

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND K3 PRGRAM ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. CAPELLA DINAMIK NUSANTARA**

**Peri Akri dan David Sinkono**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia

Jalan Jend. A. Yani No.78-88 Pekanbaru 28127

Email: [laylahafni@yahoo.com](mailto:layahafni@yahoo.com) dan [davidsinkono@gmail.com](mailto:davidsinkono@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of leadership style and K3 Program on employee performance in PT.Capella Dynamic archipelago. As for the types and sources of data used in this study are primary data, population and sample collection techniques using census techniques, where the total population has been known that amounted to 45 employees who were taken from three (3) branches and made entirely as a sample. To collect data in this study the author uses several methods such as by distributing questionnaires, interviews and documentation. data analysis using descriptive analysis of validity and reliability as well as test the hypothesis by using test f, t test, and the test of determination (R<sup>2</sup>), multiple linear regression analysis in order to express causality between the independent variables with the dependent variable. Based on the research that has been performed using the SPSS application testing on the system, from the F test done in the research results  $F_{count} 68.762 > F_{table} 3.2199$ . As well as the t test (partially) conducted in this research from the leadership style (X1) obtained results  $t_{count} 3.362 > t_{table} 2.02$ , and of programme K3 (X2) obtained results  $t_{count} 2.963 > t_{table} 2.02$ . The results of the F test and t test were carried out means that the leadership style and K3 program significantly influence employee performance.*

**Keywords:** Leadership style, K3, Performance

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PROGRAM K3 TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.CAPELLA DINAMIK NUSANTARA**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan dan Program K3 terhadap kinerja karyawan di PT.Capella Dinamik Nusantara. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, teknik pengambilan populasi dan sampel menggunakan teknik sensus, dimana jumlah populasi telah diketahui yang berjumlah 45 orang karyawan yang diambil dari 3 (tiga) cabang dan menjadikan seluruhnya sebagai sampel. Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode yaitu dengan cara membagikan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif uji validitas dan realibilitas serta uji hipotesis dengan menggunakan uji f, uji t, serta uji determinasi (R<sup>2</sup>), analisis regresi linear berganda guna untuk menyatakan kausalitas antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan sistem pengujian pada aplikasi SPSS, dari uji f yang dilakukan dalam penelitian diperoleh hasil  $F_{hitung} 68,762 > F_{tabel} 3,2199$ . Serta dalam uji t (parsial) yang dilakukan dalam penelitian ini dari gaya kepemimpinan (X1) diperoleh hasil  $t_{hitung} 3,362 > t_{tabel} 2.02$ , dan dari program K3(X2) diperoleh hasil  $t_{hitung} 2,963 > t_{tabel} 2.02$ . Hasil dari uji F dan Uji t yang dilakukan tersebut berarti gaya kepemimpinan dan program K3 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Gaya kepemimpinan, K3, dan Kinerja

## PENDAHULUAN

Pimpinan adalah seseorang yang mampu meningkatkan gairah kerja, menanamkan rasa percaya diri dan juga rasa bertanggung jawab kepada anggotanya dalam melaksanakan tugas – tugasnya, hal ini merupakan upaya meningkatkan kinerja serta untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut akan timbul dari gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang yang menjadi pemimpin dalam suatu organisasi. Menurut Kartono (2005:153) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Mulyadi dan Rivai (2009:2) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Suatu organisasi membutuhkan seseorang pemimpin yang mampu memberikan kontribusi yang optimal dan selalu produktif, adanya pemimpin dalam suatu organisasi diharapkan menjadi panutan atau contoh bagi anggotanya, serta menjadi pengaruh bagi anggotanya agar tidak menyimpang dari tujuan organisasi. Salah satu faktor yang penting dan menentukan keberhasilan fungsi manajemen dalam organisasi adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan pendorong dan penggerak sumber daya yang ada dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2007:170) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Sama halnya dengan yang terjadi pada PT.Capella Dinamik Nusantara yang bergerak dibidang jasa otomatis bagian penjualan sepeda motor Honda, dimana saat ini semakin banyak tuntutan perusahaan kepada karyawannya dalam hal efisiensi dan efektifitas bekerja, yang terkadang dapat menyebabkan karyawan pada posisi tekanan mental dan psikologis yang bisa berefek terhadap kinerja karyawannya.

