

**PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA (K3)
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI UNIT SARANA GERBONG PADA PT. KERETA
API INDONESIA (PERSERO) DIVRE III PALEMBANG**



**Oleh :
ARIANSYAH
NIM: 13190029**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi
(S.E)**

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
PALEMBANG**



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126


Formulir E.4


**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR
PROGRAM STUDI S1 EKONOMI ISLAM**

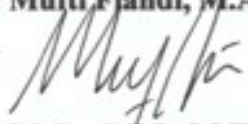
Nama : Ariansyah
NIM / Program Studi : 13190029 / Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Gaya
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Unit Sarana
Gerbong pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO)
Divre III Palembang


Telah diterima dalam ujian Munaqosyah pada tanggal, 04 September 2019

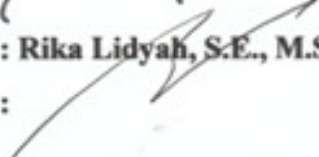
PANITIA UJIAN MUNAQOSYAH


Tanggal Pembimbing Utama : Dinnul Alfian Akbar, S.E., M.Si
t.t : 

Tanggal Pembimbing Kedua : Lidia Desiana, S.E., M.Si
t.t : 

Tanggal Penguji Utama : Mufti Fiandi, M.Ag
t.t : 

Tanggal Penguji Kedua : Melis, S.E.I., M.E.Sy
t.t : 

Tanggal Ketua : Rika Lidyah, S.E., M.Si., Ak,CA
t.t : 

Tanggal Sekretaris : Bunga Maratush Shalihah, M.A
t.t : 

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ARIANSYAH

NIM : 13190029

Jenjang : S1 Ekonomi Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penelitian skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli saya sendiri, baik untuk naskah laporan maupun sebagai bagian dari skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Palembang, 03 September 2019

Saya yang menyatakan,

ARIANSYAH

NIM. 13190029



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PENGESAHAN

**Skripsi berjudul : Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Gaya
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Unit Sarana
Gerbong Pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO)
Divre III Palembang**

Ditulis oleh : Ariansyah

NIM : 13190029

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi (SE)

Palembang, 05 September 2019

Dekan,

Dr. Qodariah Barkah, M.H.I

NIP. 197011261997032002



PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat: Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikri. Telpon. 0711-333276 Palembang

Formulir C.1

NOTA DINAS

**Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang**

Assalamu'alaikumWr. Wb.

Disampaikan dengan Hormat, setelah melakukan Bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul :

Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Unit Sarana Gerbong Pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang.

Yang ditulis Oleh:

Nama : ARIANSYAH
NIM : 13190029
Program : S1 Ekonomi Islam

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diajukan dalam ujian *Komprehensif* dan ujian *Munaqosyah* ujian skripsi.

Wassalamualaikum wr. Wb

Pembimbing Utama,

Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si
NIP. 197803272003121003

Palembang,

Pembimbing Kedua,

Lidia Desiana, SE., M.Si
NIK. 1605061741

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

Hidup itu sederhana, apa yang kau pilih itulah yang harus dijalani
dan jangan pernah disesali

(Ariansyah)

Kupersembahkan kepada :

- Ayah dan Ibu tercinta yang tiada henti memberikan doa, semangat, dan serta motivasi
- Istriku Desti Yuvita Sari, M.Kom tersayang yang selalu memberikan dukungan, doa, motivasi, bantuan serta bimbingan.
- Adik-adikku tersayang yang selalu memberikan motivasi.
- PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang sudah memberikan dukungan.
- Sahabat-sahabat dan teman-teman seperjuangan.
- Almamater tercinta

ABSTRAK

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa pencapaian pegawai dalam sebuah organisasi dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya. Selain hasil kerja, kinerja juga menggambarkan tentang proses berlangsung pekerjaan. Ada dua aspek utama yang diukur dalam pengukuran kinerja yaitu luaran dan perilaku.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai unit sarana gerbong pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 sampel dengan menggunakan teknik pengumpulan sampel berdasarkan sampel jenuh.

Dengan menggunakan analisis linier berganda hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3), Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.

TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

A. Huruf Konsonan

أ	=	'	ز	=	z	ق	=	q
ب	=	b	س	=	s	ك	=	k
ت	=	t	ش	=	sy	ل	=	l
ث	=	ś	ص	=	ṣ	م	=	m
ج	=	j	ض	=	dh	ن	=	n
ح	=	ḥ	ط	=	ṭ	و	=	w
خ	=	kh	ظ	=	zh	ه	=	h
د	=	d	ع	=	‘	ء	=	’
ذ	=	z	غ	=	gh	ي	=	y
ر	=	r	ف	=	f			

B. Ta` Marbûthah

1. Ta` marbûthah sukun ditulis ḥ contoh بِعِبَادَةٍ ditulis *bi ‘ibâdah*.
2. Ta` marbûthah sambung ditulis ṭ contoh بِعِبَادَةِ رَبِّهِ ditulis *bi ‘ibâdatṭ rabbih*

C. Huruf Vokal

1. Vokal Tunggal

- a. Fathah (---) = a
- b. Kasrah (---) = i
- c. Dhammah (---) = u

2. Vokal Rangkap

- a. (اي) = ay
- b. (ي --) = îy
- c. (او) = aw
- d. (و --) = ûw

3. Vokal Panjang

- a. (ا---) = â
- b. (ي---) = î
- c. (و---) = û

D. Kata Sandang

Penulisan *al qamariyyah* dan *al syamsiyyah* menggunakan *al-* :

- 1. *Al qamarîyah* contohnya: ”الحمد“ ditulis *al-hamd*
- 2. *Al syamsîyah* contohnya: “ النمل “ ditulis *al-naml*

E. Daftar Singkatan

H	=	Hijriyah
M	=	Masehi
h.	=	halaman
swt.	=	<i>subhânahu wa ta'âlâ</i>
saw.	=	<i>sall Allâh 'alaih wa sallam</i>
QS.	=	al-Qur`ân Surat
HR.	=	Hadis Riwayat
terj.	=	terjemah

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan karunia, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Unit Sarana Gerbong Pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DIVRE III Palembang”**, sebagai upaya melengkapi syarat untuk mencapai jenjang Sarjana Strata 1 pada jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Fatah Palembang. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada manusia yang paling mulia dengan keluhuran akhlaknya, yaitu Nabi Besar Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan akan tetapi harapan penulis skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapapun yang membacanya, atau mungkin menjadi sebuah inspirasi untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Aamiin.

Selanjutnya dalam proses penulisan skripsi ini penulis menyadari tidak terlepas dari berbagai hambatan dan rintangan, namun berkat bantuan dari berbagai pihak maka segala macam hambatan dapat teratasi dengan baik. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. M. Sirozi, M.A., Ph. D selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.

2. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.H.I. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Titin Hartini, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Bapak Dinnul Alfian Akbar, S.E., M.Si dan Ibu Lidia Desiana, S.E., M.Si selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan saran, bimbingan dan pengarahan yang sabar.
5. Segenap Dosen, Staf Administrasi dan Pengurus Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang yang telah memberikan ilmu dan bantuannya selama ini.
6. Seluruh pegawai unit sarana gerbong PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang yang telah membantu dalam penelitian.
7. Kedua orang tua yang selalu menjadi motivasi hidup penulis. Terima kasih atas setiap doa yang tidak pernah henti dipanjatkan dan kasih sayang yang tidak pernah henti diberikan, membantu dan mendukung penulis baik secara moril maupun materil, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Istriku tercinta Desti Yuvita Sari, M.Kom Terima kasih atas doa, bantuan, seta dukungan yang tiada henti diberikan. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini

9. Adikku Yessi Anggraini dan Tri Wahyudi. Terima kasih atas dukungan yang telah diberikan kepada penulis
10. Untuk Dimas terima kasih telah meluangkan waktu, pikiran serta teman diskusi dalam proses penyelesaian skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat tercinta Riky Rionaldo, Robi Firdaus, Muhammad Luki, Albizia Pasmawijaya Putra, dan Yusman Paringotan Hotmartogi Pasaribu terima kasih atas dukungannya selama ini.
12. Sahabat-sahabat seperjuangan, khususnya keluarga besar Ekonomi Islam 1 Angkatan 2013 yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhir kata hanya kepada Allah penulis memanjatkan doa, semoga Allah SWT memberikan balasan berupa amal yang berlipat kepada mereka. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi bagi orang lain. Amin.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Palembang, Juni 2019

Penulis

Ariansyah
13190029

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
NOTA DINAS.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9
F. Sistematika Penulisan	10
 BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	12
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2. Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3).....	14
3. Gaya Kepemimpinan.....	21

4. Kinerja.....	23
B. Penelitian Terdahulu	29
C. Pengembangan Hipotesis	35
1. Pengaruh K3 Terhadap Kinerja.....	35
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	37
D. Kerangka Pemikiran Teoritis	38
E. Hipotesis	39

BAB III METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian.....	40
B. Desain Penelitian.....	40
C. Jenis dan Sumber Data	41
1. Jenis Penelitian.....	41
2. Sumber Data.....	41
D. Populasi dan Sampel	41
1. Populasi.....	41
2. Sampel Jenuh	42
E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Variabel Penelitian	43
G. Definisi Operasional Variabel.....	44
H. Instrumen Penelitian.....	46
1. Uji Validitas	46
2. Uji Reliabilitas	47
I. Teknik Analisis Data.....	47
J. Uji Asumsi Klasik.....	48
1. Uji Normalitas.....	48
2. Uji Multikolinearitas	48
3. Uji Heteroskedastisitas.....	49
K. Uji Analisis Regresi Linier Berganda	49
L. Uji Hipotesis	50
1. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T).....	50

2. Uji Koefisien Secara Bersama-sama.....	51
3. Uji Determinasi R Square (R^2).....	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. KAI Divisi Regional III Palembang.....	53
B. Deskripsi Responden	54
1. Analisis Profil Responden.....	54
2. Deskripsi Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) (X_1).....	57
3. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2).....	58
4. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	58
C. Uji Instrumen Penelitian.....	59
1. Uji Validitas	59
2. Uji Reliabilitas	62
D. Uji Asumsi Klasik	63
1. Uji Normalitas.....	63
2. Uji Multikolinearitas	64
3. Uji Heteroskedastisitas.....	65
E. Analisis Regresi Linier Berganda.....	65
F. Uji Hipotesis	67
1. Uji F (Simultan)	67
2. Uji T (Parsial).....	68
3. Uji Koefisien Determinasi R Square (R^2).....	70
G. Pembahasan	71

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	74
B. Saran	75

DAFTAR PUSTAKA	76
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 <i>Research gap</i> Keselamatan, Kesehatan (K3) terhadap Kinerja	7
Tabel 1.2 <i>Research gap</i> Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja	7
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 2.2 Ringkasan Penelitian Terdahulu Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh Positif terhadap Kinerja	36
Tabel 2.3 Ringkasan Penelitian Terdahulu Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja.....	37
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	45
Tabel 3.2 Pedoman Untuk Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi	47
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Umur.....	55
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) (X_1)	57
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan (X_2)	58
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) (X_1).....	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_2).....	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.11 Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	64
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser.....	65
Tabel 4.14 Hasil Analisis Linier Berganda	66
Tabel 4.15 Hasil Uji F (Simultan).....	68

Tabel 4.16 Hasil Uji T (Parsial)	69
Tabel 4.17 Hasil Uji R <i>Square</i>	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	38

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lembar Konsultasi Pembimbing I
2. Lembar Konsultasi Pembimbing II
3. Kuesioner Penelitian
4. Hasil Pengolahan Data
5. Tabel F
6. Tabel T

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia industri saat ini berkembang sangat pesat. Tidak bisa dipungkiri bahwasanya di Indonesia pun sedang melakukan inovasi untuk menciptakan maupun mengembangkan industri yang ada agar dapat bersaing secara global. Dalam persaingan antar industri di dalam maupun luar negeri tentu harus melakukan inovasi dari hal-hal yang detail sekalipun hal yang biasanya di anggap tidak penting. Namun dari hal tidak penting itulah yang bisa membuat industri tersebut menjadi pemenang di antara industri yang ada. Improvisasi yang dilakukan setiap pekerja di dalam perusahaan selalu di berikan respon positif oleh perusahaan tersebut. Improvisasi dilakukan dengan tujuan untuk mempermudah kinerja agar lebih efektif dan efisien sehingga perusahaan menjadi lebih produktif.¹

Namun seiring berkembangnya inovasi maupun improvisasi di dalam suatu perusahaan, selain dalam bidang teknologi harus di seimbangkan pula dengan keamanan, keselamatan maupun kesehatan para pekerja yang lebih baik. Bagaimanapun juga kesehatan dan keselamatan kerja serta gaya kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting untuk di perhatikan. Biasanya banyak pekerja yang tidak begitu memperhatikan prosedur-prosedur yang aman dalam

¹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2016), hlm 18.

bekerja. Asal kerja enak dan beres saja, masalah sesuai prosedur atau tidak menjadi urusan nomor dua.

Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pencapaian pegawai dalam sebuah organisasi dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya. Selain hasil kerja, kinerja juga menggambarkan tentang proses berlangsung pekerjaan. Ada dua aspek utama yang diukur dalam pengukuran kinerja yaitu luaran dan perilaku

Menurut Rivai dan Basri, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Hasibuan, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang selalu menjaga kualitas pelayanan bahkan meningkatkan agar menjadi lebih baik. Salah satu caranya adalah dengan melakukan perawatan secara periodik sarana maupun prasarana agar tidak terjadi gangguan saat perjalanan. Perawatan sarana dilingkungan kereta meliputi perawatan Lokomotif maupun perawatan gerbong. Dalam perawatan Lokomotif maupun gerbong dilakukan di dalam Depo atau di Balai Yasa. Untuk perawatan harian maupun bulanan atau tahunan Gerbong dilakukan di Depo Gerbong Kertapati. Sedangkan untuk perawatan dua tahunan, empat tahunan, rehabilitasi atau modifikasi dilakukan di Balai Yasa.

Depo Gerbong merupakan sebuah bengkel tempat dilakukan pengecekan dan perbaikan Gerbong. Tempat ini beroperasi 12 jam dan pegawai bekerja dibagi dalam 2 shift. Maka perlu sekali pegawai menerapkan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja dan berhati-hati dalam bekerja. Karena jika terjadi kecelakaan kerja maka akan menghambat beroperasinya kereta dan selain merugikan bagi pegawai itu sendiri akan mengurangi produktifitas perusahaan juga.²

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, ditemukan berbagai permasalahan di unit sarana gerbong Divisi Regional III Palembang belum sepenuhnya melakukan prosedur keselamatan kerja. Masih ditemui beberapa pelanggaran antara lain pekerja tidak menggunakan alat pelindung diri saat bekerja. Sebagian besar pekerja tidak menggunakan pelindung mata saat bekerja. Tidak menggunakan sarung tangan. Dalam pengecekan rangka bawah, tidak menggunakan kaca mata padahal berada di bawah Gerbong yang banyak debu dan kotoran. Pegawai tidak segera membersihkan lantai yang bercecer oli. Ruang pemeriksaan rangka bawah tidak ada penerangan sehingga saat melakukan pemeriksaan malam hari harus membawa senter.

Selain dari pengamatan, penulis juga melakukan beberapa wawancara kepada beberapa pegawai unit sarana gerbong. Dari wawancara tersebut di dapat informasi tentang kecelakaan kerja antara lain pernah ada kejadian pegawai terpeleset karena licinnya lantai. Tangan pegawai terjepit blok rem karena

² Andri Wahyu, “Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Bagian Daily Check Depo Lokomotif Yogyakarta PT. Kereta Api Indonesia (Persero)”, skripsi ini diakses pada tanggal 03 Oktober 2018 dari <http://www.eprints.uny.ac.id>.

kurangnya koordinasi, kewaspadaan dan kepedulian terhadap rekan kerja yang lain. Kepala terbentur bagian traksi motor karena tidak menggunakan helm sampai kepalanya perlu dijahit.

Penerapan kesehatan keselamatan dan keamanan kerja (K3) di perusahaan perkeretaapian tidak dapat terselenggara dengan baik apabila pegawai tidak dibekali dengan pengetahuan tentang K3 secara maksimal. Ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja yakni :
“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat“.

UU Nomor 1 Tahun 1970 pasal 2 tentang keselamatan kerja yakni yang di atur dalam Undang-undang ini ialah keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

Pekerja merupakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dan merupakan ujung tombak dalam berjalannya kinerja suatu perusahaan. Jika kesehatan dan keselamatan kerja tidak diperhatikan maka hal tersebut akan menghambat produktivitas perusahaan. Maka pekerja harus dilindungi dan diperlakukan dengan sebaik-baiknya dengan di berikan hak-hak yang sesuai. Perusahaan harus dengan tegas mendukung, menjalankan dan mengawasi pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur yang ada agar tercipta kondisi kerja yang aman, nyaman dan produktif.³

³ Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, 2009), hlm 44.

Menurut Mangkunegara, keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Sedangkan Sedangkan menurut Suma'mur, "Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan". Menurut Mathis dan Jackson, keselamatan merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang.

Menurut Moenir, yang dimaksud kesehatan kerja adalah "Suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan" sedangkan menurut Robert L. Mathis, masalah kesehatan pegawai sangat beragam dan kadang tidak tampak. Penyakit ini dapat berkisar mulai dari penyakit ringan seperti flu hingga penyakit yang serius yang berkaitan dengan pekerjaannya. Beberapa pegawai memiliki masalah kesehatan emosional, lainnya memiliki masalah obat-obatan dan minuman keras. Beberapa persoalan kesehatan ini kronis, lainnya hanya sementara. Akan tetapi, semua penyakit tersebut dapat mempengaruhi operasi perusahaan dan produktivitas individual pegawai.

Peran manajer selaku pemimpin dan pembina dalam organisasi juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dengan begitu pegawai akan semakin mampu dan mudah dalam menjalankan tugasnya dengan begitu tujuan dari organisasi akan tercapai secara efektif dan efisien.

Kualitas dari pemimpin sering dianggap sebagai faktor penting dalam keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis

maupun publik. Dalam hal ini pemimpin memegang peran kunci dalam mengimplementasikan strategi organisasi.

PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang adalah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa dalam hal ini jasa angkutan kereta api. Perusahaan sudah menerapkan gaya kepemimpinan pada setiap pimpinannya dengan baik, namun pada kenyataannya tidak dapat dipungkiri masih terdapat pimpinan atau manajer yang kurang memotivasi para pegawainya. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja para pegawainya. Selain gaya kepemimpinan faktor kedisiplinan pada pegawai juga sudah diterapkan dengan baik dengan mengeluarkan tata-tertib kerja yang harus dipatuhi oleh pegawai, namun tidak dapat dipungkiri masih ada pegawai yang melanggar tata-tertib yang telah ditetapkan tersebut, misalnya pegawai terlambat masuk kerja, absen, dan sering meninggalkan ruang kerja mereka dan melalaikan pekerjaan mereka pada saat jam kerja. Apabila, kedua hal tersebut tidak ditangani dengan baik oleh pimpinan perusahaan, tentu saja akan menyebabkan tujuan dari PT. Kereta Api Divre III Palembang, tidak akan tercapai sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dan direncanakan.

Penerapan Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan gaya kepemimpinan diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang agar dapat memotivasi pegawai dan perlu adanya peningkatan kedisiplinan pegawai yang mampu meningkatkan kinerja.

Menurut Hasibuan, kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara

produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan menurut Thoha adalah suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Terkait penelitian tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai terdapat pengaruh positif dan signifikan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ronald Sukwadi dan Aurelia Potu. Hasil berbeda didapatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bernadine Vita bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari Keselamatan, Kesehatan (K3) dan Gaya Kepemimpinan yang mempengaruhi Kinerja, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
***Research gap* Keselamatan, Kesehatan (K3) terhadap Kinerja**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Keselamatan dan kesehatan (K3) terhadap Kinerja	Terdapat pengaruh positif antara K3 terhadap kinerja	1. Kasan Mulyono 2. Wieke Yuni Christina
	Terdapat pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja	1. Siti Soufiatik

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Pengaruh keselamatan, kesehatan (K3) terhadap kinerja pegawai yang diteliti oleh Kasan Mulyono, Wieke Yuni Christina, Ludfi Djakfar, dan Armanu Thoyib menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Toufiatik yang menunjukkan bahwa keselamatan, kesehatan (K3) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1.2
***Research gap* Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja	Terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja	1. Kasan Mulyono 2. Bryan Johannes Tampi
	Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja	1. Ronald Sukwadi 2. Yonathan

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang diteliti oleh Kasan Mulyono dan Bryan Johannes Tampi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ronald Sukwadi dan Yonathan yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari fenomena tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak setiap saat kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada, dengan diperkuat dengan adanya *research gap* dipenelitian terdahulu. Penelitian diatas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari variabel Keselamatan, Kesehatan (K3) dan Gaya Kepemimpinan yang dipandang berpengaruh terhadap Kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka jelas bahwa dengan penerapan Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi pegawai dan kedisiplinan dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul "Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Pegawai Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (PESERO) Divre III Palembang".

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah, maka dapat dibuatkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja terhadap kinerja pegawai di Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Unit sarana PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang?

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi hanya pada pembahasan Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Gaya Kepemimpinan Kepala Dipo Gerbong (KDG) Terhadap Kinerja Pegawai Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (PESERO) Divre III Palembang.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) di Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (PESERO) Divre III Palembang?

2. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (PESERO) Divre III Palembang.

E. Manfaat

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Bagi Peneliti
 - a) Untuk menambah pengetahuan tentang pentingnya keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Manfaat Bagi Perusahaan
 - a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi kepada perusahaan tentang pentingnya keselamatan, kesehatan kerja (K3), dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika ini berguna untuk memberikan gambaran secara jelas dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan, secara sistematis susunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan

sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisikan penjelasan dari beberapa landasan teori dari berbagai sumber-sumber referensi buku atau jurnal yang relevan dengan masalah yang ingin diteliti, penelitian terdahulu yang menjadi landasan penulis untuk melakukan penelitian ini, pengembangan hipotesis, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang ruang lingkup penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, teknik analisis data, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum tentang objek penelitian, deskripsi responden, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir dimana penulis keberhasilan tujuan dari penelitian. Simpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang didukung

dan mana yang tidak didukung oleh data. Saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitian yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu upaya dalam menata interaksi serta fungsi sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu secara efektif dan efisien agar dapat digunakan dengan maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia - bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Kehidupan Rasulullah SAW dan masyarakat muslim di masa beliau adalah teladan yang paling baik implementasi Islam, termasuk dalam bidang manajemen pendidikan Islam. Bahwa beliau benar-benar teliti dalam menempatkan seseorang dilihat dari mampu atau tidaknya menyelesaikan suatu amanah yang diberikannya khususnya dalam bidang manajemen. Bahwa beliau menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat atau "*the right man on the right place*". Menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya merupakan salah satu karakteristik profesionalisme Islam. Dan lebih menekankan kepada profesionalisme seorang pegawai.. Rasulullah dan para sahabat

benar- benar mengimplementasikan nilai-nilai mulia ini dalam kepemimpinannya.

Sesuai dengan firman Allah dalam Al Quran Surat Al Anfal ayat 27 menyebutkan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”.

Ayat ini, menyebutkan tentang penempatan pegawai, bahwa seseorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanahnya padahal mereka adalah orang yang mengetahui. Demikian juga dalam Surat An Nisaa’ ayat 58, Allah menyatakan bahwa:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya : “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.

Dalam ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur (professional). Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Contoh manajemen SDM Nabi: Suatu ketika ada seorang sahabat (Abu Dzar) yang belum mendapat tugas, datang bertanya kepada Nabi Muhammad, mengapa ia tidak mendapat tugas

(amanah) sementara sahabat-sahabat yang lain ada yang ditunjuk menjadi gubernur (Mu'adz ibn Jabal), bendahara Negara ('Umar ibn Khaththab), panglima perang (Khalid ibn Walid), dan sebagainya. Nabi Muhammad mengatakan, "Fisik engkau sangat lemah sehingga tidak sanggup jika dibebani tugas-tugas berat seperti yang diberikan kepada mereka".

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan, yaitu meningkatkan produktivitas orang-orang yang ada dalam lingkup wewenangnya.

