

DAFTAR PUSTAKA

- Antaka, P. F. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan DIPO Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasi 6 Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(6), 647-654.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Almasri, M. N. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah*, 19(2), 133-151
- Andriani K, A. S. T. E. R. (2014). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 2(2).
- Diputra, (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen*. 8(2).
- Fajrillah & Nurfitriani. 2016. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Anutapura Palu. *Jurnal Keperawatan Sriwijaya*. Vol. 3 No. 2. ISSN No 2355 5459
- Hasibuan, Malayu. 2008. " *Manajemen Sumber Daya Manusia* ". Jakarta : Bumi Aksara.
- Hamel, R. S. (2018) 'Perbedaan Tingkat Kelelahan Kerja Perawat Di Unit Gawat Darurat Dan Poliklinik Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado', *Jurnal Keperawatan*, 6(2).
- Hidayat, Z. (2016). Pengaruh Stres Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smpn 2 Sukodono Di Kabupaten Lumajang. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi Wiga*. Vol. 6(1)
- Husna, D. A., Sunuharjo, B. S., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36(1), 153-162.
- Ibrahim, H., Amansyah, M., Yahya, G. N., 2016. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Pekerja Factory 2 PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar Tahun 2016. *Public Health Science Journal*. Vol. 8, No. 1.
- Irawati, R., Dini A., (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*. 5(1).

- Indrawijaya. 2006. “Konsep dan Implikasi Manajerial dalam Memotivasi Karyawan”. Yogyakarta
- Josephine., Dhyah., H., (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen*. 4(3).
- Koesomowidjojo, S.R.M. Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses; 2018
- Lumi, J., Nelwan, O., & Wenas, R. (2017). Faktor-faktor Utama Yang Menentukan Kinerja Karyawan Perusahaan Bumn: Studi Pada PT. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2)
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2013. “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Penerbit : ROSDA, Bandung
- Mahardhika. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada Pt. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Ilmu Administrasi*.
- Massie. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis* 6(2)
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.
- Ningsih, S. N. P. and Nilamsari, N. (2018) ‘Hubungan kelelahan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di fakultas dakwah dan komunikasi UIN Sunan Kaligaga Yogyakarta’, *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, 3(1), pp. 69–82.
- Putra, A. S., (2012). "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok". *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*. Parashakti, R. D. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290-304.
- Prabasari, I. G. A. A. M., & Netra, I. G. S. K. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4).
- Parashakti, R. D. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu*

Manajemen Terapan, 1(3), 290-304.

- Putri, V. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lestari Busana Anggun Mahkota Di Bagian Produksi). *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. Vol 4(2)
- Rozy. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 22-30.
- Risnawati., (2016). Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Imam Bonjol. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 17(1)
- Rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Risnawati, R. (2017). Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Imam Bonjol. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1).
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 6(004), 19-27.
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164-170.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55
- Siagian, Sondang P. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : Bumi Kasara.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Suhendra. 2006. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : UIN JakartaPress.
- Suryani, N. K. and Maha Yoga, G. A. D. (2018) ‘Konflik Dan Stres Kerja Dalam Organisasi’, *Widya Manajemen*, 1(1), pp. 99–113. doi: 10.32795/widyamanajemen.v1i1.209.
- Suprihati, S. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik*

Surakarta, 12(01), 115677.

- Suma'mur. 2009. Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes). Jakarta: CV Sagung Seto.
- Santoso. (2014). Hubungan Pencahayaan dan Karakteristik Pekerja dengan Keluhan Subyektif Kelelahan Mata pada Operator Komputer Tele Account Management Di PT. Telkom Regional 2 Surabaya. 4(2).
- Syaibani. R. (2012). Studi Meta-Analisis: Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*. 2(2)
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187-195.
- Tresnwati. (2017). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary*. 4(3).
- Tarwaka. 2010. *Ergonomi Industri: Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press. Solo.
- Tachyudin. (2016). Pengaruh Tingkat Kebisingan Dan Pencahayaan Terhadap Kinerja Pada Karyawan Cv. Mitra Jaya Malang. *Jurnal Teknik Mesin*. 24(1).
- Tarwaka And Bakri, S. H. A. (2016) Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan KerjadanProduktivitas. Available at: [http://shadibakri.uniba.ac.id/wpcontent/uploads/2016/03/BukuErgonomi.p df](http://shadibakri.uniba.ac.id/wpcontent/uploads/2016/03/BukuErgonomi.pdf).
- Tanoyo, K., Wiwoho, T. Y., & Nugroho, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel Majapahit Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 3(2), 410-426.
- Wiryang, A. S., Koleangan, R., & Ogi, I. W. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln (persero) area manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Wulandari, S. (2017). Analisis Beban kerja Mental, Fisik Serta Stres Kerja Pada Perawat Secara Ergonomi di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. *JOM Fekon*. Vol. 4, No. 1. Faculty Of Economic Riau University.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah Mother and Baby). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).
- Wahyuni, S. E. (2014). Analisis Faktor Intensitas Penerangan Lokal Terhadap Kelelahan Mata Di Industri Pembuatan Sepatu "X" Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (E-Journal)*, Volume 2(6)