**Tabel 1. Data Target dan Realisasi Penjualan PT.Capella Dinamik Nusantara periode tahun 2013-2015**

Tahun	Cabang	Target	Realisasi	Persentase (%)
2013	Arengka	2450	2355	96%
	Sudirman	2335	2050	88%
	Tambusai	2410	2155	89%
2014	Arengka	2370	2800	118%
	Sudirman	2393	2348	98%
	Tambusai	2407	2180	91%
2015	Arengka	2580	2020	88%
	Sudirman	2465	2630	107%
	Tambusai	2340	2469	106%

*Sumber: PT.Dinamik Nusantara di Cabang Arengka, Sudirman, Tambusai Kota Pekanbaru*

Berdasarkan dari hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa pada umumnya setiap tahun penjualan sepeda motor di PT.Capella Dinamik Nusantara mengalami kenaikan, namun pada masa - masa tertentu kenaikan penjualan berfluktuatif, diduga salah satu faktor yang mempengaruhi bisa terjadinya fluktuatif tingkat penjualan adalah gaya kepemimpinan kepala cabang.

Dalam upaya dapat menunjang keberhasilan, perusahaan harus mampu memberikan rangsangan yang tinggi kepada sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat terciptanya keselarasan dalam suatu organisasi, perusahaan harus memperhatikan setiap kebutuhan karyawan. Didalam Organisasi (perusahaan), disini lain perusahaan itu membina karyawan, setiap karyawan pun haruslah di jaga, perusahaan perlu merawatnya, dengan cara memberikan jaminan-jaminan yang mampu bahwa kehidupannya setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan pastilah diberikan jaminan hidup

Keselamatan kerja menurut Mondy (2008) adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dapat memberi perlindungan/jaminan kerja dan mencegah kerugian besar bagi perusahaan, hal tersebut bisa memberikan dampak positif bagi perusahaan dan karyawan dalam ruang lingkup pekerjaan. Saat ini, masih ada dan tak sedikit perusahaan yang tidak menerapkan program K3 untuk para anggotanya, yang secara psikologis hal ini dapat mendorong seseorang untuk bergabung dengan organisasi. Saat ini, karyawan PT.CDN diberikan jamsostek dan juga diberikan kartu BPJS kesehatan. Perusahaan juga sesungguhnya menyediakan asuransi jaminan kecelakaan dalam melaksanakan kerja dan juga kecelakaan diluar perkerjaan. Namun, sebagian karyawan tidak mengetahui asuransi jaminan tersebut, yang mereka ketahui hanyalah telah mendapatkan kartu jaminan berupa BPJS kesehatan.

Pada perusahaan PT.Capella Dinamik Nusantara yang berkembang memiliki karyawan yang lebih dari 500 orang, perusahaan telah memberikan dan menyediakan program K3 kepada setiap karyawan yang bekerja. Sesuai dengan undang undang ketenagakerjaan bagi pengusaha yang memiliki karyawan sesuai dengan standar

ketentuan jumlah karyawan yang ditetapkan pemerintah wajiblah memberikan jaminan kesehatan bagi karyawannya. Setiap manusia yang bekerja pada perusahaan ingin ataupun berharap mendapatkan jaminan dalam melaksanakan pekerjaan yang disisi lain guna menunjang kehidupannya. Shinta Hasdani Fironika dan Heru Suprihhadi (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Wijaya Karya (Persero), Tbk Surabaya. Hasil pengujian menunjukkan pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja adalah signifikan. Kesehatan dan keselamatan kerja amat berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan sejahtera. Banyaknya kasus kecelakaan yang terjadi di tempat kerja dapat menimbulkan dampak negatif, tidak saja bagi perusahaan bahkan merugikan karyawan itu sendiri. Oleh sebab itu, begitu pentingnya perusahaan memberikan jaminan atau perlindungan kepada setiap karyawannya.