Manajemen sumber daya manusia tentunya memiliki sasaran yang sudah ditentukan sesuai bidang pekerjaannya. Dibawah ini adalah beberapa obyek yang menjadi sasaran manajemen sumber daya manusia :

1) Perusahaan

Manajemen sumber daya manusia sengaja dibuat untuk membantu para pimpinan atau manajer dalam mencapai tujuan perusahaan seperti perencanaan sumber daya manusia, seleksi, pelatihan, pengembangan sumber daya manusia dan sebagainya.

2) Fungsional

Fungsional lebih tinggi dari sasaran yang pertama karena sasaran fungsional untuk mempertahankan kontribusi dari HRD pada level yang lebih cocok bagi kebutuhan perusahaan,

seperti pengangkatan jabatan, penempatan dan penilaian pegawai dalam perusahaan tersebut.

3) Sosial

Yang berada dalam lingkup sasaran ini antara lain menjaga hubungan antara manajemen perusahaan dengan serikat kerja tetapi tetap memprioritaskan keuntungan perusahaan dan karyawan. Contoh lainnya adalah menjaga hubungan perusahaan dengan masyarakat sekitar dan lain-lain.

4) Pribadi Karyawan

Berbeda dengan beberapa yang sebutkan diatas, departemen ini juga bisa membantu para karyawan untuk mencapai tujuan-tujuan dan menyelesaikan permasalahan pribadi mereka. Jika memang dirasa karyawan tersebut sudah bekerja dengan baik di perusahaan. Contohnya membantu karyawan yang ingin melakukan kredit rumah atau kendaraan.

2. Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan kerja adalah merupakan aktivitas perlindungan pegawai secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai pegawai mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya.

Kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar pegawai tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat pegawai tidak sehat atau sakit.⁴

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu cara untuk memberikan perlindungan kepada pegawainya. Pemberian perlindungan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal ini diperlukan rasa tanggung jawab perusahaan, karena bagaimanapun pegawai adalah asset perusahaan yang harus dilindungi hak-haknya, terutama dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja.

a) Komponen keselamatan kerja

Untuk menjaga agar keselamatan kerja pegawai terjaga dan terjamin ada beberapa komponen yang perlu dilakukan yaitu :

1) Tersedianya peralatan kerja yang memadai

Artinya perusahaan harus menyediakan peralatan kerja yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan. Misalnya tersedianya masker, helm, sarung tangan, baju kerja, kaca mata, sepatu, penutup telinga dan peralatan kerja lainnya. Juga perusahaan harus menyediakan peralatan pemadam kebakaran untuk menjaga jika terjadi kebakaran di setiap lokasi tertentu.

2) Perawatan peralatan secara terus-menerus

⁴ Kasmir, Op. Cit, hlm 266.

Artinya peralatan kerja harus selalu digunakan pada saatnya bekerja atau berada di ruangan tertentu. Peralatan kerja ini harus selalu dipelihara agar dapat digunakan setiap saat. Jangan sampai pada saat hendak digunakan terjadi kemacetan, sehingga membahayakan pegawai. Misalnya alat pemadam kebakaran, AC, ventilasi atau peralatan lainnya. Perawatan ini perlu dilakukan secara berkala untuk menjaga ketepatan peralatan kerja.

3) Kepatuhan pegawai

Artinya setiap pegawai atau yang terlibat baik langsung maupun tidak langsung dengan pekerjaan atau disekitar lokasi kerja wajib mematuhi aturan tentang keselamatan kerja yang telah ditetapkan. Kepatuhan ini penting karena jika ada yang tidak patuh terhadap penggunaan peralatan kerja, dan rambu-rambu akan mengakibatkan kecelakaan kerja.

4) Prosedur kerja

Artinya pegawai harus mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan. Pelanggaran terhadap prosedur kerja akan berakibat kepada kemungkinan terjadi kecelakaan kerja. Oleh karena itu, kepada setiap pegawai harus memahami prosedur kerja yang telah ditetapkan.

5) Petunjuk kerja di setiap lokasi kerja

Artinya perusahaan harus membuat petunjuk atau rambu-rambu kerja di setiap lokasi tertentu. Penempatan petunjuk atau rambu kerja perlu guna mengingatkan pegawai tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Penetapan petunjuk atau rambu kerja harus di tempat atau lokasi yang strategis, serta mudah dilihat.

b) Komponen kesehatan kerja

1) Kondisi udara diruangan.

Artinya kondisi udara di dalam ruangan haruslah disesuaikan dengan kondisi yang seharusnya. Misalnya panas atau dingin yang dibutuhkan untuk suatu ruangan. Kondisi udara juga berkaitan dengan keberadaan debu baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat. Hal ini penting guna menjaga kesehatan pegawai, baik suhu badan, hidung, mata ataupun lainnya. Kondisi udara ruangan yang tidak sesuai akan mengakibatkan pegawai jatuh sakit.

2) Ventilasi ruangan

Artinya adanya alat untuk menjaga sirkulasi udara di dalam suatu ruangan. Ventilasi bisa berbentuk lubang, jendela atau peralatan penyedot udara yang dapat membuat udara berganti dan menjadi segar. Ruangan yang tidak memiliki ventilasi

udara akan menyebabkan sumpek dan menimbulkan berbagai penyakit.

3) Kebisingan

Artinya untuk ruangan tertentu yang menggunakan mesin yang memiliki suara yang keras dan menyebabkan kebisingan maka diperlukan alat peredam suara untuk mengatasinya. Peredam suara dapat dilakukan untuk ruangan atau peralatan yang digunakan pegawai. Kebisingan akan mengakibatkan telinga atau pendengaran pegawai menjadi terganggu.

4) Penerangan atau cahaya

Artinya setiap ruangan harus memiliki penerangan yang cukup sehingga tidak mengganggu pekerjaan. Penerangan dapat dalam bentuk masuknya sinar matahari pada jam tertentu atau dapat menggunakan lampu penerangan yang cukup. Kekurangan penerangan atau cahaya akan mengganggu kesehatan pegawai.

5) Tersedianya pembuangan kotoran limbah

Artinya perusahaan harus menyediakan pembuangan baik air, atau udara sehingga tidak mengganggu kesehatan pegawai, termasuk kesehatan warga. Misalnya limbah yang dikeluarkan perusahaan baik berupa cairan atau udara. Dalam hal ini

perusahaan harus menyediakan peralatan pengolahan limbah, terutama limbah yang berbahaya bagi kesehatan.⁵

c) Tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Banyak manfaat yang dapat dipetik jika perusahaan benar-benar memerhatikan program keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan, yang pada akhirnya pengeluaran biaya dapat ditekan. Biaya yang dikeluarkan untuk keselamatan dan kesehatan kerja cukup besar, terutama biaya tuntutan dari pihak-pihak yang tidak puas, termasuk dalam hal ini biaya untuk meningkatkan citra perusahaan yang terlanjur kurang baik akibat kelalaian kerja. Dalam praktiknya berikut ini tujuan dari program keselamatan dan kesehatan kerja yaitu :

1) Membuat Pegawai Merasa Aman

Artinya dengan dimilikinya prosedur kerja dan adanya peralatan kerja yang memadai maka akan membuat pegawai merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja. Perasaan was-was atau rasa takut dapat diminimalkan, sehingga pegawai serius dan sungguh-sungguh dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Membuat pegawai merasa nyaman akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

⁵ Ibid., hlm 269.

2) Memperlancar Proses Kerja

Artinya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Kemudian dengan kesehatan kerja pegawai yang terjamin baik secara fisik maupun mental, maka pegawai dapat beraktivitas secara normal. Sehingga hasil yang didapat menjadi lebih baik. Kemudian proses kerja yang dijalankan tidak terganggu, apalagi dalam hal waktu kerja atau produk yang dihasilkan akan menjadi lebih baik.

3) Agar Pegawai Berhati-Hati Dalam Bekerja

Maksudnya adalah pegawai dalam hal ini setiap melakukan pekerjaannya sudah dengan paham dan mengerti akan aturan kerja yang telah ditetapkan. Pegawai juga akan mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan. Kepada seluruh pegawai diwajibkan menggunakan peralatan kerja dengan sebaik-baiknya, sehingga hal ini akan menjadikan pegawai lebih waspada dan berhati-hati dalam melakukan aktivitasnya.

4) Mematuhi Aturan dan Rambu-Rambu

Artinya perusahaan akan memasang rambu-rambu kerja yang telah ada dan dipasang di berbagai tempat sebagai tanda dan peringatan. Dengan adanya aturan dan rambu tersebut akan ikut mengingatkan pegawai dalam bekerja. Penempatan rambu-

rambu kerja harus mudah dilihat dan jelas tanpa ada hambatan atau halangan.

5) Tidak Mengganggu Proses Kerja

Artinya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan tindakan pegawai tidak akan mengganggu aktivitas pegawainya. Sebagai contoh penggunaan peralatan keselamatan kerja sekalipun ribet namun tidak akan mengganggu proses kerja atau aktivitas kerja pegawai. Pegawai perlu diberikan sosialisasi atau pelatihan untuk menggunakan peralatan kerja sebelum digunakan. Bahkan untuk peralatan tertentu harus memiliki sertifikasi tertentu, misalnya untuk mobil harus ada surat izin mengemudi (SIM) yang sesuai dengan tingkatannya.

6) Menekan Biaya

Maksudnya perusahaan berupaya menekan biaya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini disebabkan dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Oleh karena itu, pegawai harus menggunakan peralatan dan pengamanan kerja. Imbasnya tentu kepada biaya kecelakaan kerja, menjadi relatif kecil dan dapat diminimalkan, sehingga mengurangi biaya pengobatan dan kesempatan kerja pegawai yang hilang.

7) Menghindari kecelakaan kerja

Artinya kepatuhan pegawai kepada aturan kerja termasuk memerhatikan rambu-rambu kerja yang telah dipasang. Kemudian pegawai harus menggunakan peralatan kerja dengan sebaik-baiknya sesuai aturan yang telah ditetapkan, sehingga kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Biasanya kecelakaan akan terjadi karena pegawai lalai menggunakan prosedur dan peralatan kerja, seperti tidak memakai peralatan pengaman dalam bekerja.

8) Menghindari tuntutan pihak-pihak tertentu

Artinya jika terjadi sesuatu seperti kecelakaan kerja yang sering kali disalahkan adalah pihak perusahaan. Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja ini maka tuntutan pegawai akan keselamatan dan kesehatan kerja dapat diminimalkan, karena pegawai sudah menyetujui terhadap aturan yang berlaku di perusahaan tersebut, sehingga sudah tahu resiko yang akan dihadapinya.⁶

3. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam

⁶ Ibid., hlm 271.

praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Seorang peneliti, Edwin Ghiselli, dalam penelitian ilmiahnya telah menuntukkan sifat-sifat tertentu yang tampaknya penting untuk kepemimpinan efektif. Sifat-sifat tersebut adalah sebagai berikut :

- a) Kemauan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
- b) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- c) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
- d) Ketegasan (*decisiveness*), atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
- e) Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

- f) Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.⁷

4. Kinerja

Merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsure standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula.

b) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan

⁷ Hani Handoko, Op. Cit. hlm 306.

memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya. Jika pegawai tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

c) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

d) Kepribadian

Kepribadian merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya

bagi pegawai yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahawa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

e) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika pegawai tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja pegawai itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasinya seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

f) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi mendidik dan membimbing tentu akan membuat pegawai senang dan mengikuti akan yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik, dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja.

g) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

h) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja pegawai.

i) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan, jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau tidak gembira atau tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja pegawai. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

j) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan,

layout, sarana, dan prasarana, serta hubungan dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

k) Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik. Pegawai yang setia juga dapat dikatakan pegawai yang tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Pegawai yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus terbangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan memengaruhi kinerja pegawai.

l) Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan pegawai kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan lebih baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat memengaruhi kinerja seseorang.

m) Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan telaah yang sudah dilakukan terhadap beberapa sumber kepustakaan, penulis melihat bahwa apa yang menjadi masalah pokok penulisan

ini tampaknya sangat penting dan prospektif untuk diteliti. Berikut penelitian terdahulu yang dijadikan tinjauan pustaka :

Menurut penelitian (Kasan Mulyono et al., 2013) yang berjudul Pengaruh Budaya K3 dan Gaya Kepimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Divisi Operasi Tambang di PT. Newmont Nusa Tenggara, membahas bahwa pentingnya penerapan K3 dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan dan kinerja pegawai karena mempunyai pengaruh yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.⁸

Menurut penelitian (Andi Maddepunggeng et al., 2016) yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Kontruksi, membahas bahwa pentingnya pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan karena sangat berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) kontruksi.⁹

Menurut penelitian (Arie Pramudhita Hartanto et al., 2016) yang berjudul Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perusahaan Otobus Jaya Indah Semarang), membahas bahwa pentingnya kedisiplinan, gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.¹⁰

⁸ Kasan Mulyono. *Pengaruh Budaya K3 dan Gaya Kepimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Divisi Operasi Tambang di PT. Newmont Nusa Tenggara*. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. Vol. 9 No. 1, Januari 2013.

