

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA SERTA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUCOFINDO CABANG SEMARANG

Yury Pratikto^{1*}; Agatha Ferijani²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Katolik Soegijapranata^{1,2}

Email : 22d30036@student.unika.ac.id^{1*}; ferijani@unika.ac.id²

ABSTRAK

PT. Sucofindo beroperasi di sektor jasa, sehingga kinerja karyawan menjadi fondasi penting yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta kesehatan dan keselamatan kerja yang diyakini memiliki dampak signifikan. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan uji analisis data SPSS 24 untuk mengetahui pengaruh variabel independen seperti gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan kesehatan serta keselamatan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Berdasarkan instrumen yang dibagikan, data menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil perhitungan nilai F menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan koefisien determinasi sebesar 68,6%.

Kata kunci : gaya kepemimpinan; motivasi kerja; kesehatan dan keselamatan kerja; kinerja karyawan

ABSTRACT

PT Sucofindo operates in the service sector, where employee performance is a crucial foundation influenced by leadership style, work motivation, and occupational health and safety, which are believed to have a notable impact. This study employed a quantitative method using SPSS 24 to analyze the impact of the independent variables, namely leadership style (X1), work motivation (X2), and occupational health and safety (X3), on employee performance as the dependent variable (Y). The data collected from the distributed instruments indicated that each of the three variables individually has a significant effect on employee performance. Furthermore, the F-value calculation demonstrated that all three independent variables collectively exert a significant influence on the dependent variable, with a determination coefficient of 68.6%.

Keywords : leadership style, work motivation, occupational health and safety, employee performance

PENDAHULUAN

PT. Sucofindo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang inspeksi umum dengan beberapa jasa yang diberikan mencakup seluruh aspek keperluan pribadi maupun kepentingan bersama. Beberapa pelayanan jasa diutarakan oleh Hasan et al., (2022) diantaranya adalah jasa pendidikan, jasa perbankan dan keuangan, jasa transportasi, jasa pemeriksaan atau inspeksi, jasa hiburan serta jasa lain yang menjadi

prospek usaha. PT. Sucofindo yang memiliki kantor pusat di Jakarta serta salah satu cabang yang berada di Semarang. PT. Sucofindo memiliki *core business* berupa jasa pemeriksaan atau inspeksi, uji dan sertifikasi, pemberian training serta memberikan kontribusi pada lingkup pertanian, kehutanan, perikanan, transportasi, sistem informasi serta energi yang terbarukan. Perusahaan juga memberikan pelayanan jasa pergudangan dan forwarding, laboratorium analisa, teknik industrial dan kelautan, fumigasi serta industri kesehatan. Kegiatan tersebut melibatkan sumber daya manusia yang terdiri dari Pegawai Tetap, PKWT (PTT) reguler, PKWT (PTT) *Project*, Pegawai LS (*Labour Supply*).

Layanan jasa yang disediakan perusahaan merupakan kategori *High Reliability Organization* (HRO), dimana menurut Christianson et al., (2011) hal tersebut memerlukan kualitas pelayanan sebaik mungkin walaupun memiliki tingkat kerumitan dalam pengelolaan sumber daya yang dimiliki sehingga kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kepada para pelanggan. Pengguna jasa perusahaan berasal dari instansi pemerintah dan perusahaan swasta sehingga memiliki tingkat kerumitan yang harus dipecahkan. Kerumitan tersebut dituangkan dalam standarisasi kinerja tahun 2023 yang diterapkan perusahaan. Penelitian sebelumnya dari Usman (2022) menyatakan bahwa kinerja sebuah organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor diantaranya motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan Usman (2022) menemukan bahwa motivasi kerja, gaya memimpin dan disiplin memiliki pengaruh yang positif serta signifikan pada kinerja. Temuan dari Harsanto & Ferijani (2024) menjelaskan faktor-faktor yang memberikan pengaruh signifikan bagi kinerja diantaranya kompensasi, lingkungan kerja serta motivasi kerja. Penelitian lain yang dilakukan Zulkifli (2022) terkait faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya kepuasan kerja lalu terdapat motivasi serta kepemimpinan dimana ketiganya memberikan dampak yang membangun bagi kinerja karyawan. Kinerja pernah diteliti oleh Zahratulfarhah et al., (2022) dengan hasil bahwa lingkungan, motivasi, dan kepemimpinan memberikan pengaruh positif.