L
A
M
P
I
R
A
N

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian



KUESIONER PENELITIAN FAKTOR YANG BERHUBUNGANDENGAN KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UP3 PALOPO”

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah baik -baik setiap butir pertanyaan.
2. Berilah tanda (√) pada kolom yang telah disediakan.
3. Dimohon semua butir pertanyaan dapat diisi dan tidak ada yang terlewatkan.
4. Jawaban pertanyaan sesuai dengan keadaan yang benar -benar anda rasakan.

II. IDENTITAS

RESPONDEN

III. Nama :

Umur : 1. 21-40 Tahun; 2. 31-40 Tahun;
3. 31-40 Tahun; 4. 41-50 Tahun

Tahun Jenis Kelamin : 1. Laki –Laki
2. Perempuan

Pendidikan Terakhir : 1. SD; 2. SLTP; 3. SSLTA 4. Diploma;
5. Sarjana (S1); 6. Master (S2)

Lama Kerja : 1. <1 Tahun; 2. 1-3 Tahun; 3. > 3 Tahun

Status Pekerjaan : 1. Struktural; 2. Fungsional

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Motivasi Kerja					
No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Saya mempunyai hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja.				
2	Saya taat terhadap peraturan kerja dalam perusahaan.				
3	Saya tidak pernah bolos kerja.				
4	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik.				
5	Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti.				

Kinerja Karyawan					
No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Saya bisa mencapai standar hasil kerja perusahaan				
2	Hasil kerja saya meningkat dari waktu ke waktu				
3	Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari Perusahaan				
4	Saya bisa meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu				
5	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
6	Saya bisa meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan				

Beban Kerja					
No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada.				
2	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas.				
3	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya.				
4	Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya.				
5	Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya.				
6	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya.				
7	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan.				
8	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya.				

Stres Kerja					
No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Dalam menjalankan pekerjaan, saya ditekan dengan banyak peraturan				
2	Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
3	Pimpinan selalu memberikan teguran yang keras pada karyawan yang melakukan kesalahan kerja				

4	Pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan ini tidak sesuai dengan ketrampilan saya				
5	Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan				

Kelelahan Kerja					
No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Saya mengalami berat di bagian kepala saat bekerja				
2	Saya mengalami lelah pada seluruh badan saat bekerja				
3	Saya mengalami berat di kaki pada saat bekerja				
4	Saya sering menguap pada saat bekerja				
5	Saya mengalami pikiran yang kacau pada saat Bekerja				
6	Saya mengantuk saat bekerja				
7	Saya mengalami beban pada mata saat bekerja				
8	Saya mengalami kaku/ canggung dalam bergerak saat bekerja				
9	Saya mengalami berdiri yang tidak stabil setelah bekerja				
10	Saya ingin berbaring saat melakukan pekerjaan				