⁹ Andi Maddepunggeng. *Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perusahaan Otobus Jaya Indah Semarang)*. *Jurnal Konstruksia* Vol. 8 No. 1, Desember 2016.

¹⁰ Arie Pramudhita Hartanto. *Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perusahaan Otobus Jaya Indah Semarang)*. *Diponegoro Journal Of Management* Vol. 5 No. 01, 2016.

Menurut penelitian (Eko Yuliawan, 2011) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bandung, membahas bahwa besarnya pengaruh kenaikan variabel kepemimpinan dan motivasi kerja pada kenaikan kinerja pegawai.¹¹

Menurut penelitian (Deddy Junaedi et al., 2013) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Pegawai PG. Kebet Baru Malang), membahas bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.¹²

Menurut penelitian (Bryan Johannes Tampi, 2014) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk (Regional Sales Manado), membahas bahwa gaya

¹¹ Eko Yuliawan. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bandung*. Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil Vol. 1 No. 02, Oktober 2011.

¹² Deddy Junaedi. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Pegawai PG. Kebet Baru Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (PROFIT) Vol. 7 No. 1, 2013.

kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.¹³

Menurut penelitian (Hasan Marzuki et al., 2018) yang berjudul Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Perusahaan Minyak dan Gas Bumi “X” di Provinsi Kalimantan Timur, membahas bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.¹⁴

Menurut penelitian (Bayu Ramdan Hediando et al., 2014) yang berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi pada Pegawai bagian *Drilling & Oilfield Services* PT Elnusa Tbk. Jakarta), membahas bahwa pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dan motivasi kerja pegawai di bagian *Drilling & Oilfield Services* di PT Elnusa Tbk. Jakarta dalam kondisi cukup baik. Terdapat pengaruh simultan dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja pegawai. Variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat motivasi kerja. Variabel keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap motivasi kerja pegawai.¹⁵

¹³ Bryan Johannes Tampi. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk (Regional Sales Manado)*. Jurnal Acta Diurna Vol. III No. 4, 2014.

¹⁴ Hasan Marzuki. *Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Perusahaan Minyak dan Gas Bumi “X” di Provinsi Kalimantan Timur*. Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol 12 No. 1, Januari 2018.

¹⁵ Bayu Ramdan Hediando. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi pada Pegawai bagian Drilling & Oilfield Services PT Elnusa Tbk. Jakarta)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 10 No. 1, Mei 2014.

Menurut penelitian (Siti Soufiatik et al., 2015) yang berjudul Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada PT. Prima Cahaya *Indobeverage* Ungaran), membahas bahwa motivasi kerja, kesehatan kerja, insentif berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan keselamatan kerja, kesehatan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, insentif dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.¹⁶

Menurut penelitian (Wieke Yuni Christina et al., 2012) yang berjudul Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Proyek Konstruksi, membahas bahwa pengaruh budaya keselamatan dan kesehatan kerja adalah budaya keselamatan kerja harus dimulai dari *top management*. Karena dengan diterapkannya *top management*, semakin tinggi budaya keselamatan dan kesehatan kerja maka akan semakin tinggi juga kinerja suatu proyek konstruksi.¹⁷

Menurut penelitian (Ronald Sukwadi et al., 2014) yang berjudul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai UKM, membahas bahwa gaya kepemimpinan yang ada saat ini berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.¹⁸

¹⁶ Siti Soufiatik. *Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Prima Cahaya Indobeverage Ungaran)*. Skripsi (Semarang: Universitas Dian Nuswantoro, 2015).

¹⁷ Wieke Yuni Christina. *Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Proyek Konstruksi*. Jurnal Rekayasa Sipil Vol. 6 No. 1, 2012.

¹⁸ Ronald Sukwadi. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai UKM*. Jurnal Teknik dan Ilmu Komputer Vol. 03 No. 11 Jul-Sep 2014.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Perbedaan Penelitian
1.	Kasan Mulyono (2013)	Pengaruh Budaya K3 dan Gaya Kepimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Divisi Operasi Tambang di PT. Newmont Nusa Tenggara	- Menggunakan analisis jalur
2.	Andi Maddepunggeng (2016)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Kontruksi	- Menggunakan analisis SEM (<i>Structural Equation Modelling</i>).
3.	Arie Pramudhita Hartanto (2016)	Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perusahaan Otobus Jaya Indah Semarang)	- Menggunakan analisis regresi linier berganda
4.	Eko Yuliawan, 2011	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bandung	- Menggunakan metode deskriptif analisis dan verifikatif analisis.
5.	Deddy Junaedi (2013)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Pegawai PG. Kebet Baru Malang)	- Menggunakan pendekatan kuantitatif dalam menganalisa data
6.	Bryan Johannes Tampi (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk (Regional Sales Manado)	- Menggunakan analisis regresi linier berganda - Menggunakan analisa korelasi sederhana
7.	Hasan Marzuki (2018)	Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja,	- Menggunakan analisis SEM

		Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Perusahaan Minyak dan Gas Bumi "X" di Provinsi Kalimantan Timur	(<i>Structural Equation Modelling</i>).
8.	Bayu Ramdan Hediando (2014)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi pada Pegawai bagian <i>Drilling & Oilfield Services</i> PT Elnusa Tbk. Jakarta)	- Menggunakan analisis regresi linier berganda - Menggunakan analisis deskriptif
9.	Siti Soufiatik (2015)	Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Prima Cahaya <i>Indobeverage</i> Ungaran)	- Menggunakan analisis SEM (<i>Structural Equation Modelling</i>).
10.	Wieke Yuni Christina (2012)	Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Proyek Konstruksi	- Menggunakan analisis regresi linier berganda
11.	Ronald Sukwadi (2014)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai UKM	- Menggunakan variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel independen

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Keselamatan, dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja

Pengamatan yang dilakukan kepada orang, mesin, mineral, dan metode yang melingkupi lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera. Dasar dan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan

kerja berlandaskan pada UUD 1945 (Pasal 27:2) yang menyatakan bahwa setiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Penghidupan yang layak adalah hidup yang layaknya manusia sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup layak sehari-hari sehingga tingkat kesejahteraannya dapat dipenuhi sesuai harkat dan martabat sebagai manusia.

Oleh karena itu, keselamatan dan kesehatan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut didukung oleh penelitian Kasan Mulyono dan Wieke Yuni Christina yang menyatakan bahwa keselamatan, dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Tabel 2.2

Ringkasan Penelitian Terdahulu Keselamatan, dan Kesehatan Kerja(K3) berpengaruh positif terhadap Kinerja

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Kasan Mulyono (2013)	Pengaruh Budaya K3 dan Gaya Kepimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Divisi Operasi Tambang di PT. Newmont Nusa Tenggara	- Menggunakan analisis jalur
2.	Wieke Yuni Christina(2012)	Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Proyek Konstruksi	- Menggunakan analisis regresi linier berganda

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa :

H1 : Keselamatan dan Kesehatan (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula.

Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut didukung oleh penelitian Kasan Mulyono dan Bryan Johannes Tampi yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Tabel 2.3

Ringkasan Penelitian Terdahulu Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Kasan Mulyono (2013)	Pengaruh Budaya K3 dan Gaya Kepimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Divisi Operasi Tambang di PT. Newmont Nusa Tenggara	- Menggunakan analisis jalur

2.	Bryan Johannes Tampi (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk (Regional Sales Manado)	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan analisis regresi linier berganda - Menggunakan analisa korelasi sederhana
----	-----------------------------	---	--

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019

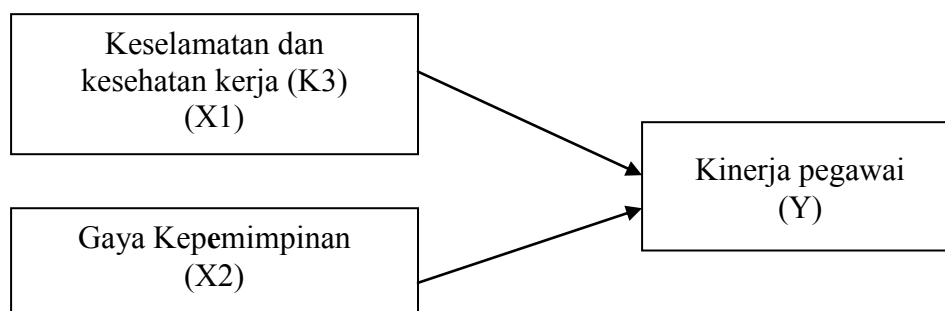
Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa :

H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja

D. Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka berfikir adalah model konseptual berkenaan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal penting. Maka berdasarkan studi dan telaah pustaka melalui referensi jurnal ilmiah dan penelitian-penelitian sebelumnya, pada penelitian ini penulis membuat kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini

E. Hipotesis

Hipotesis adalah proposisi yang akan diuji keabsahannya atau suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.¹⁹ Hipotesis juga dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji atau rangkuman simpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Karena bersifat sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui suatu pengujian atau test yang disebut tes hipotesis.

Berdasarkan ulasan dari identifikasi masalah dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka penelitian ini mengambil hipotesis atau dugaan sementara, yaitu:

H1 : Keselamatan dan Kesehatan (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja.

H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

¹⁹ Prasetyo Bambang. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi* Jakarta: Rajawali Pers, hlm 76.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yakni dilakukan dengan melakukan survey atau terjun langsung ke objek penelitian. Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Objek penelitian ini adalah semua pegawai unit sarana gerbong PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang.
2. Dalam penelitian ini penulis melakukan analisis untuk melihat pengaruh keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai unit sarana gerbong PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang.

B. Desain Penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Desain penelitian kausalitas adalah penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antarvariabel. Dalam desain ini, umumnya hubungan sebab-akibat tersebut sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, variabel antara dan variabel terikat.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang didapatkan nantinya berupa angka. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung. Dalam penelitian ini data kuantitatif diperoleh langsung dari kuesioner sebagai instrument penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukannya. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil jawaban responden atas kuesioner atau angket yang diberikan kepada pegawai unit sarana gerbong PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dari objek atau subjek yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dapat didefinisikan sebagai keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai unit sarana gerbong PT. Kereta Api Indonesia

(PERSERO) Divre III Palembang yang berjumlah sebanyak 100 orang. Sehingga objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.

2. Sampel

Sampel menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan suatu cara penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam hal ini sampel jenuh digunakan karena jumlah populasinya sebanyak 100 orang pegawai unit sarana gerbong PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner, dengan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam hal ini responden yang dimaksud adalah pegawai unit sarana gerbong PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang.

Skala yang dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pada variabel penelitian yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Adapun pengukuran skala likerrt dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. SS	= Sangat Setuju	diberi skor	5
b. S	= Setuju	diberi skor	4
c. N	= Netral	diberi skor	3
d. TS	= Tidak Setuju	diberi skor	2
e. STS	= Sangat Tidak Setuju	diberi skor	1

F. Variabel Penelitian

Variabel penelitian dapat didefinisikan sebagai konsep yang memiliki variasi atau memiliki lebih dari satu nilai yang merupakan suatu atribut atau sifat dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditentukan peneliti agar dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Independen (Bebas)

Variabel dengan lambang (X) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain atau menghasilkan akibat pada variabel lain, yang pada umumnya berada dalam urutan tata waktu yang terjadi lebih dulu. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah keselamatan, kesehatan kerja (K3) (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2).

2. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dengan lambang (Y) merupakan variabel yang dilibatkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

G. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kejelasan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.

1. Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara (2005), keselamatan, kesehatan kerja (K3) merupakan suatu gagasan dan cara untuk menjamin keutuhan dan kebaikan dari jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.²⁰ Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a) Keadaan tempat lingkungan kerja
- b) Pemakaian peralatan kerja
- c) Fasilitas kesehatan
- d) Perawatan dan pemeliharaan asuransi pegawai
- e) Pembinaan pegawai

2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha, gaya kepemimpinan merupakan suatu cara perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

²⁰ www.badrulmozila.com

- a) Sifat
- b) Kebiasaan
- c) Tempramen
- d) Watak
- e) Kepribadian
- f) Sikap

3. Kinerja

Menurut mangkunegara (2004), kinerja merupakan pencapaian kerja yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang pekerja dalam melakukan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Indikator dalam penelitian ini adalah:

- a) Kualitas (mutu)
- b) Kuantitas (jumlah)
- c) Waktu (jangka waktu)
- d) Hubungan antar pegawai
- e) Komitmen

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Keselamatan, kesehatan kerja (K3)	Suatu gagasan dan cara untuk menjamin keutuhan dan kebaikan dari jasmani maupun rohani tenaga kerja pada	<ul style="list-style-type: none"> a. Keadaan tempat lingkungan kerja b. Pemakaian peralatan kerja c. Perawatan 	Mangkunegara, 2002

	khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur	dan pemeliharaan asuransi pegawai d. Fasilitas kesehatan e. Pembinaan pegawai	
Gaya Kepemimpinan	Suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.	a. Sifat b. Kebiasaan c. Tempramen d. Watak e. Kepribadian f. sikap	Thoha, 2010
Kinerja	Pencapaian kerja yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang pekerja dalam melakukan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya.	a. Kualitas (mutu) b. Kuantitas (jumlah) c. Waktu (jangka waktu) d. Hubungan antar pegawai e. Komitmen	Mangkunegara, 2009

H. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang memperlihatkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur, yang berguna untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas

dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $> r$ tabel dan bernilai positif pada signifikan 5% maka data tersebut dapat dikatakan valid. Begitu juga sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka data tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indikator yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas instrumen bisa dilihat dari besarnya nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel. *Cronbach Alpha* (α) digunakan untuk mengetahui atau menguji kekonsistenan responden dalam merespon seluruh item. Instrumen yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel atau handal jika memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Ketidak konsistenan dapat terjadi mungkin karena perbedaan persepsi responden atau kurang pahaman responden dalam menjawab item-item pertanyaan.

Tabel 3.2

Pedoman Untuk Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

I. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu cara untuk menganalisa data yang diperoleh dengan tujuan untuk menguji rumusan masalah. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode analisis deskriptif kuantitatif yaitu data-data yang diperoleh kemudian dikumpulkan dan dianalisis berdasarkan metode yang telah diterapkan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen penelitian ini. Berdasarkan uraian tersebut maka pemilihan tes statistik yang akan dilakukan adalah regresi linier berganda.

Perangkat lunak yang digunakan adalah *software* SPSS yaitu dengan menggunakan metode pengukuran data dan teknik pengolahan data.

J. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah populasi data distribusi normal atau tidak, yang digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval dan rasio. Dalam pembahasan ini akan digunakan uji *Lilliefors* dengan melihat nilai pada *Kolmogorov-Smirnov*. Data yang dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas digunakan untuk

mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel independen dalam regresi. Pada pembahasan ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi.

Dikatakan terjadi multikolinearitas jika koefisien korelasi antara variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) lebih besar dari 0,60 (pendapat lain : 0,50 dan 0,90). Dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika koefisien korelasi antara variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 ($r \leq 0,60$). Jika nilai toleransi $< 0,10$ dan $VIF > 10$ maka terjadi gejala multikolinearitas yang tinggi. Dan sebaliknya jika $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan keadaan yang terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya, yaitu Uji Spearman's rho, Uji Glejser, Uji Park, dan melihat pola regresi. Jika signifikansi korelasi kurang dari 0,05 maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas.²¹

K. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan secara linier antara dua variabel atau lebih variabel independen (X_1 , X_2 , ... X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen

²¹ Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. (Yogyakarta: CAPS, 2011), hlm 81.

apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel X_1

b_2 = Koefisien regresi variabel X_2

X_1 = Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3)

X_2 = Gaya Kepemimpinan

e = Tingkat *error*, tingkat kesalahan

L. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

1. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Rumus hitung pada analisis regresi adalah:

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Keterangan:

b_i = Koefisien regresi variabel i

s_{b_i} = Standar *error* variabel i

Hasil uji t dapat dilihat pada *output Coefficients* dari hasil analisis regresi linier berganda diatas.

2. Uji Koefisien Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). F_{hitung} dapat dicari dengan rumus berikut:

$$DF (N1) = K-1$$

$$DF (N2) = n-K$$

Keterangan :

n = Jumlah data atau kasus

k = jumlah variabel independen

pengujian ini dilakukan untuk menghitung nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{\text{hitung}} >$ dari F_{tabel} maka H_0 ditolak, berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.²²

²² Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS* (Jakarta: MediaKom, 2010), hlm 68.

3. Uji Determinasi R Square (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengukur edekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varian atau penyebab dari variabel-variabel independen yang menerangkan variabel dependen atau angka yang menunjukkan seberapa besar variasi variabel dependen dipengaruhi oleh variabel-variabel independen.

Besarnya koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$, yang berarti variasi dari variabel bebas semakin dapat menjelaskan variasi dari variabel tidak bebas bila angka nya semakin mendekati 1. Pada penelitian ini juga akan digunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel dan jumlah observasinya, karena lebih menggambarkan kemampuan yang sebenarnya dari variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen.²³

²³ Danang Sunyoto, Op. Cit. hlm. 87-88.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional III Palembang

Divisi Regional III Palembang merupakan bagian dari Divre Kereta Api Indonesia dengan wilayah kerja di Provinsi Sumatera Selatan yang dipimpin oleh seorang Kepala Divisi Regional (Kadivre) yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direksi PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO).

Perhitungan jarak rel kereta api di Sumatera bagian selatan dimulai dari stasiun Panjang, Lampung (KM 0), dari pelabuhan tersebut ruas jalur kereta api berakhir di stasiun Prabumulih Provinsi Sumatera Selatan km 332+705. Selain itu jalur kereta api di stasiun Prabumulih bercabang dua ke Barat dan Timur. ke arah Barat, jalur kereta berakhir di stasiun Lubuklinggau di Km 549+448, sedangkan ke arah Timur kereta berakhir di Kertapati Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan) di km 400+102.

Salah satu keunikan di Divre III ini adalah stasiun pada kota besar satu-satunya di wilayah kerjanya yaitu Palembang tidak terletak di pusat kota seperti halnya di wilayah lain yang biasanya tepat berada di pusat kota. Kertapati yang tepat berada di tepian sungai Musi menjadi stasiun ujung (*rel spoor badug*), dimana jalurnya tak terhubung ke pusat kota sebab kemungkinan Belanda kesulitan untuk membangun jembatan Kereta Api melintasi sungai Musi pada masa lalu.

1. Visi dan Misi Perusahaan

- a) **Visi** : Menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan *stakeholders*.
- b) **Misi** : Menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya melalui praktik bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi *stakeholders* dan kelestarian lingkungan berdasarkan empat pilar utama: Keselamatan, Ketepatan Waktu, Pelayanan, dan Kenyamanan.

B. Deskripsi Responden

1. Analisis Profil Responden

Masalah pada penelitian ini ditekankan untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang. Sedangkan teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sebanyak 100 orang responden. Jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 100 eksamplar dan semua kuesioner kembali serta responden telah mengisi kuesioner dengan benar dan sesuai dengan petunjuk pengisian. Selanjutnya dalam profil responden diperinci menurut jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir. Salah satu tujuan dari pengelompokan responden adalah untuk mengetahui rincian profil responden yang dijadikan sampel penelitian. Adapun gambaran profil responden dari hasil penyebaran kuesioner dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	100	100%
Perempuan	-	-
Total	100	100%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2019

Profil responden berdasarkan tabel 4.1 jenis kelamin menjelaskan bahwa jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki yakni sebanyak 100 orang atau 100%, sedangkan perempuan sebanyak 0 orang atau 0%, sehingga dari perbandingan persentase profil responden menurut jenis kelamin maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja pada Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang dalam penelitian ini adalah laki-laki. Kemudian akan disajikan profil responden berdasarkan umur responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Profil Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
18 - 29 Tahun	21	21%
30 - 39 Tahun	48	48%
39 – 49 Tahun	22	22%
> 50 Tahun	9	9%
Total	100	100%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 yakni profil responden berdasarkan umur menjelaskan bahwa umur yang terbesar dalam penelitian ini adalah 30-39

tahun yakni sebanyak 38 orang atau 38%, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar usia pegawai yang bekerja pada Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang adalah pegawai dengan umur 30-39 tahun.

Kemudian akan disajikan profil responden berdasarkan pendidikan terakhir yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMP	12	12%
SMA	45	45%
Sarjana	43	43%
Total	100	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 yakni profil responden berdasarkan pendidikan terakhir bahwa pendidikan terakhir responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah SMA sebanyak 45 orang atau 45%, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pendidikan terakhir pegawai yang bekerja pada Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang adalah pegawai yang pendidikan terakhirnya adalah SMA.

2. Deskripsi Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) (X₁)

Untuk melihat pernyataan responden terhadap indikator-indikator variabel keselamatan, kesehatan kerja (K3) (X₁) dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 4.4

Tanggapan Responden Mengenai Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) (X₁)

Indikator	Frekuensi						Persentase					
	SS	S	N	TS	STS	Total	SS	S	N	TS	STS	Total
X1.1	16	56	19	6	3	100	16%	56%	19%	6%	3%	100%
X1.2	15	68	15	2	0	100	15%	68%	15%	2%	0%	100%
X1.3	10	56	30	4	0	100	10%	56%	30%	4%	0%	100%
X1.4	16	56	25	2	1	100	16%	56%	25%	2%	1%	100%
X1.5	25	56	18	1	0	100	25%	56%	18%	1%	0%	100%
Jumlah	82	292	107	15	4	500	16,4%	58,4%	21,4%	3%	0,8%	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, secara umum responden yang paling banyak menjawab adalah setuju sebesar 58,4% atas keselamatan, kesehatan kerja (K3) untuk kinerja pegawai pada Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang. Hal ini berarti responden menganggap keselamatan, kesehatan kerja (K3) yang diberikan pada Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang sudah baik sehingga kinerja pegawai meningkat.

3. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)

Untuk melihat pernyataan responden terhadap indikator-indikator variabel gaya kepemimpinan (X_2) dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan (X_2)

Indikator	Frekuensi						Persentase					
	SS	S	N	TS	STS	Total	SS	S	N	TS	STS	Total
X2.1	14	56	24	6	0	100	14%	56%	24%	6%	0%	100%
X2.2	9	59	27	5	0	100	9%	59%	27%	5%	0%	100%
X2.3	8	43	42	7	0	100	8%	43%	42%	7%	0%	100%
X2.4	31	54	15	0	0	100	31%	54%	15%	0%	0%	100%
X2.5	11	58	18	13	0	100	11%	58%	18%	13%	0%	100%
X2.6	11	74	14	1	0	100	11%	74%	14%	1%	0%	100%
Jumlah	84	344	140	32	0	600	14%	57,3%	23,3%	5,3%	0%	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, secara umum responden yang paling banyak menjawab adalah setuju sebesar 57,3% atas gaya kepemimpinan untuk kinerja pegawai pada Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang. Hal ini berarti responden menganggap gaya kepemimpinan yang diberikan oleh pegawai Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang sudah baik sehingga kinerja pegawai meningkat.

4. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Untuk melihat pernyataan responden terhadap indikator-indikator kinerja pegawai (Y) dapat diuraikan dengan tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Frekuensi						Persentase					
	SS	S	N	TS	STS	Total	SS	S	N	TS	STS	Total
Y1	23	64	13	0	0	100	23%	64%	13%	0%	0%	100%
Y2	15	60	22	3	0	100	15%	60%	22%	3%	0%	100%
Y3	15	60	24	1	0	100	15%	60%	24%	1%	0%	100%
Y4	14	53	32	1	0	100	14%	53%	32%	1%	0%	100%
Y5	10	71	18	1	0	100	10%	71%	18%	1%	0%	100%
Jumlah	77	308	109	6	0	500	15,4%	61,6%	21,8%	1,2%	0%	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, secara umum responden yang banyak menjawab adalah setuju sebesar 61,6% atas kinerja pegawai pada Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang. Hal ini berarti responden menganggap kinerja pegawai Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang sudah baik sehingga pegawai bersemangat dalam bekerja.

C. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

a. Variabel Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) (X_1)

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Indikator dikatakan valid apabila *pearson correlation* lebih dari 0,1966. Berikut pengujian validitas pada variabel keselamatan, kesehatan kerja (K3) (X_1). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) (X₁)

No	Keterangan	Pearson Correlation (<i>r_{hitung}</i>)	<i>r_{tabel}</i> ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1.	X1.1	0,208	0,1966	Valid
2.	X1.2	0,576	0,1966	Valid
3.	X1.3	0,286	0,1966	Valid
4.	X1.4	0,319	0,1966	Valid
5.	X1.5	0,200	0,1966	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21,0

Berdasarkan tabel 4.7 diatas hasil pengolahan data variabel keselamatan, kesehatan kerja (k3) (X₁) menggunakan bantuan SPSS Versi 21.0 *For Windows*, menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari *r_{tabel}*, artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

b. Variabel gaya kepemimpinan (X₂)

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Indikator dikatakan valid apabila *pearson correlation* lebih dari 0,1966. Berikut pengujian validitas pada variabel gaya kepemimpinan (X₂). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₂)

No	Keterangan	Pearson Correlation (<i>r_{hitung}</i>)	<i>r_{tabel}</i> ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1.	X2.1	0,310	0,1966	Valid
2.	X2.2	0,325	0,1966	Valid

3.	X2.3	0,251	0,1966	Valid
4.	X2.4	0,274	0,1966	Valid
5.	X2.5	0,436	0,1966	Valid
6.	X2.6	0,299	0,1966	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel 4.8 diatas hasil pengolahan data variabel gaya kepemimpinan (X_2) menggunakan bantuan SPSS Versi 21.0 *For Windows*, menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

c. Variabel kinerja pegawai (Y)

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Indikator dikatakan valid apabila *pearson correlation* lebih dari 0,1966. Berikut pengujian validitas pada variabel kinerja pegawai (Y) Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Keterangan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1.	Y1	0,305	0,1966	Valid
2.	Y2	0,459	0,1966	Valid
3.	Y3	0,567	0,1966	Valid
4.	Y4	0,510	0,1966	Valid
5.	Y5	0,208	0,1966	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel 4.9 diatas hasil pengolahan data variabel kinerja pegawai (Y). Menggunakan bantuan SPSS Versi 21.0 *For*

Windows, menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dalam alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Dimana Kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari $>0,60$ sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji Reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha (α)	Nilai Alpha	Hasil Reliabilitas
1.	Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) (X_1)	0,605	0,60	Reliabel
2.	Gaya Kepemimpinan (X_2)	0,676	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0,655	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel 4.10 diatas bahwa seluruh nilai *Cronbach Alpha* melebihi nilai *Alpha*. Karena nilai seluruh *Cronbach Alpha* lebih besar pada $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal ataupun mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov smirnov* satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan melihat nilai signifikansinya. Jika signifikansinya $> 0,05$ maka distribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dan SPSS 21.0. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11

Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Uji Kolmogorov-Smirnov	Unstandarize Residual
Nilai Kolmogorov-Smirnov	1,904
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,301

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan pada tabel 4.11 hasil output menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* signifikan pada $0,301 > 0,05$. Maka residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai VIF. Apabila nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas dan sebaliknya.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.977	.389		5.084	.000		
	K3	.212	.105	.206	2.019	.046	.837	1.194
	Gaya Kepeimpinan	.255	.101	.257	2.518	.013	.729	1.371

a. Dependent Variable:
produktivitas kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21.0

Dari tabel 4.12 diatas diketahui nilai VIF (*variance Inflation Faktor*) < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (non-multikolinearitas).

3. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas diuji dengan melihat hasil diagnosa adanya ketidaksamaan heteroskedastisitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai residual masing-masing independen dengan nilai signifikan sebesar $> 0,05$. Berikut tabel yang disajikan di bawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.436	.191		2.283	.025
K3	.005	.052	.012	.106	.915
Gaya Kepemimpinan	-.003	.050	-.008	-.068	.946

a. Dependent Variable: res_2

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel 4.13 di atas hasil output menunjukkan nilai keselamatan, kesehatan kerja (k3) (X_1) signifikan $0,915 > 0,05$ dan gaya kepemimpinan (X_2) signifikan $0,946 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Pegawai Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14
Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.977	.389		5.084	.000		
K3	.212	.105	.206	2.019	.046	.837	1.194
Gaya Kepemimpinan	.255	.101	.257	2.518	.013	.729	1.371

a. Dependent Variable:
produktivitas kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

$$Y = \text{Kinerja Pegawai}$$

$$a = 1,977$$

$$b_1X_1 = 0,212$$

$$b_2X_2 = 0,255$$

$$Y = 1,977 + 0,212X_1 + 0,255X_2$$

Bilangan Konstanta mempunyai nilai sebesar 1,977 (positif) menyatakan bahwa jika mengabaikan keselamatan, kesehatan kerja (K3) (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) maka skor kinerja pegawai (Y) adalah 1,977. Artinya masih tetap ada kinerja pegawai walaupun nilai X_1 dan X_2 terhadap Y bernilai 0.

Koefisien regresi X_1 sebesar 0,212 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor keselamatan, kesehatan kerja (K3) akan meningkatkan skor kinerja pegawai sebesar 0,212 dengan menjaga skor gaya kepemimpinan (X_2) tetap atau konstan.

Koefisien regresi X_2 sebesar 0,255 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor gaya kepemimpinan akan meningkatkan skor kinerja pegawai sebesar 0,255 dengan menjaga skor keselamatan, kesehatan kerja (K3) (X_1) tetap atau konstan.

F. Uji Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang.

Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.626	2	2.313	8.668	.000 ^a
Residual	25.884	97	.267		
Total	30.510	99			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, K3

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21.0

Uji F dikatakan berpengaruh jika nilai F_{hitung} lebih besar dari $F_{tabel} > 2,70$ sedangkan apabila nilai F_{hitung} lebih kecil dari $F_{tabel} < 2,70$ maka uji F dikatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan tabel 4.15 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai $F_{hitung} 8,668 > F_{tabel} 2,70$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang.

2. Uji T (Parsial)

Uji T (Parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.977	.389		5.084	.000		
K3	.212	.105	.206	2.019	.046	.837	1.194
Gaya Kepemimpinan	.255	.101	.257	2.518	.013	.729	1.371

a. Dependent Variable:
produktivitas kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21.0

Uji T dikatakan berpengaruh jika nilai T_{hitung} lebih besar dari $T_{tabel} > 1,984$ sedangkan apabila nilai T_{hitung} lebih kecil dari $T_{tabel} < 1,984$ maka uji T dikatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan tabel 4.16 diatas, maka dapat dijelaskan masing-masing Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang sebagai berikut :

- a) Pengaruh variabel keselamatan, kesehatan kerja (K3) (X_1) secara individu atau parsial terhadap kinerja Pegawai Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang. Berdasarkan tabel 4.16 diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel keselamatan, kesehatan kerja (K3) (X_1) sebesar =

2,019 terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti $t_{hitung} 2,019 > t_{tabel} 1,984$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan keselamatan, kesehatan kerja (K3) (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y).

- b) Pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_2) secara individu taua parsial terhadap Pegawai Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang. Berdasarkan tabel 4.16 diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan (X_2) sebesar = 2,518 terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti $t_{hitung} 2,518 > t_{tabel} 1,984$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi R Square (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (*R Square*), ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau presentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Hasil perhitungan *R Square* dapat dilihat pada *output Model Sumarry*. Pada kolom *R Square* dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian. Adapun tabel yang disajikan dibawah ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji *R Square*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.552	.534	.517

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, K3

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel 4.17 hasil *output* di atas menunjukkan bahwa pada kolom *R Square* diketahui jumlah persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas adalah sebesar 0,552 atau 55,2%. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (variabel keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) adalah sebesar 55,2%, sedangkan sisanya ($100 - 55,2\% = 44,8\%$) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pegawai Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang

Keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) adalah salah satu cara untuk memberikan perlindungan kepada pegawainya. Pemberian perlindungan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-

undangan yang berlaku. Variabel (X_1) keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan pada uji T dengan nilai T hitung sebesar 2,019 dan nilai signifikan sebesar 0,046. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja haruslah baik dan cepat karena ini unsur terpenting dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk memotivasi pegawai supaya kinerja pegawai pada Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional III Palembang meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Indah Kasan Mulyono 2013 Pengaruh Budaya K3 dan Gaya Kepimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Divisi Operasi Tambang di PT. Newmont Nusa Tenggara, membahas bahwa pentingnya penerapan K3 dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan dan kinerja pegawai karena mempunyai pengaruh yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang

Gaya kepemimpinan (X_2) adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Variabel (X_2) gaya kepemimpinan mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan pada uji T dengan nilai T hitung sebesar

2,518 dan nilai signifikan sebesar 0,013. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan haruslah tegas dan baik karena ini unsur terpenting dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk memotivasi pegawai supaya kinerja pegawai pada Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional III Palembang meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk (Regional *Sales* Manado), membahas bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang” sebagai berikut:

1. Variabel keselamatan, kesehatan kerja (K3) (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga semakin baik keselamatan, kesehatan kerja (K3) yang diberikan pada Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan “terdapat pengaruh keselamatan, kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja pegawai Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang” terbukti.
2. Variabel gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga semakin baik gaya kepemimpinan yang diberikan pada Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan “terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja

pegawai Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang” terbukti.

B. Saran

Penulis menyadari bahwa masih terdapat keterbatasan yang muncul dalam pelaksanaan penelitian ini. Oleh karena itu hasil penelitian ini belum dikatakan sempurna. Namun dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi. Berdasarkan hasil penelitian terdapat hal yang harus dilakukan lebih lanjut diantaranya:

1. Akademis

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan mahasiswa dalam melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang lebih banyak (jumlah variabel bebas) serta dalam melakukan penelitian hendaknya dilakukan di berbagai tempat.

2. Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang

Untuk masukan dalam Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang itu sendiri jangan sampai mengabaikan keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga pegawai semangat dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Maddepongeng, Rahman et.al. *Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perusahaan Otobus Jaya Indah Semarang)*. Jurnal Konstruksia Vol. 8 No. 1, Desember 2016.
- Andri Wahyu, *Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Bagian Daily Check Depo Lokomotif Yogyakarta PT. Kereta Api Indonesia (Persero)*, Skripsi, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2017).
- Arie Pramudhita Hartanto. Edy. *Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perusahaan Otobus Jaya Indah Semarang)*. Diponegoro Journal Of Management Vol. 5 No. 01 2016.
- Bayu Ramdan Hediarto, Muhammad Iqbal et.al. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi pada Pegawai bagian Drilling & Oilfield Services PT Elnusa Tbk. Jakarta)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 10 No. 1 Mei 2014.
- Bryan Johannes Tampi. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk (Regional Sales Manado)*. Jurnal Acta Diurna Vol. III No. 4, 2014.
- Danang Sunyoto. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS.
- Deddy Junaedi, Bambang et.al. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Pegawai PG. Kebet Baru Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (PROFIT) Vol. 7 No. 1 2013.
- Duwi Priyatno. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Jakarta: MediaKom.
- Eko Yulianan. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bandung*. Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil Vol. 1 No. 02, Oktober 2011.
- Hani Handoko. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

Hasan Marzuki, Andi et.al. *Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Perusahaan Minyak dan Gas Bumi "X" di Provinsi Kalimantan Timur*. Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol 12 No. 1, Januari 2018.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Kasan Mulyono. *Pengaruh Budaya K3 dan Gaya Kepimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Divisi Operasi Tambang di PT. Newmont Nusa Tenggara*. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen. Vol. 9 No. 1, Januari 2013.

Prasetyo Bambang. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Ronald Sukwadi. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai UKM*. Jurnal Teknik dan Ilmu Komputer Vol. 03 No. 11 Jul-Sep 2014.