Menurut Mangkunegara (2009:18) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya, yang saling berkaitan, yaitu keterampilan, upaya dan sifat-sifat keadaan eksternal. Keterampilan adalah bahan mentah yang dibawa seseorang pegawai ke tempat kerja: pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Menurut Harsuko (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*). Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu aktivitas/pekerjaan dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan. Pada dasarnya pengertian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan yang kurang optimal dalam pelayanan terhadap pelanggan akan sangat dirasakan oleh pelanggan, yang dapat berdampak pada rasa kekecewaan. Timbulnya kekecewaan tersebut merupakan hasil kinerja karyawan dalam pelayanan yang kurang maksimal dan optimal, hal ini adalah sebuah ancaman bagi perusahaan. Pelayanan yang kurang maksimal tersebut timbul dari seorang karyawan yang kurang bergairah dalam bekerja, saat melakukan pekerjaan karyawan sering mengeluh karena tekanan-tekanan dari atasan sehingga karyawan tersebut merasa lelah, dalam bekerja karyawan tidak dapat bekerja dengan siaga, cepat dan tepat yang berujung pada hasil pekerjaan yang menurun, kurang memuaskan, tidak optimal. Sebab itulah, perusahaan sebaiknya senantiasa memantau, meningkatkan, serta mengevaluasi kinerja karyawannya, sehingga diharapkan karyawan dapat bekerja secara loyal (setia) kepada perusahaan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003:115). Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Menurut Kartono (2008: 34) menyatakan untuk mengukur seorang pemimpin sebagai berikut : (1) Kemampuan Mengambil Keputusan, Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat. (2) Kemampuan Memotivasi Kemampuan, Memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. (3) Kemampuan Komunikasi, kemampuan Komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung. (4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan, Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik. (5) Tanggung Jawab, Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya. (6) Kemampuan Mengendalikan Emosional, Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

### Program K3

Menurut Ardana dkk (2012), untuk mengukur program keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif, yaitu : (1) Melibatkan pembentukan sebuah komite keselamatan dan peran serta seluruh bagian dalam perusahaan. Para karyawan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan tentang keselamatan kerja dan manajemen memperhatikan secara seksama saran – saran peningkatan keselamatan. (2) Mengkomunikasikan keselamatan dengan pendekatan multimedia, termasuk kuliah/ceramah, film, poster, pamphlet, dan presentasi menggunakan komputer. (3) Menginstruksikan kepada penyelia tentang bagaimana mengkomunikasikan, mendemonstrasikan dan mewajibkan keselamatan dan melatih karyawan tentang cara aman menggunakan peralatan. (4) Menggunakan insentif, penghargaan, dan penguatan positif untuk mendorong perilaku kerja yang aman. Memberi penghargaan kepada karyawan dengan catatan keselamatan kerja yang istimewa. (5) Mengkomunikasikan dan menegakkan aturan keselamatan kerja. Ketentuan K3 mewajibkan karyawan untuk mematuhi aturan keselamatan kerja dan dalam program yang baik, manajer siap menggunakan system penegakkan disiplin untuk member sanksi atas perilaku tidak aman. (6) Mendorong direktur keselamatan (*safety director*) atau komite keselamatan agar terlibat dalam inspeksi diri secara berkala dan melakukan *safety research* untuk mengidentifikasi situasi yang berpotensi menimbulkan *safety research* untuk mengidentifikasi situasi yang berpotensi menimbulkan bahaya, dan untuk memahami mengapa kecelakaan terjadi dan mengapa memperbaikinya. Argama (2006), program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (*preventif*) timbulnya kecelakaan dan penyakit kerja akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit kerja akibat hubungan kerja, dan tindakan *antisipatif* bila terjadi hal demikian.