Lampiran 2. Master Tabel				Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Status Pekerjaan	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Beban Kerja	Stres Kerja	Kelelahan Kerja	Lingkungan Kerja (Pencahayaannya)
No	Nama	Umur	Jenis Kelamin									
1	NS	2	1	5	2	2	2	2	2	1	2	2
2	MPP	2	2	5	1	1	1	1	1	1	1	2
3	HD	3	1	5	2	1	2	2	2	2	2	2
4	IB	3	1	5	3	1	1	1	2	2	1	2
5	AL	3	1	5	3	1	2	2	2	2	2	2
6	SH	3	1	5	3	1	2	2	2	2	2	2
7	AN	2	2	4	3	2	1	2	1	1	1	2
8	AI	3	1	5	3	1	2	1	2	2	2	2
9	YS	3	1	4	3	2	2	2	2	2	1	2
10	BT	2	1	5	2	1	2	1	1	2	1	2
11	DY	2	1	4	2	2	2	1	2	2	2	1
12	MB	2	1	5	2	1	2	1	2	2	1	2
13	RB	4	1	5	3	1	2	2	2	1	2	2
14	MY	4	1	4	3	1	2	2	1	2	1	1
15	AP	3	2	4	3	2	2	2	2	1	2	2
16	MSA	3	1	5	2	1	2	2	2	2	2	2
17	KH	2	2	5	2	1	2	2	2	2	2	2
18	JY	2	1	4	3	1	1	2	2	2	2	1
19	PST	2	2	4	1	1	2	2	2	1	1	2
20	MH	3	1	5	3	1	1	1	2	2	2	1
21	SB	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
22	NL	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
23	IH	3	1	5	3	1	2	2	2	2	2	2

24	AR	2	1	4	1	2	2	2	2	2	2	1
25	MI	3	1	5	3	1	2	2	1	2	2	2
26	YF	4	1	5	2	1	2	2	2	2	2	2
27	AS	2	1	5	2	2	1	1	1	2	1	2
28	MS	3	1	5	2	1	2	2	2	2	2	2
29	WH	3	1	5	2	1	2	2	2	1	2	2
30	BR	3	1	5	2	1	2	2	2	2	2	1
31	SM	3	1	5	2	1	2	1	2	2	2	2
32	GL	3	1	5	2	1	2	2	2	2	2	2
33	RN	2	2	5	2	2	2	2	2	1	2	2
34	VC	1	1	5	2	1	2	2	2	2	2	2
35	NR	2	1	5	1	1	2	2	2	2	2	2

Keterangan :

- Umur : 1. 21-40 Tahun; 2. 31-40 Tahun; 3. 31-40 Tahun; 4. 41-50 Tahun
 Jenis Kelamin : 1 = Laki-Laki; 2 = Perempuan
 Pendidikan Terakhir : 1 = SD; 2 = SLTP; 3 = SLTA 4 = Diploma; 5 = Sarjana (S1); 6 = Master (S2)
 Lama Bekerja : 1 = <1 Tahun; 2 = 1-3 Tahun; 3 = > 3 Tahun
 Status Pekerjaan : 1 = Struktural; 2 = Fungsional
 Motivasi Kerja : 1 = Kurang Baik; 2 = Baik
 Kinerja Karyawan : 1 = Kurang Baik; 2 = Cukup Baik
 Beban Kerja : 1 = Berat; 2; Ringan
 Stres Kerja : 1 = Berat; 2 = Ringan
 Kelelahan Kerja : 1 = Lelah; 2 = Tidak Lelah
 Lingkungan Kerja (Pencahayaannya) : 1 = Pencahayaannya buruk < 300 Lux; 2 = Pencahayaannya Baik > 300 Lux

Lampiran 3. Analisis Univariat

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-40	16	45,7	45,7	45,7
	31-40	16	45,7	45,7	91,4
	41-50	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	27	77,1	77,1	77,1
	Perempuan	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	10	28,6	28,6	28,6
	S1	25	71,4	71,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Lama_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	4	11,4	11,4	11,4
	1-3 Tahun	18	51,4	51,4	62,9
	> 3 Tahun	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Status_Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Struktural	25	71,4	71,4	71,4
	Fungsional	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Motivasi_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	6	17,1	17,1	17,1
	Cukup Baik	29	82,9	82,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Kinerja_Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	9	25,7	25,7	25,7
	Baik	26	74,3	74,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Beban_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Berat	6	17,1	17,1	17,1
	Ringan	29	82,9	82,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Stres_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Berat	9	25,7	25,7	25,7
	Ringan	26	74,3	74,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Kelelahan_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	9	25,7	25,7	25,7
	Sedang	26	74,3	74,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buruk <300 Lux	6	17,1	17,1	17,1
	Baik >300 Lux	29	82,9	82,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Lampiran 4. Analisis Bivariat

KTtotalscoreA* KTtotalscoreB Crosstabulation				
Count				
		KTtotalscoreB		Total
		Kurang Baik	Baik	
KTtotalscoreA	Kurang Baik	5	1	6
	Baik	4	25	29
Total		9	26	35