Pencapaian kinerja karyawan dapat berdampak kepada perusahaan dimana sebagai perusahaan jasa inspeksi, PT. Sucofindo memiliki prosedur operasional standar (POS) yang diterapkan. Bahasan dari Nugraheni et al., (2014) terkait prosedur operasional standar (POS) dimana POS menjadi perhatian organisasi dimana berisi

standar langkah kerja dan kepatuhan terhadap regulasi yang diterapkan Kementerian Tenaga Kerja serta aturan nasional dan internasional terkait jenis pekerjaan yang dijalankan dan memberikan andil dalam pencapaian kinerja perusahaan. Salah satu POS yang diterapkan PT. Sucofindo terkait prosedurnya sambil memperhatikan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

Penelitian tentang hubungan kinerja terhadap kepemimpinan diantaranya dibahas oleh Apriannoor (2018) yang menerangkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk patuh terhadap peraturan K3. Penelitian Apriannoor (2018) tersebut menerangkan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepedulian pekerja dalam implementasi K3 sehingga dengan demikian kinerja operasional perusahaan dalam bidang keselamatan dapat tercapai. Mariana (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan dengan transaksional menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja, di mana pemimpin memberikan petunjuk yang jelas kepada bawahan. Sementara itu, penelitian lain oleh Karim & Aceh (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang relatif rendah terhadap kinerja karyawan.

Kampanye *zero accident* digaungkan agar perusahaan dengan resiko kerja tinggi dapat mematuhi prosedur yang berlaku dan melibatkan seluruh pemangku kepentingan. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan perlu bekerja sama dan berkomitmen untuk meningkatkan kesadaran keselamatan, menerapkan praktik keselamatan terbaik, dan mengidentifikasi serta mengurangi risiko potensial untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja dimana Syahputra (2024) menerangkan bahwa fisiologi merupakan salah satu bagian dari motivasi yang dapat menjamin kinerja karyawan sehingga jasa pelayanan berjalan lancar. Penjelasan Ardiati (2020) menemukan bahwa kecelakaan kerja di Pelindo area lapangan petikemas Semarang sebanyak 35% disebabkan oleh operator *headtruck* dan 55% kejadian tersebut disebabkan *human error*. *Human error* tersebut disebabkan tindakan kerja yang jauh dari aman (*unsafe action*). Salah satu faktor dalam menghasilkan *unsafe action* tersebut diantaranya dipengaruhi oleh motivasi pegawai. Hasil penelitian Septiasary (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku aman dengan *unsafe action* sedangkan dari penelitian Agustiyana et al., (2020) menjabarkan bahwa motivasi memiliki keterkaitan nol dengan perilaku tidak aman (*unsafe action*). Kaitan motivasi kerja dalam memberikan pengaruh terhadap

kinerja dijabarkan oleh Susanto (2019) yang menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan prosentase indikator yang paling mempengaruhi yakni tingkat usaha karyawan.

Penelitian dari Qurbani & Selviyana (2018) pada penerapan K3 di Trakindo Utama BSD menjelaskan bahwa K3 memiliki pengaruh yang cukup baik terhadap kinerja dengan R sebanyak 21,3 persen dan 78,7 persen disebabkan faktor lain. Terkait K3 terhadap kinerja juga dijelaskan oleh Marom & Sunuharyo (2018) dimana K3 sendiri berpengaruh signifikan dan simultan walaupun dalam lingkup yang kecil serta sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Selain itu Simanjuntak & Andri (2016) memberikan informasi hasil penelitian terkait K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Haleyora Powerindo.

Berdasarkan fenomena terhadap beberapa kecelakaan kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan dinilai kurang baik ditinjau dari dorongan melakukan pekerjaan sesuai prosedur kerja pada PT. Sucofindo baik yang bekerja di area pelabuhan maupun di luar pelabuhan. Temuan pada kegiatan lapangan dimana terdapat pegawai yang tidak memakai alat keselamatan untuk melindungi diri (APD) serta tidak mematuhi prosedur operasional standar (POS). Observasi awal yang dilakukan menemukan beberapa tindakan operasional lebih mengutamakan kecepatan dan kepraktisan. Penggunaan APD dirasa menambah lama waktu operasional walaupun hal tersebut merupakan salah satu syarat dan langkah yang harus dipenuhi pada prosedur operasional standar. Prosedur operasional standar yang diberlakukan belum sepenuhnya dipatuhi sehingga resiko kecelakaan kerja dapat diminimalkan.