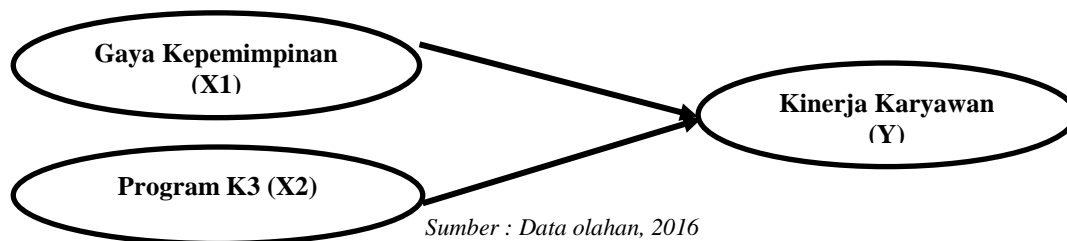
### Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu aktivitas/pekerjaan dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan. Wibowo (2007), menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun, perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins,2006:260): (1) Kualitas, Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. (2) Kuantitas, Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. (3) Ketepatan waktu, Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. (4) Efektivitas, Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. (5) Kemandirian, Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu model yang menjelaskan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dengan kerangka pemikiran yang ada maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: (1) H<sub>1</sub>: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan PT.Capella Dinamik Nusantara, H<sub>0</sub>: Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan PT.Capella Dinamik Nusantara. (2) H<sub>2</sub>: Program K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Capella Dinamik Nusantara, H<sub>0</sub>: Program K3 tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Capella Dinamik Nusantara.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Capella Dinamik Nusantara yang beralamat di Jl. Soekarno-Hatta No.88 (Pusat Regional dan Cabang Arengka), Jl. T. Tambusai, Jl. Jend. Sudirman. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru bagian penjualan, yakni sebanyak 45 orang dan seluruhnya dijadikan sebagai sampel. Sesuai dengan metode sensus. Penelitian ini menggunakan data subjek, yakni berupa respon tertulis dari responden berkaitan dengan beberapa pertanyaan atau pernyataan yang di kolaborasi dari masing-masing indikator pada setiap variabel. Untuk itu, sumber data penelitian ini adalah sumber data primer.

### Variabel Definisi Operasional

Dalam penelitian ini digunakan 2 variabel yaitu : (1) Variabel Independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan program K3 (2) Variabel Dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yaitu kinerja karyawan.

### Teknik Analisis Data

#### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden penelitian, Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mendeskripsikan variabel bebas dan variabel terikat.

#### Analisis Hipotesis

##### Uji Pendahuluan

Uji yang akan dilakukan pada uji ini berupa : (1) Uji Validitas untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dihilangkan/diganti karena dianggap tidak relevan dalam penelitian. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dapat dilakukan secara manual atau dengan dukungan alat bantu SPSS. Menurut Sugiyono (2012 : 178) kriteria atau syarat suatu item tersebut dinyatakan valid adalah bila korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif dan besarnya 0,3 ke atas. (2) Uji Realibilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi jawaban dari responden. Apabila jawaban yang diberikan konsisten, maka dikatakan instrument penelitian (kuesioner) telah dapat diandalkan (*reliable*). Dalam penelitian ini pengujian realibilitas kuesioner hanya dilakukan satu kali (*one shot*), dengan menggunakan fitur *Cronbach's Alpha* pada SPSS for windows. Apabila nilai *cronbach's Alpha* > 0,60 maka dikatakan kuesioner telah *realible* (Sunyoto, 2009 : 68).

##### Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi yang dilakukan pada penelitian ini berupa : (1). Uji Normalitas untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal yaitu menggunakan model *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Apabila *asymptotic* lebih besar dari alpha, maka data dianggap normal. Sedangkan apabila *asymptotic*nya lebih kecil dari alpha, maka data tersebut dianggap tidak normal. Nilai alpha yang digunakan adalah 5%. (2). Uji Heterokedastisitas Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. (3). Uji Multikolinieritas menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *varians inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10, terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika VIF < 10, tidak terjadi multikolinieritas. (4). Uji Auto-Korelasi menguji apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat korelasi yang kuat baik positif maupun negatif antar data pada variabel-variabel penelitian. Uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya autokorelasi adalah Durbin Watson (DW). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji Durbin Watson adalah sebagai berikut (Ghozali, 2006) :  $0 < DW < dl$  (terjadi autokorelasi),  $dl \leq DW \leq du$  (tidak dapat disimpulkan),  $du < DW < 4-du$  (tidak ada autokorelasi),  $4-du \leq DW \leq 4-dl$  (tidak dapat disimpulkan),  $4-dl < d < 4$  (terjadi autokorelasi).

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Model yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*) dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*), model regresi yang digunakan dinyatakan dalam persamaan ini  $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$ .

### Uji Model

#### Uji F

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksud dalam penelitian mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan Uji F (uji Simultan):

Apabila  $F_{tabel} > F_{hitung}$ , maka dinyatakan model layak digunakan.

Apabila  $F_{tabel} < F_{hitung}$ , maka dinyatakan model tidak layak digunakan.

#### Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali(2011),pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier, variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Pada uji t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel masing-masing variabel : (1) Apabila  $t_{tabel} > t_{hitung}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak pada  $\alpha = 0.25\%$ . (2) Apabila  $t_{tabel} < t_{hitung}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima pada  $\alpha = 0.25\%$ .