Siti Soufiatik. *Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Prima Cahaya Indobeverage Ungaran)*. Skripsi, (Semarang: Universitas Dian Nuswantoro, 2015).

Wieke Yuni Christina, Ludfi et.al. *Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Proyek Konstruksi*. Jurnal Rekayasa Sipil Vol. 6 No. 1 2012.

www.badrulmozila.com

LAMPIRAN-LAMPIRAN



PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat: Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126





LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

NIM : 13190029
Nama : Ariansyah
Program Studi : Ekonomi Islam
Judul : Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Gaya
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Unit Sarana
PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang
Dosen Pembimbing I : Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si

No	Tanggal	Uraian Materi Konsultasi	Paraf
		Az proposal Syk ke Ubb I - II	
		Revisi Ubb I - III lembar, teks	
		Az Ubb I - III Syk Ubb IV	
		Revisi Ubb IV old & new	
		Az Ubb I - V Syk / Revisi	

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

NIM : 13190029
 Nama : Ariansyah
 Program Studi : Ekonomi Islam
 Judul : Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Gaya
 Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Unit Sarana
 PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang
 Dosen Pembimbing II : Lidia Desiana, SE., M.Si

No	Tanggal	Uraian Materi Konsultasi	Paraf
1.	7/1/2019	latar belakang (kennah gapnya rumus untuk menentukan dan artinya Teori, pengembungan kapitan, kemungkinannya, kapitan melalui penelitian (populasi dan sampel.) Analisis data yg ada	
2.	4/2/2019	Pen. 876 I - III	
3.	7/5/2019	kurang dipertimbangkan, Pen. 876 I - III	
4.	8/5/2019	Pen. 876 IV - V	

LAMPIRAN 3

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr/i Pegawai Unit Sarana Gerbong PT. Kereta Api Indonesia
(persero) Divre III Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Kami memahami sepenuhnya bahwa waktu Anda sangat terbatas dan berharga. Namun demikian kami sangat mengharapkan kesediaan Anda untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini disusun dalam rangka penyusunan Skripsi yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Ekonomi Islam, Universitas Islam Negeri Raden Fatah. Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana "Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai."

Kuesioner ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Sdr/i akan tetap terjaga.

Bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i merupakan hal yang sangat berharga bagi peneliti, oleh karena itu atas bantuannya saya sampaikan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

ARIANSYAH

LEMBAR KUESIONER

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur : Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki – Laki / Perempuan
4. Pendidikan Terakhir :
5. Jabatan :
6. Bagian :

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang (√) pada kotak dibawah ini dengan salah satu alternatif

jawaban yang paling tepat dengan kriteria jawaban sebagai berikut :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

C. TABEL PERNYATAAN

KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA (K3)						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang memberikan perhatian yang besar terhadap masalah keselamatan, kesehatan kerja (K3)					
2.	PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang menempatkan keselamatan, kesehatan kerja (K3) sebagai prioritas utama					
3.	PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang sangat memperhatikan keselamatan, kesehatan kerja (K3) pegawai					
4.	PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang mewajibkan seluruh pegawai memakai alat pelindung diri (APD)					
5.	PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang telah melakukan sosialisasi tentang program keselamatan, kesehatan kerja (K3)					
GAYA KEPEMIMPINAN						
6.	Semua keputusan ada di tangan pemimpin					
7.	Pemimpin PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang menghargai dan memuji pegawai yang mempunyai kinerja bagus					
8.	Pemimpin PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu					

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
9.	Pemimpin PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan					
10.	Pemimpin PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang selalu memperhatikan konflik yang terjadi pada pegawai					
11.	Pemimpin PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang selalu memberikan motivasi kepada pegawai					
KINERJA						
12.	Pegawai selalu mengerjakan tugas yang diberikan					
13.	Pegawai memiliki kemampuan atau keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan					
14.	Pegawai berperilaku baik ketika bekerja					
15.	Pegawai merasa puas dengan tugas yang sudah diselesaikan					
16.	Atasan memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja dengan baik					

LAMPIRAN 4
DATA RESPONDEN

No. Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan
1.	Laki - Laki	18-21	SMA
2.	Laki - Laki	30-39	SMA
3.	Laki - Laki	39-49	SARJANA
4.	Laki - Laki	30-39	SMA
5.	Laki - Laki	18-21	SMA
6.	Laki - Laki	30-39	SMA
7.	Laki - Laki	18-21	SMA
8.	Laki - Laki	39-49	SARJANA
9.	Laki - Laki	30-39	SMA
10.	Laki - Laki	30-39	SMA
11.	Laki - Laki	18-21	SMA
12.	Laki - Laki	39-49	SARJANA
13.	Laki - Laki	30-39	SMA
14.	Laki - Laki	39-49	SARJANA
15.	Laki - Laki	18-21	SMA
16.	Laki - Laki	>50	SMP
17.	Laki - Laki	30-39	SMA
18.	Laki - Laki	30-39	SMA
19.	Laki - Laki	39-49	SARJANA
20.	Laki - Laki	30-39	SMA
21.	Laki - Laki	18-21	SMA
22.	Laki - Laki	>50	SMP
23.	Laki - Laki	30-39	SMA
24.	Laki - Laki	39-49	SMA

25.	Laki - Laki	>50	SMP
26.	Laki - Laki	30-39	SARJANA
27.	Laki - Laki	18-21	SMA
28.	Laki - Laki	39-49	SMA
29.	Laki - Laki	30-39	SARJANA
30.	Laki - Laki	>50	SMP
31.	Laki - Laki	30-39	SARJANA
32.	Laki - Laki	>50	SMP
33.	Laki - Laki	18-21	SMA
34.	Laki - Laki	39-49	SARJANA
35.	Laki - Laki	30-39	SMA
36.	Laki - Laki	30-39	SARJANA
37.	Laki - Laki	>50	SMP
38.	Laki - Laki	30-39	SARJANA
39.	Laki - Laki	39-49	SMA
40.	Laki - Laki	30-39	SARJANA
41.	Laki - Laki	18-21	SMA
42.	Laki - Laki	30-39	SMA
43.	Laki - Laki	39-49	SMA
44.	Laki - Laki	30-39	SARJANA
45.	Laki - Laki	18-21	SMA
46.	Laki - Laki	30-39	SARJANA
47.	Laki - Laki	39-49	SMP
48.	Laki - Laki	30-39	SARJANA
49.	Laki - Laki	18-21	SMA
50.	Laki - Laki	30-39	SARJANA
51.	Laki - Laki	30-39	SARJANA
52.	Laki - Laki	39-49	SMA
53.	Laki - Laki	18-21	SMA

54.	Laki - Laki	30-39	SARJANA
55.	Laki - Laki	30-39	SMA
56.	Laki - Laki	30-39	SARJANA
57.	Laki - Laki	18-21	SMA
58.	Laki - Laki	>50	SMP
59.	Laki - Laki	30-39	SARJANA
60.	Laki - Laki	30-39	SARJANA
61.	Laki - Laki	18-21	SMA
62.	Laki - Laki	39-49	SARJANA
63.	Laki - Laki	30-39	SMA
64.	Laki - Laki	39-49	SARJANA
65.	Laki - Laki	18-21	SMA
66.	Laki - Laki	39-49	SMP
67.	Laki - Laki	30-39	SARJANA
68.	Laki - Laki	39-49	SARJANA
69.	Laki - Laki	18-21	SMA
70.	Laki - Laki	30-39	SARJANA
71.	Laki - Laki	39-49	SMA
72.	Laki - Laki	30-39	SARJANA
73.	Laki - Laki	18-21	SMA
74.	Laki - Laki	30-39	SARJANA
75.	Laki - Laki	39-49	SARJANA
76.	Laki - Laki	30-39	SARJANA
77.	Laki - Laki	>50	SMP
78.	Laki - Laki	30-39	SARJANA
79.	Laki - Laki	18-21	SMA
80.	Laki - Laki	30-39	SARJANA
81.	Laki - Laki	30-39	SMA
82.	Laki - Laki	39-49	SARJANA

83.	Laki - Laki	18-21	SMA
84.	Laki - Laki	30-39	SARJANA
85.	Laki - Laki	30-39	SMA
86.	Laki - Laki	30-39	SARJANA
87.	Laki - Laki	18-21	SMA
88.	Laki - Laki	39-49	SARJANA
89.	Laki - Laki	30-39	SARJANA
90.	Laki - Laki	30-39	SARJANA
91.	Laki - Laki	>50	SMP
92.	Laki - Laki	30-39	SARJANA
93.	Laki - Laki	39-49	SMP
94.	Laki - Laki	30-39	SARJANA
95.	Laki - Laki	18-21	SMA
96.	Laki - Laki	30-39	SARJANA
97.	Laki - Laki	30-39	SMA
98.	Laki - Laki	39-49	SARJANA
99.	Laki - Laki	30-39	SARJANA
100.	Laki - Laki	30-39	SMA
Total	100		

LAMPIRAN 5

DAFTAR SELURUH JAWABAN ANGGKET RESPONDEN

K3 (X1)						Gaya Kepemimpinan (X2)							Kinerja Pegawai (Y)					
x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	total x1	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	total x2	y1	y2	y3	y4	y5	total y
4	4	4	5	5	4,4	4	4	4	5	4	4	4,2	5	4	4	4	4	4,2
4	4	4	4	4	4,0	4	5	4	4	4	4	4,2	5	5	5	3	4	4,4
3	3	4	5	4	3,8	4	4	3	3	3	4	3,5	5	5	4	4	4	4,4
5	5	4	3	5	4,4	4	3	3	3	3	4	3,3	3	3	3	4	4	3,4
4	5	5	5	4	4,6	4	5	5	4	4	4	4,3	4	5	5	5	4	4,6
4	5	5	5	4	4,6	4	5	5	4	4	4	4,3	4	5	5	5	4	4,6
4	4	4	4	5	4,2	4	5	5	5	4	4	4,5	5	4	4	5	4	4,4
4	4	4	4	5	4,2	4	5	3	5	4	4	4,2	4	5	3	3	4	3,8
3	4	4	4	4	3,8	4	4	4	4	5	5	4,3	4	4	4	4	5	4,2
3	3	3	4	4	3,4	4	4	3	3	4	4	3,7	5	4	4	3	4	4,0
3	4	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4	4,0	4	5	4	5	4	4,4
3	3	4	4	5	3,8	5	3	3	4	4	4	3,8	4	5	3	4	4	4,0
2	4	4	4	4	3,6	2	3	3	5	3	4	3,3	4	4	4	4	4	4,0
2	4	4	4	4	3,6	2	3	3	5	4	3	3,3	3	4	5	4	3	3,8
4	4	2	3	4	3,4	2	3	3	3	2	4	2,8	4	3	4	3	4	3,6
4	4	2	3	4	3,4	2	3	3	3	2	4	2,8	3	3	4	3	4	3,4
4	4	2	4	4	3,6	4	4	4	4	2	3	3,5	4	3	3	3	3	3,2
3	4	3	3	5	3,6	3	3	3	3	2	3	2,8	4	3	4	4	3	3,6
4	4	2	4	4	3,6	4	4	3	4	2	3	3,3	4	3	3	3	3	3,2
3	4	3	3	5	3,6	3	3	3	3	2	3	2,8	4	3	4	4	3	3,6
4	4	3	4	4	3,8	4	4	4	4	2	4	3,7	4	4	4	4	4	4,0
4	4	3	4	3	3,6	3	4	5	4	2	4	3,7	4	4	4	4	4	4,0
4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	2	3	3	4	3,2
4	4	4	4	3	3,8	3	3	3	5	4	4	3,7	3	4	3	2	4	3,2
4	4	4	4	4	4,0	3	4	4	4	3	4	3,7	4	4	4	3	4	3,8
4	4	3	3	4	3,6	3	4	5	4	3	4	3,8	4	3	4	4	4	3,8
4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	5	5	5	4,5	5	5	5	5	5	5,0
4	4	4	5	5	4,4	4	3	4	5	5	5	4,3	4	4	3	3	4	3,6
4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	5	3	4,0
4	3	4	3	4	3,6	4	4	3	4	4	4	3,8	4	4	4	3	4	3,8
4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0
4	4	3	3	4	3,6	4	4	3	3	3	3	3,3	4	4	4	4	3	3,8
1	4	4	4	4	3,4	4	4	4	5	4	4	4,2	4	4	5	4	4	4,2
5	3	4	1	3	3,2	3	4	3	5	4	4	3,8	3	4	4	4	4	3,8