Beberapa penelitian terdahulu terkait variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja telah dijelaskan diatas dan diperoleh informasi terkait variabel yang diteliti yakni gaya memimpin dan motivasi kerja serta kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memberikan pengaruh terhadap kinerja. Disamping penelitian dengan hasil positif signifikan maka terdapat beberapa penelitian diantaranya Marzuki et al., (2018) menyimpulkan faktor K3 tidak memberikan pengaruh yang berarti. Temuan dari Li Rosiyati (2021) juga menghasilkan simpulan bahwa K3 tidak berkontribusi pada kinerja karyawan. Beberapa perbedaan hasil penelitian diatas diantaranya variabel K3 yang tidak berkontribusi pada kinerja seorang karyawan maka penelitian ini disusun dengan teknik pemilihan sampling yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

Penelitian ini disusun untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan di PT. Sucofindo cabang Semarang. Manfaat dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi terkait gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang berdampak pada kinerja.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya kepemimpinan dari (Mardiani & Sepdiana, 2021) disebut sebuah metode seorang pimpinan agar pegawai dapat dipengaruhi dalam rangka meningkatkan produktivitas sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Alhudhori et.al, (2019) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin memberikan pengaruh kepada bawahan melalui pola pikir dan kepribadian yang ditampilkan. Robbins dalam DeCenzo et al., (2016) menerangkan terkait gaya kepemimpinan yakni kondisi dimana pemimpin melakukan mengawasi pekerjaan karyawan agar tujuan dari organisasi dapat tercapai sesuai sikap yang dicontohkan oleh pemimpin tersebut. Robbins dalam DeCenzo et al., (2016) menerangkan terkait pemimpin yang baik merupakan seseorang yang mampu menyelesaikan tanggung jawab dengan baik bukan hanya menyelesaikan masalah pribadi saja. Teori Robbins dalam DeCenzo et al., (2016) menerangkan jenis gaya memimpin terdapat gaya memimpin kharismatik lalu gaya memimpin visioner lalu gaya memimpin bersifat transaksi dan gaya memimpin bersifat perubahan. Beberapa pendapat diatas menghasilkan simpulan dimana gaya kepemimpinan merupakan proses atau sekumpulan cara yang diimplementasikan pimpinan untuk mempengaruhi pegawai dalam rangka pencapaian sasaran serta tujuan organisasi. Indikator gaya kepemimpinan menurut Robbins dalam DeCenzo (2016) yakni partisipatif, dapat memberikan dorongan intelektual, kharismatik, dan memberikan perhatian personal.

Motivasi Kerja

Teori motivasi yang dapat diaplikasikan pada sebuah organisasi atau perusahaan diantaranya:

1. Teori Kebutuhan (Motivasi Maslow)

Abraham Maslow menerangkan bahwa seluruh manusia pada dasarnya memiliki kebutuhan utama. Maslow menunjukkan ke dalam lima tahap dengan bentuk piramid.

Tingkatan tersebut dimulai dari dorongan tingkat terbawah. Tingkat kebutuhan tersebut dinamakan hirarki kebutuhan Maslow. Menurut Taormina & Gao (2013) kebutuhan tersebut diawali dari kebutuhan biologis yang dasar hingga dorongan yang lebih sulit yakni psikologis dimana kebutuhan tersebut dirasa penting saat keperluan yang utama telah dipenuhi.

2. Teori Dua Faktor (Herzberg)

Teori motivasi lain dari Herzberg menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang memberikan dorongan bagi seseorang dalam mencapai kepuasan dan dijauhkan dari rasa tidak puas. Faktor yang diutarakan diantaranya faktor *hygiene* atau sering disebut faktor ekstrinsik serta faktor intrinsik atau motivasi. Faktor *hygiene* memberikan motivasi untuk individu agar meninggalkan rasa tidak puas diantaranya hubungan individu, imbalan serta kondisi lingkungan. Motivator memberikan motivasi untuk mencapai rasa puas dimana di dalamnya termasuk capaian, akuan dari sekitar serta peningkatan taraf hidup.

Penelitian dan Zebua (2021) menjelaskan bahwa dalam motivasi perlu kerelaan untuk berusaha maksimal dalam mencapaintujuan organisasi dengan didasari kebutuhan individu. Zebua (2021) menjelaskan bahwa motivasi memiliki dorongan eksternal dan internal dimana salah satu kebutuhan mendasar harus dipenuhi untuk mencapai kebutuhan pada tingkat selanjutnya. Selain itu dapat pula dipahami bahwa menurut Zulkarnaen, W., et al. (2018:49) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan pimpinan.