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel dependen (bebas) yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel independennya (terikat). Nilai koefisien determinasi adalah  $0 < R^2 < 1$ . Nilai  $R^2$  berkisar antara 0-1% dan jika nilainya mendekati 1 maka semakin baik. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menerangkan variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu metode analisis dimana data-data yang ada dikumpulkan atau dikelompokkan kemudian data-data tersebut dianalisis dan diinterpretasikan secara objektif. Hasil analisis statistik deskriptif ini disarikedalam tabel berikut:

**Tabel 2. Rata-rata Skor dari Seluruh Variabel**

Variabel Indenden/Variabel Dependen	Total Rata-rata Skor
Gaya Kepemimpinan	3.11
Program K3	2.96
Kinerja Karyawan	3.43

Sumber : hasil data olahan, 2016

### Analisis Hipotesis

#### Uji Pendahuluan

#### Uji Validitas

Apabila nilai validitas tiap butir pertanyaan  $> 0.3$ , maka setiap pertanyaan dikatakan valid.

**Tabel 3. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan**

Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
X1.1	0.453	Valid
X1.2	0.457	Valid
X1.3	0.468	Valid
X1.4	0.437	Valid
X1.5	0.440	Valid
X1.6	0.473	Valid
X1.7	0.433	Valid

Sumber : Hasil Penelitian olahan (2016)

**Tabel 4. Uji Validitas Variabel Program K3**

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
X2.1	0.377	Valid
X2.2	0.459	Valid
X2.3	0.388	Valid
X2.4	0.373	Valid

Sumber: Hasil Penelitian olahan (2016)

**Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Y1.1	0.419	Valid

Y1.2	0.335	Valid
Y1.3	0.423	Valid
Y1.4	0.327	Valid
Y1.5	0.416	Valid

Sumber : Hasil Penelitian olahan (2016)

Setiap butir item pertanyaan setiap variabel gaya kepemimpinan (X1), program K3 (X2), kinerja karyawan (Y) mempunyai korelasi lebih besar dari 0.3 yang berarti seluruh item pertanyaan kuesioner setiap variabel dalam penelitian valid untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Apabila nilai *cronbach's Alpha* > 0,06 maka dikatakan kuesioner telah *reliable* (Sunyoto, 2009 : 68). Apabila jawaban yang diberikan konsisten, maka dikatakan instrument penelitian (kuesioner) telah dapat diandalkan (*reliable*).

**Tabel 6. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.736	Reliabel
Program K3 (X2)	0.615	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.630	Reliabel

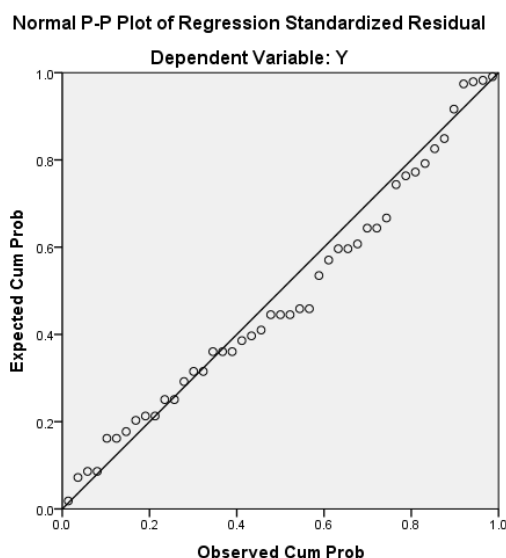
Sumber: Hasil data penelitian Olahan, 2016

Uji realibilitas terhadap variabel gaya kepemimpinan, program K3 dan kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa tiap variabel memiliki nilai validitas > 0,06. Dengan demikian berarti keseluruhan variabel dalam instrument penelitian ini *reliable*.

### Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Dari hasil pengujian tersebut dapat dilihat dengan kasat mata bahwa titik-titik menyebar agak menjauh garis diagonal kelihatannya tidak begitu normal.



