi Kinerja meningkat sebesar 1 satuan maka Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,256 satuan.

Dari persamaan regresi dapat dilihat bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_1) berpengaruh negatif terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y), sedangkan Evaluasi Kinerja (X_2) dan Pembagian Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 5. Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.64	2.324

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data hasil olahan, 2016

Hasil olahan data menggunakan program SPSS Ver. 19, menunjukkan hasilnya sebagai berikut:

1. Koefisien Korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,812 artinya korelasi antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_1), Evaluasi Kinerja (X_2) dan Pembagian Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,812 atau 81,2% sehingga dapat

disimpulkan adanya hubungan (korelasi) yang sangat kuat antara variabel independen dengan variabel dependen karena nilainya mendekati 1.

2. Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,659, sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 0,659 atau 65,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6. Uji F dan Signifikansi

ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.659	3	2.886	36.659	.000 ^a
	Residual	4.488	57	.079		
	Total	13.148	60			

a. Predictors: (Constant), PembagianKerja, K3, EvaluasiKinerja

b. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber: Data hasil olahan, 2016

Hasil pada tabel 6 diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 36,659 dengan signifikansi 0,000, sedangkan hasil F_{tabel} pada tabel distribusi adalah sebesar 2,766. Hal ini berarti $F_{hitung} = 35,919 > F_{tabel} = 2,766$, dan signifikansi $< 0,05$ dengan demikian disimpulkan bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Evaluasi Kinerja, dan Pembagian Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Tabel 7. Uji F dan Signifikansi

ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.659	3	2.886	36.659	.000 ^a
	Residual	4.488	57	.079		
	Total	13.148	60			

a. Predictors: (Constant), PembagianKerja, K3, EvaluasiKinerja

b. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber: Data hasil olahan, 2016

Hasil pada tabel 7 diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 36,659 dengan signifikansi 0,000, sedangkan hasil F_{tabel} pada tabel distribusi adalah sebesar 2,766. Hal ini berarti $F_{hitung} = 35,919 > F_{tabel} = 2,766$, dan signifikansi $< 0,05$ dengan demikian disimpulkan bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Evaluasi Kinerja, dan Pembagian Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Evaluasi Kinerja, dan Pembagian Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil uji F menjelaskan bahwa variabel independen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Evaluasi Kinerja, dan Pembagian Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Prestasi Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 36,659 dan F_{tabel} sebesar 2,766 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian $F_{hitung} = 36,659 > F_{tabel} = 2,766$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, sehingga hipotesis pertama yang diajukan yaitu Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Evaluasi Kinerja, dan Pembagian Kerja

berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dapat diterima. Artinya, setiap perubahan yang terjadi pada variabel independen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Evaluasi Kinerja, dan Pembagian Kerja secara simultan akan berpengaruh pada Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado.

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil uji t menjelaskan bahwa variable Kesehatan dan Keselamatan Kerjasecara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen dengan nilai koefisien negatif. Dari hasil analisa data penelitian diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Kesehatan dan Keselamatan kerja sebesar -0,175 dengan nilai t_{tabel} sebesar -1,465 yang lebih kecil dari t_{hitung} -2,002. Hal ini berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, sehingga hipotesis kedua yaitu Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan ditolak. Artinya, setiap perubahan yang terjadi pada variabel independen yaitu Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan pada Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan secara parsial, hal ini disebabkan karena setiap karyawan yang melaksanakan tugas dan kewajibannya mengutamakan pada keselamatan kerja karena ditunjang dengan alat-alat pengaman kerja. Akan tetapi bila terjadi resiko semua biaya yang berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan kerja ditanggung penuh oleh PT. PLN (Persero) area Manado.

Pengaruh Evaluasi Kinerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil uji t menjelaskan bahwa Evaluasi Kinerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area manado dengan nilai koefisien yang positif dan signifikan. Dari hasil analisa data penelitian diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Evaluasi Kinerja sebesar 0,653 dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,418 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,002 sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan. Koefisien regresi sebesar 0,653 menunjukkan Evaluasi Kinerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Evaluasi kinerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan disebabkan keinginan pegawai agar mendapatkan jabatan yang lebih tinggi sehingga pegawai dalam hal ini selalu melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh agar prestasinya meningkat dan mendapat penilaian yang baik dari perusahaan dan dipromosikan untuk jabatan tertentu.

Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil uji t menjelaskan bahwa Pembagian Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area manado dengan nilai koefisien yang positif dan signifikan. Dari hasil analisa data penelitian diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Pembagian Kerja sebesar 0,256 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,858 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,002 sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan. Pembagian kerja berpengaruh signifikan oleh karena setiap karyawan merasa puas melaksanakan tugas dan kewajibannya karena sesuai dengan keahlian yang dia miliki dan keinginannya (*the right man on the right place*).

4. PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3), evaluasi kinerja, dan pembagian kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado.

2. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado.
3. Evaluasi kinerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado.
4. Pembagian kerja secara berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah :

1. Sebaiknya PT. PLN (Persero) Area Manado memperhatikan hasil yang ditemukan dalam penelitian ini dalam rangka mempertahankan sekaligus meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan.
2. PT. PLN (Persero) Area Manado perlu meningkatkan Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja karyawan (K3), karena dari hasil penelitian Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) tidak berpengaruh oleh karena kesehatan dan keselamatan kerja (K3) telah diatur dalam peraturan ketenaga kerjaan PT. PLN (Persero) area manado.
3. PT. PLN (Persero) area manado tetap mempertahankan penarikan tenaga kerja sesuai dengan job analisis.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembandingan untuk melakukan penelitian lain yang ada hubungannya dengan variabel dan objek penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Paper dalam Jurnal

- [1] Andi Wijayanto, 2012. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang* (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang. Semarang.
- [2] Januari, Cindi Ismi. 2015. *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 24 No. 2 <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/968> Diakses 16 April 2016 Hal.1-8.

Buku

- [3] Bhuono, Agung Nugroho, 2005, *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik*. Penelitian dengan SPSS, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- [4] Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- [5] Handoko T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- [6] Manulang, M., 2008. *Manajemen Personalia*. Penerbit : Aksara Baru, Jakarta.
- [7] Prof. Dr. Suparno Eko Widodo, M.M. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Pustaka Pelajar.
- [8] Rivai dan Segala, 2013. *kelompok fungsi manajemen sumber daya manusia*.
- [9] Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2005. *Performance Appraisal*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.