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3)

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) menurut Suryani et al., (2023) adalah usaha memberikan perlindungan bagi setiap orang yang memiliki potensi dalam kecelakaan kerja. Hal ini dilakukan untuk melindungi karyawan dan lingkungan sekitar yang berada pada area tempat kerja dalam kondisi aman. Definisi dari Djatmiko (2016) menjelaskan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja merupakan perlindungan atau alat utama dalam menghindari kecelakaan, pencegahan terhadap kecacatan serta resiko meninggal yang merupakan akibat kecelakaan kerja dengan tujuan tenaga kerja dapat memperoleh jaminan kesehatan baik jiwa dan raga serta lingkungan sosial dan mampu

melakukan pekerjaan secara maksimal. Penjelasan dari Siregar et al., (2014) menerangkan bahwa K3 adalah perlindungan serta alat dalam menghindari kejadian bahaya, kecacatan bahwa risiko terburuk yakni kehilangan nyawa yang disebabkan kecelakaan pada saat kerja. Keterangan dari Syahyuni (2017) menerangkan terkait K3 merupakan hal terkait kondisi kesehatan dan lingkungan, keselamatan serta kondisi sosial seseorang dalam sebuah lingkup. Widodo (2015) menerangkan terkait K3 merupakan sesuatu terkait kondisi sehat, kondisi selamat dan perekonomian seseorang dimana orang tersebut terlibat dalam suatu pekerjaan atau proyek.

Menurut Mangkunegara (2015) kesehatan dan keselamatan kerja mencakup 2 hal yakni kondisi aman dari penderitaan atau kondisi bebas terganggu secara fisik, mental atau emosional atau stres diakibatkan kondisi lingkungan pada waktu tertentu sehingga menyebabkan gangguan mental.

Indikator yang digunakan dalam keselamatan kerja menurut Swasti yang dituliskan oleh Indah (2017) yaitu kondisi tempat kerja ditinjau penerangan dan kondisi alat kerja, lalu tindak perbuatan ditinjau dari penggunaan pelindung diri dan pematuhan terhadap prosedur kerja serta peralatan yang diamankan setelah selesai kerja serta ditinjau dari susasana kejiwaan karyawan.

Kinerja

Kinerja atau sering disebut dengan “Job performance” dijelaskan oleh Agustini Fauzia (2008) merupakan capaian dari pekerjaan baik dari mutu dan jumlah dari seorang karyawan dalam melaksanakan tanggungjawab yang diberikan dan menerangkan terkait kinerja yakni hasil dari kerja dan pencapaian individu pada saat pelaksanaan pekerjaan didasarkan pada kemampuan, usaha dan kesempatan. Hasil kerja yang bisa dilaksanakan secara individu atau berkelompok di satu organisasi dengan legalitas untuk mencapai tujuan organisasi merupakan pengertian kinerja yang disampaikan oleh Prawirosentono & Primasari (2022). Sedangkan Agustini Fauzia (2008) berpendapat bahwa kinerja memiliki indikator diantaranya kuantitas kerja, ketepatan terhadap waktu dan kualitas hasil kerja.

Definisi Variabel

Definisi konseptual dari masing-masing variabel diantaranya gaya kepemimpinan merupakan kondisi dimana pemimpin melakukan mengawasi pekerjaan karyawan agar tujuan dari organisasi dapat tercapai sesuai sikap yang dicontohkan oleh

pemimpin tersebut. Sedangkan definisi konseptual dari motivasi kerja adalah dorongan mencapai sesuatu berdasarkan tingkat kebutuhan yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Definisi operasional dari kesehatan dan keselamatan kerja adalah program yang memberikan perlindungan baik secara fisik maupun mental pada tenaga kerja dan masyarakat pada lingkungan sekitar. Untuk kinerja memiliki definisi operasional capaian dari pekerjaan baik dari mutu dan jumlah dari seorang karyawan dalam melaksanakan tanggungjawab yang diberikan.

Definisi operasional dari variabel gaya kepemimpinan Ini adalah cara di mana seorang pemimpin dapat memengaruhi para pengikutnya sehingga mereka secara sukarela melaksanakan berbagai tindakan yang diperintahkan oleh pemimpin tanpa merasa tertekan, demi tercapainya tujuan tersebut dengan indikator partisipatif, dapat memberikan dorongan intelektual, kharismatik, dan memberikan perhatian personal. Definisi operasional dari motivasi kerja yakni Suatu dorongan yang mengarahkan seseorang pada pencapaian tujuan tertentu dengan indikator aktualisasi diri, fisiologi, rasa selamat, pengakuan sosial dan penghargaan. Variabel kesehatan dan keselamatan kerja memiliki definisi operasional situasi yang menunjukkan tempat kerja terbebas dari gangguan bersifat fisik sehingga mengganggu mental dan emosi pekerja. Kebebasan dari sakit yang mungkin timbul dari paparan kondisi tempat kerja. Indikatornya terbagi menjadi kondisi tempat kerja diantaranya penyusunan peralatan kerja, kondisi peralatan kerja, kebersihan lingkungan kerja, sistem penerangan, sirkulasi udara sedangkan untuk indikator tindak perbuatan memiliki item penggunaan alat keselamatan (APD, kepatuhan terhadap prosedur kerja, pengamanan peralatan setelah beroperasi serta kondisi jiwa yang memiliki item tekanan pekerjaan, suasana pekerjaan, hubungan dengan rekan sekerja, dan hubungan dengan pimpinan. Definisi operasional variabel kinerja yakni situasi yang menunjukkan tempat kerja terbebas dari gangguan bersifat fisik, mengganggu kejiwaan dan emosi maupun timbulnya kesakitan akibat kondisi sekitar tempat kerja serta indikator mutu, jumlah, tepat waktu, efektivitas dan kemandirian.