Chi square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,586 ^a	1	,000
Likelihood Ratio	9,208	1	,002
N of Valid Cases	35		

a. 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,54.

b. Computed only for a 2x2 table

KTtotalscoreC* KTtotalscoreB Crosstabulation				
Count				
		KTtotalscoreB		Total
		Kurang Baik	Baik	
KTtotalscoreC	Berat	5	1	6
	Ringan	4	25	29

Total	9	26	35
-------	---	----	----

Chi square Test

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,648 ^a	1	,001
Likelihood Ratio	3,741	1	,003
N of Valid Cases	35		

- a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,31.
b. Computed only for a 2x2 table

Chi square tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,586 ^a	1	,000
Likelihood Ratio	9,208	1	,002
N of Valid Cases	35		

- a. 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,54.
b. Computed only for a 2x2 table

KTtotalscoreD* KTtotalscoreB Crosstabulation				
Count				
		KTtotalscoreB		Total
		Kurang Baik	Baik	
KTtotalscoreD	Berat	5	4	9
	Ringan	4	22	26
Total		9	26	35

Chi square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	25,313 ^a	1	,000
Likelihood Ratio	21,057	1	,000
N of Valid Cases	35		

- a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,31.
b. Computed only for a 2x2 table

KTtotalscoreE* KTtotalscoreB Crosstabulation				
Count				
		KTtotalscoreB		Total
		Kurang Baik	Baik	
KTtotalscoreE	Tidak Lelah	8	1	9
	Lelah	1	25	26
Total		9	26	35

Chi square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	25,313 ^a	1	,000
Likelihood Ratio	21,057	1	,000
N of Valid Cases	35		

a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,31.

b. Computed only for a 2x2 table

KTtotalscoreF* KTtotalscoreB Crosstabulation				
Count				
		KTtotalscoreB		Total
		Kurang Baik	Baik	
KTtotalscoreF	< 300 Lux	5	1	6
	> 300 Lux	4	25	29
Total		9	26	35

Chi square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,586 ^a	1	,000
Likelihood Ratio	9,208	1	,002
N of Valid Cases	35		

a. 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,54.

b. Computed only for a 2x2 table

Lampiran 5. Surat – Surat



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
Jalan Perintis Kemerdekaan Km.10 Makassar 90245, Telp. (0411) 585658
E-mail : fkmuh@unhas@gmail.com, website: www.https/fkm.unhas.ac.ad

Nomor : 4659 /UN4.14.8/PT.01.04/2021
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

23 Juni 2021

Yang Terhormat

**Kepala Dinas Penanaman Modal
dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan
Cq. Bidang Penyelenggara Pelayanan Perizinan
di- Makassar**

Dengan hormat, Kami sampaikan bahwa mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin bermaksud untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi.

Sehubungan dengan itu, Kami mohon bantuan Bapak kiranya dapat memberikan izin untuk penelitian kepada :

Nama Mahasiswa : Putri Aulia Akram
Stambuk : K011171321
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Departemen : Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Judul Penelitian : **Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Palopo Tahun 2021**
Lokasi Penelitian : PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan pelanggan (UP3) Palopo
Pembimbing Skripsi : 1. Dr. dr. Masyitha Muis, MS
2. Yahya Thamrin, S.KM, M.Kes, MOHS, Ph.D

Atas bantuan dan kerjasama yang baik, kami sampaikan banyak terima kasih.


Ketua Prodi Kesehatan Masyarakat,
Dr. Suriah, S.KM., M.Kes
NIP. 197405202002122001

Tembusan :

1. Dekan FKM Unhas sebagai laporan
2. Ketua Prodi Kesmas-S1 FKM Unhas
3. Para Pembimbing Skripsi



PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Alamat : Jl. K.H.M. Hasyim No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpn : (0471) 326048

ASLI

IZIN PENELITIAN
 NOMOR : 444/IP/DPMPSTSP/II/2021

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2018 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Menteri Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
5. Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2019 tentang Penyerahan Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Kota Palopo dan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Yang Diberikan Pelimpahan Wewenang Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : PUTRI AULIA AKRAM
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Alamat : Dsn. Bossa kab. Luwu
 Pekerjaan : Mahasiswa
 NIM : K011171321