Sumber: Hasil Penelitian olahan SPSS, 2016

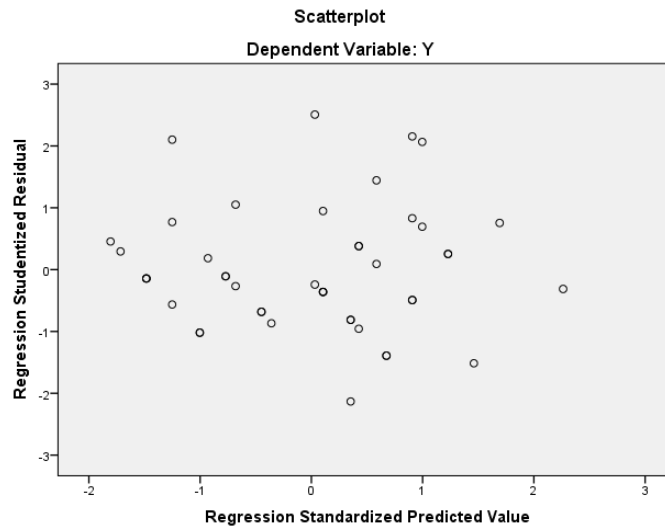
**Gambar 2. Hasil Uji Normality Probability Plot**

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti menunjukkan bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

#### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka hal tersebut mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



*Sumber : Hasil Penelitian olahan SPSS, 2016*

**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik di atas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah sumbu Y. hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heterokedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan dalam model regresi.

#### Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas yang dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.270	3.706	Tidak ada Multikolinearitas
Program K3 (X2)	0.270	3.706	Tidak ada Multikolinearitas

*Sumber: Hasil Penelitian olahan, 2016*

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas memiliki VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak memiliki masalah multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### Uji Auto-Korelasi

Ghozali (2006) menyatakan bahwa uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

**Tabel 8. Uji Autokorelasi**

Model	Durbin-Watson
1	1.196

*Sumber : Data Penelitian Olahan, 2016*

Nilai Dubin-Watson sebesar 1,196. Karena angka Dubin-Watson diantara -2 dan +2, berarti tidak terdapat autokorelasi. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif ataupun negatif dalam model regresi, atau dengan kata lain, variabel dalam penelitian ini telah terbebas dari masalah autokorelasi.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,979 + 0,453 X_1 + 0,352 X_2$$

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan seperti di bawah ini : (1). Konstanta (a) = 0.979 merupakan nilai konstanta, jika nilai variabel independen (X) bernilai 0 (nol), maka variabel dependen (Y) bernilai 0.979. (2) Koefisien regresi (b<sub>1</sub>) = 0.453 , jika variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) ditingkatkan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,578 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program K3 terhadap Kinerja Karyawan di PT. Capella Dinamik Nusantara (Peri Akri)



tetap. (3) Koefisien regresi ( $b_2$ ) = 0,344, jika variabel program K3 ( $X_2$ ) ditingkatkan 1 satuan maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,344 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

### Uji Hipotesis

#### Uji F

Dari hasil pengujian, maka diketahui hasil  $df = 42$  dan  $\alpha = 0,05$ , diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,2199. Dari hasil pengujian secara simultan (Uji F) diperoleh hasil  $F_{hitung} = 68,762$ , dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena  $F_{hitung} 68,762 > F_{tabel} 3,2199$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan program K3 secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Uji t (Uji Parsial)

**Tabel 9. Hasil Uji t**

Model	t	t tabel	Sig.
(Constant)	4.468		.000
Gaya Kepemimpinan (X1)	3.362	2,02	.002
Program K3 (X2)	2.963		.005

Sumber: Hasil Penelitian olahan, 2016

Berdasarkan tabel diatas, uji parsial dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : (1). Dengan demikian diketahui  $t_{hitung} = 3,362 > t_{tabel} 2,02$  dan Sig.  $0,002 < 0,05$ . Artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (2). Dengan demikian diketahui  $t_{hitung} = 2,963 > t_{tabel} 2,02$  dan Sig.  $0,005 < 0,05$ . Artinya variabel program K3 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dilihat dari nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,766 (76,6%). Hal ini berarti bahwa peningkatan Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan dan program K3 sebesar 76,6% dan sisanya sebesar 23,4% dipengaruhi variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden yang mana mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (Uji t) pada variabel gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai yang positif signifikan.