5	5	4	4	5	4,6	4	4	3	4	3	4	3,7	4	4	5	5	4	4,4
5	5	4	4	5	4,6	4	4	3	4	3	4	3,7	4	4	5	5	4	4,4
4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	3	3,8
5	4	3	2	4	3,6	4	5	3	3	2	4	3,5	4	3	4	3	4	3,6
4	4	3	4	4	3,8	4	4	3	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4,0
4	4	5	3	3	3,8	3	4	4	4	4	4	3,8	4	3	3	3	4	3,4
4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0
4	4	3	3	4	3,6	4	3	3	4	4	3	3,5	4	4	3	3	3	3,4
4	4	4	4	5	4,2	5	4	4	5	5	5	4,7	4	5	4	5	5	4,6
4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	3	4	3,8	4	4	4	3	4	3,8
4	4	4	4	3	3,8	3	4	4	4	3	4	3,7	4	3	3	4	4	3,6
5	5	4	5	5	4,8	5	5	4	5	4	4	4,5	5	4	4	4	4	4,2
5	5	4	3	4	4,2	4	3	3	5	4	4	3,8	5	4	4	3	4	4,0
4	4	3	4	4	3,8	4	3	3	5	4	4	3,8	3	3	3	3	4	3,2
3	4	4	5	5	4,2	5	4	3	4	4	3	3,8	4	5	5	3	3	4,0
2	2	4	3	3	2,8	3	4	4	5	5	5	4,3	3	3	4	4	5	3,8
3	3	4	4	4	3,6	4	5	5	3	3	3	3,8	4	4	3	4	3	3,6
5	5	5	4	5	4,8	4	3	2	3	3	4	3,2	3	3	4	4	4	3,6
5	5	5	5	3	4,6	3	3	3	4	4	4	3,5	4	4	4	4	4	4,0
4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	5	4	4	4,2	5	4	4	4	4	4,2
3	3	3	3	4	3,2	4	3	3	5	4	4	3,8	5	5	4	4	4	4,4
4	4	4	4	5	4,2	5	4	4	5	4	4	4,3	5	4	5	4	4	4,4
5	4	4	4	3	4,0	3	3	3	5	4	4	3,7	5	4	5	4	4	4,4
5	4	4	4	4	4,2	4	4	4	4	5	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0
4	4	4	4	5	4,2	5	4	4	4	5	4	4,3	4	3	3	3	4	3,4
4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0
4	4	4	5	3	4,0	3	3	3	4	5	5	3,8	5	5	5	5	5	5,0
4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	2	4	3,7	4	4	4	4	4	4,0
4	4	3	3	4	3,6	3	4	3	4	3	4	3,5	4	3	4	3	4	3,6
4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	2	4	3,7	4	4	4	4	4	4,0
4	4	4	3	4	3,8	4	4	3	4	2	4	3,5	3	3	2	3	4	3,0
2	4	4	4	5	3,8	4	4	2	4	4	4	3,7	5	5	4	4	4	4,4
4	4	4	2	3	3,4	3	2	3	4	4	4	3,3	3	3	3	3	4	3,2
4	4	4	5	4	4,2	5	5	4	5	5	5	4,8	5	5	5	5	5	5,0
5	5	5	5	4	4,8	4	3	3	4	5	5	4,0	5	4	4	4	5	4,4
4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0
4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	3	4	4	3	4	3,6
5	5	3	3	5	4,2	5	3	3	5	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0
3	4	5	5	3	4,0	3	2	4	5	4	4	3,7	4	4	4	4	4	4,0
4	3	3	3	4	3,4	3	3	3	5	2	4	3,3	4	4	4	4	4	4,0
3	3	3	3	4	3,2	4	4	4	5	3	2	3,7	3	4	3	4	2	3,2
4	4	3	4	4	3,8	4	3	3	4,0	3	3	3,3	4	4	4	3	3	3,6

3	4	5	5	5	4,4	5	3	4	3	4	4	3,8	4	3	3	4	4	3,6
3	4	3	3	3	3,2	4	2	2	4	4	4	3,3	5	3	3	3	4	3,6
3	4	3	3	5	3,6	4	4	3	4	4	4	3,8	5	3	3	3	4	3,6
4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0
3	3	3	3	2	2,8	3	4	5	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0
1	4	3	4	5	3,4	5	3	4	5	4	4	4,2	4	4	3	4	4	3,8
4	4	4	4	3	3,8	3	2	2	5	4	4	3,3	4	3	3	3	4	3,4
4	3	3	3	4	3,4	2	2	3	4	3	4	3,0	4	4	4	3	4	3,8
4	3	3	4	3	3,4	3	4	2	3	4	3	3,2	5	4	3	4	3	3,8
1	5	3	5	5	3,8	2	3	3	5	4	5	3,7	5	2	4	4	5	4,0
2	5	3	5	5	4,0	3	4	3	5	4	5	4,0	5	2	3	3	4	3,4
5	5	3	4	5	4,4	5	4	2	4	4	4	3,8	4	4	4	4	5	4,2
3	3	3	3	4	3,2	4	4	4	4	4	4	4,0	5	4	4	5	3	4,2
4	4	4	4	5	4,2	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0
3	3	4	4	3	3,4	3	3	4	3	3	3	3,2	4	4	5	5	3	4,2
4	4	4	4	4	4,0	4	4	3	5	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0
4	4	3	3	3	3,4	3	4	4	5	4	4	4,0	4	4	4	5	4	4,2
4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	3	4	3,8	4	4	4	4	3	3,8
3	2	4	4	3	3,2	4	4	3	5	5	5	4,3	4	4	3	3	4	3,6
4	3	3	3	3	3,2	3	3	3	4	4	4	3,5	5	4	4	4	5	4,4
2	4	4	4	4	3,6	5	4	2	4	4	4	3,8	4	4	5	4	4	4,2
5	5	3	5	4	4,4	5	4	4	4	4	3	4,0	4	4	4	3	3	3,6
4	4	5	4	4	4,2	5	4	4	4	4	4	4,2	3	5	4	4	4	4,0
5	4	5	4	4	4,4	4	4	5	3	4	3	3,8	4	4	4	3	3	3,6

LAMPIRAN 6

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP MASING-MASING ITEM PERTANYAAN

1. PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang memberikan perhatian yang besar terhadap masalah keselamatan, kesehatan kerja (K3)

Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3)1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.0	3.0	3.0
	TS	6	6.0	6.0	9.0
	N	19	19.0	19.0	28.0
	S	56	56.0	56.0	84.0
	SS	16	16.0	16.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

2. PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang menempatkan keselamatan, kesehatan kerja (K3) sebagai prioritas utama

Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3)2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.0	2.0	2.0
	N	15	15.0	15.0	17.0
	S	68	68.0	68.0	85.0
	SS	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

3. PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang menempatkan keselamatan, kesehatan kerja (K3) sebagai prioritas utama

Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3)3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4.0	4.0	4.0
	N	30	30.0	30.0	34.0
	S	56	56.0	56.0	90.0
	SS	10	10.0	10.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

4. PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang mewajibkan seluruh pegawai memakai alat pelindung diri (APD)

Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3)4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	2	2.0	2.0	3.0
	N	25	25.0	25.0	28.0
	S	56	56.0	56.0	84.0
	SS	16	16.0	16.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

5. PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang telah melakukan sosialisasi tentang program keselamatan, kesehatan kerja (K3)

Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3)5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.0	1.0	1.0
	N	18	18.0	18.0	19.0
	S	56	56.0	56.0	75.0
	SS	25	25.0	25.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

6. Semua keputusan ada di tangan pemimpin

Gaya Kepemimpinan1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	6.0	6.0	6.0
	N	24	24.0	24.0	30.0
	S	56	56.0	56.0	86.0
	SS	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

7. Pemimpin PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang menghargai dan memuji pegawai yang mempunyai kinerja baik

Gaya Kepemimpinan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5.0	5.0	5.0
	N	27	27.0	27.0	32.0
	S	59	59.0	59.0	91.0
	SS	9	9.0	9.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

8. Pemimpin PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu

Gaya Kepemimpinan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	7.0	7.0	7.0
	N	42	42.0	42.0	49.0
	S	43	43.0	43.0	92.0
	SS	8	8.0	8.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

9. Pemimpin PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan

Gaya Kepemimpinan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	15	15.0	15.0	15.0
	S	54	54.0	54.0	69.0
	SS	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

10. Pemimpin PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang selalu memperhatikan konflik yang terjadi pada pegawai

Gaya Kepemimpinan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	13	13.0	13.0	13.0
	N	18	18.0	18.0	31.0
	S	58	58.0	58.0	89.0
	SS	11	11.0	11.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

11. Pemimpin PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre III Palembang selalu memberikan motivasi kepada pegawai

Gaya Kepemimpinan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.0	1.0	1.0
	N	14	14.0	14.0	15.0
	S	74	74.0	74.0	89.0
	SS	11	11.0	11.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

12. Pegawai selalu mengerjakan tugas yang diberikan

Kinerja1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	13	13.0	13.0	13.0
	S	64	64.0	64.0	77.0
	SS	23	23.0	23.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

13. Pegawai memiliki kemampuan atau keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan

Kinerja 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.0	3.0	3.0
	N	22	22.0	22.0	25.0
	S	60	60.0	60.0	85.0
	SS	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

14. Pegawai berperilaku baik ketika bekerja

Kinerja 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.0	1.0	1.0
	N	24	24.0	24.0	25.0
	S	60	60.0	60.0	85.0
	SS	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

15. Pegawai merasa puas dengan tugas yang sudah diselesaikan

Kinerja 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.0	1.0	1.0
	N	32	32.0	32.0	33.0
	S	53	53.0	53.0	86.0
	SS	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

16. Atasan memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja dengan baik

Kinerja 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.0	1.0	1.0
	N	18	18.0	18.0	19.0
	S	71	71.0	71.0	90.0
	SS	10	10.0	10.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

LAMPIRAN 7

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Variabel keselamatan, kesehatan kerja (k3) (X_1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	15.57	3.379	.208	.583
x1.2	15.37	2.943	.576	.278
x1.3	15.61	3.331	.286	.443
x1.4	15.49	3.141	.319	.420
x1.5	15.28	3.557	.200	.494

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.605	5

b. Variabel gaya kepemimpinan (X_2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	19.02	4.323	.310	.533
x2.2	19.08	4.438	.325	.526
x2.3	19.28	4.527	.251	.559
x2.4	18.64	4.657	.274	.547
x2.5	19.13	3.751	.436	.467
x2.6	18.85	4.876	.299	.541

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.676	6

c. Variabel kinerja karyawan (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	15.46	3.261	.305	.647
y2	15.69	2.741	.459	.578
y3	15.67	2.648	.567	.523
y4	15.76	2.669	.510	.551
y5	15.66	3.520	.208	.682

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.655	5

LAMPIRAN 8

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.51132583
Most Extreme Differences	Absolute	.190
	Positive	.190
	Negative	-.159
Kolmogorov-Smirnov Z		1.904
Asymp. Sig. (2-tailed)		.301

a. Test distribution is Normal.

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.977	.389		5.084	.000		
K3	.212	.105	.206	2.019	.046	.837	1.194
Gaya Kepemimpinan	.255	.101	.257	2.518	.013	.729	1.371

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.436	.191		2.283	.025
K3	.005	.052	.012	.106	.915
Gaya Kepemimpinan	-.003	.050	-.008	-.068	.946

a. Dependent Variable: res_2

LAMPIRAN 9

Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.977	.389		5.084	.000		
K3	.212	.105	.206	2.019	.046	.837	1.194
Gaya Kepemimpinan	.255	.101	.257	2.518	.013	.729	1.371

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

LAMPIRAN 10

Hasil Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.626	2	2.313	8.668	.000 ^a
Residual	25.884	97	.267		
Total	30.510	99			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, K3

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

b. Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.977	.389		5.084	.000		
K3	.212	.105	.206	2.019	.046	.837	1.194
Gaya Kepemimpinan	.255	.101	.257	2.518	.013	.729	1.371

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

c. Uji R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.552	.534	.517

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, K3

b. Dependent Variable: produktivitas kerja