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN (UP3) PALOPO TAHUN 2021

Lokasi Penelitian : PT. PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN (UP3) PALOPO
 Lamanya Penelitian : 15 Juli 2021 s.d. 15 September 2021

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Diterbitkan di Kota Palopo
 Pada tanggal : 16 Juli 2021
 pl. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP

MUH. IHSAN ASHARUDDIN, S.STP, M.SI
 Pangkat : Pembina Tk.I
 NIP : 19780611 199612 1 001

Tembusan :

1. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel;
2. Walikota Palopo;
3. Dandim 1403 SVTG
4. Kapotres Palopo
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo
7. Instansi terkait dilaksanakannya penelitian

Nomor : 0715/STH.01.04/C16050000/2021
Lampiran : -
Sifat : Biasa
Hal : Ijin Penelitian

14 Juli 2021

Kepada

Yth. DEKAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN
MASYARAKAT
JL. PERINTIS KEMERDEKAA
KM. 10
MAKASSAR

Dengan hormat,

Menunjuk surat nomor 4659/UN4.18.8/PT.01.04/2021, tanggal 23 Juni 2021 perihal ijin penelitian, dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya permohonan tersebut disetujui

Nd	Nama	Prodi	Tempat Pelaksanaan
1	Putri Aulia Akram	Kesehatan Masyarakat	UP3 Palopo

Untuk mendukung kelancaran pelaksanaannya kami sampaikan hal – hal yang perlu ditaati/dipenuhi peserta sebagai berikut :

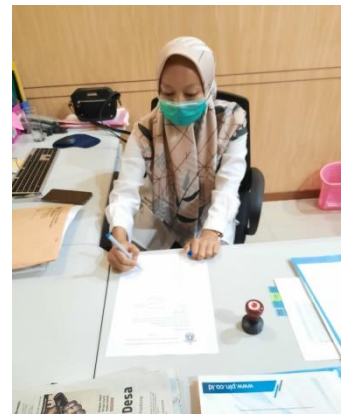
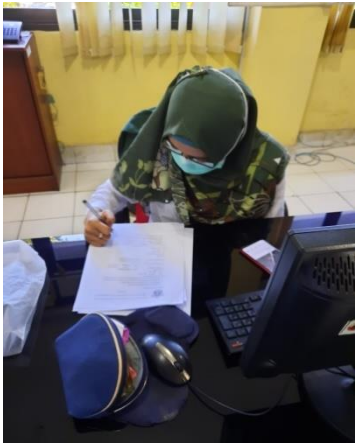
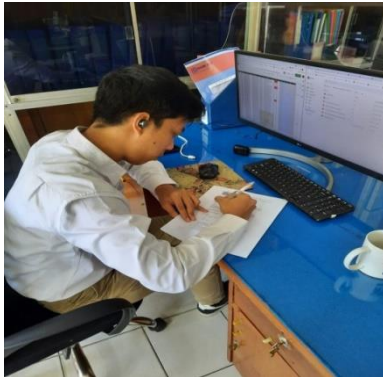
1. Mematuhi aturan dan prosedur Covid 19, serta akibat yang terjadi karena Covid 19 tidak ditanggung oleh Pihak PLN
2. Menyiapkan Rencana Kerja/ Penelitian (Action Plan).
3. Pelaksanaan kegiatan tersebut tidak mengganggu kelancaran tugas staf kami.
4. Berpakaian seragam, rapi dan memakai atribut / tanda pengenal
5. Pihak PLN tidak menyediakan sarana Transport, Akomodasi dan lain – lain.

Demikian kami sampaikan, terima kasih.

PLH MANAGER UNIT PELAKSANA
PELAYANAN PELANGGAN PALOPO,
MANAGER BAGIAN PERENCANAAN,


YANCE FERDINAND

Lampiran 6. Dokumentasi Penelitian



Lampiran 7. Daftar Riwayat Hidup



Nama : Putri Aulia Akram
Tempat/Tanggal Lahir : Lamasi, 17 April 2000
Agama : Islam
Suku : Bugis
Alamat : Kelurahan Bosso, Kecamatan Walenrang
Utara Kabupaten Luwu, Provinsi Sulawesi Selatan

Riwayat Pendidikan :

1. TK Dharma Wanita Walenrang
2. SDN 235 Bolong
3. SMPN 2 Lamasi
4. SMAN 2 Luwu
5. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin 2017