Yang berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin baik gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin kurang gaya kepemimpinan maka akan menurunkan kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Kasan Mulyono (2013) dimana penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Program K3 terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa program K3 adalah faktor yang dianggap sangat baik oleh responden yang mana mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (Uji t) pada variabel program K3 yang menunjukkan bahwa program K3 memiliki nilai yang positif signifikan.

Yang berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel program K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin memadainya program K3 yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin kurang memadainya program K3 yang diberikan maka akan menurunkan kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Iswatun Hasanah (2014) dimana penelitiannya menunjukkan bahwa program K3 memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

#### Gaya Kepemimpinan dan Program K3 terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan program K3 signifikan positif. Hal ini cukup memberikan keyakinan bahwa gaya kepemimpinan dan program K3 memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan di PT.Capella Dinamik Nusantara.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kasan Mulyono (2013) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, disisi lain pada penelitian yang di lakukan Iswatun Hasanah (2014) yang menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Serta hasil penelitian Saptiana Nata Eka dan Ismiyati (2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan serta program kerja memiliki pengaruh simultan maupun parsial. Hal ini berarti setiap ada perubahan nilai variabel gaya kepemimpinan dan program K3 akan secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Capella Dinamik Nusantara

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta uraian bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1). Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Capella Dinamik Nusantara. Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan kuat sehingga apabila variabel gaya kepemimpinan semakin baik maka kinerja di PT.CDN juga akan semakin meningkat. (2) Program K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Capella Dinamik Nusantara. Dalam penelitian ini program K3 memiliki pengaruh yang positif, sehingga apabila program K3 yang diberikan perusahaan semakin memadai akan meningkatkan atau mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran yang dapat dijadikan masukan dan kritik dari peneliti kepada perusahaan maupun pihak yang lainnya, yaitu: bagi perusahaan, (1)Berhubungan dengan gaya kepemimpinan, diharapkan perusahaan juga memberikan pelatihan kepada pimpinan cabang dalam memberikan pemahaman cara atau metode yang terbaik dalam pengambilan keputusan secara bijak dan tepat dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dicabang. Serta pertahankan atau tingkatkan, sikap sikap seorang pemimpin yang telah dipandang atau dianggap baik oleh karyawan. (2)Berhubungan dengan ketersediaan dan pemberian program K3, perusahaan diharapkan dapat sering melakukan sosialisasi atau pelatihan mengenai program K3 yang disediakan agar karyawan dapat mengetahui dan dapat memanfaatkan program yang telah disediakan perusahaan. Dan ikut sertakan karyawan untuk memberikan saran atau pemikirannya dalam peningkatan K3 yang ada di perusahaan. (3) Di harapkan perusahaan dapat memberikan upah tambahan sebagai upah lembur, meningkatkan kompensasi ataupun dengan memberi *reward* kepada karyawan, agar karyawan bisa lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena, 23.4% merupakan faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Bagi pihak lain, Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya. Selain itu juga diharapkan dapat dilakukan sebagai penambahan acuan teori bagi peneliti selanjutnya atau penelitian yang lainnya dalam penelitian yang hampir serupa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Argama, R. 2006. *Kesehatan dan keselamatan kerja sebagai komponen jamsostek*. UI Press
- Ardana dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Danang, Sunyoto. 2009. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. edisi pertama. Media Pressindo. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19* (edisi kelima) Semarang. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi 9. PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Iswatun Hasanah. 2014. *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV.Manunggal Jaya di Boyolali*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta
- Kartini, Kartono. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rusdakarya. Bandung
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Mulyono, Kasan. 2013. *Pengaruh Budaya K3 dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Divisi Operasi Tambang Di PT Newmont Nusa Tenggara*. UNTAG. Surabaya. (Vol. 9 No.1 Th.2013)
- Nawawi, Hadari. 2003. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press. Malang
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta
- Saptiana, N.E dan Ismiyati. 2015. *Pengaruh kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Mandiraja Kab. Banjarnegara*. Universitas Semarang. Semarang. (Vol 4, No 2, Th 2015)
- Shinta, Hasdani Fironika dan Heru Suprihadi. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan Di PT. Wijaya Karya (Persero), Tbk Surabaya*. STIESIA. Surabaya. (Vol 3, No. 7, Th 2014)
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. ALFABETA. Bandung.
- Tjiptono, Fandy. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo. Jakarta

Veithzal, Rivai dan Mulyadi, Deddy. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada. Jakarta.