Pengembangan Hipotesis

Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Sucofindo cabang Semarang merupakan gaya memimpin jenis perubahan atau transformasional dimana jenis gaya

memimpin ini dapat memberikan inspirasi pada karyawan dan meletakkan kepentingan pribadi untuk kebaikan perusahaan. Temuan Marzuki dkk (2018); Apriannoor (2018); dan Mariana (2022) kesimpulannya, gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil tersebut maka penulis mengajukan hipotesa satu yakni: H1: Gaya Kepemimpinan Memiliki Pengaruh Signifikan Pada Kinerja Karyawan.

Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terkait pengaruh motivasi terhadap kinerja diantaranya dilakukan oleh Ardiati (2020); Septiasary (2017); dan Agustiya et al., (2020) dimana motivasi Memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis kedua yang diajukan adalah: H2: Motivasi Memiliki Pengaruh Signifikan Pada Kinerja Karyawan.

Hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Fenomena terkait Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta beberapa penelitian dari Qurbani & Selviyana (2018), Marom & Sunuharyo (2018), dan Simanjuntak & Andri (2016) menjelaskan bahwa K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja walaupun dalam skala kecil. Dari hasil tersebut maka hipotesa ketiga yakni: H3: Kesehatan dan Keselamatan Kerja Memiliki Pengaruh Signifikan Pada Kinerja Karyawan.

Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan

Beberapa penelitian terdahulu ditemukan gap penelitian antara Zaputra (2020), Mulyono (2013) dan Marzuki et al., (2018) yang menjelaskan bahwa diantara 3 variabel yakni K3 tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut berbeda dengan penelitian dari Maesaroh (2015) yang menjelaskan bahwa seluruh faktor berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan **gap** tersebut maka diambil hipotesa keempat yakni: H4: Gaya Kepemimpinan, Motivasi serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh Signifikan Pada Kinerja Karyawan.

Model Penelitian (Gambar 1)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena melibatkan interpretasi data numerik. Data numerik tersebut merupakan data primer, sedangkan data sekunder diperoleh melalui observasi terhadap objek penelitian.

Penelitian ini melibatkan tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y), dipengaruhi oleh variabel-variabel independen seperti gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), serta kesehatan dan keselamatan kerja (X3), baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

Populasi yang digunakan merupakan seluruh karyawan pegawai tetap PT. Sucofindo cabang Semarang berjumlah 95 pegawai dengan sampel berjumlah 60 responden. Teknik pengambilan sampling menggunakan sampel penilaian atau pakar (*purposive sampling*). Alasan pemilihan sampling jenis ini dengan mempertimbangkan kriteria yang dijadikan sampel hanya pegawai dengan status PT atau pegawai tetap pada bidang administrasi dan operasional. Selanjutnya analisis data memakai regresi linier berganda dan alat SPSS 24.00.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini akan menjelaskan tahapan dalam analisis data, termasuk pengujian kualitas data yang mencakup uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuesioner penelitian. Data dianggap valid jika nilai R hitung lebih besar dari T tabel ($R \text{ tabel} > T \text{ tabel}$), dengan T tabel untuk 60 responden sebesar 0,2108 pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji validitas untuk variabel independen dijelaskan sebagai berikut: Tabel 2-5

Berdasarkan Tabel 2-5, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas terhadap setiap item dalam kuesioner dinyatakan valid

Hasil uji reliabilitas kuesioner penelitian menunjukkan bahwa kuesioner tersebut reliabel dengan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ yakni: Tabel 6

Setelah data kuesioner terbukti valid dan reliabel, langkah selanjutnya adalah melakukan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, di mana nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,200 > 0,05$, sehingga data dianggap terdistribusi secara normal. (Tabel 7)

Selanjutnya untuk uji multikolinieritas diperoleh nilai VIF untuk gaya kepemimpinan (X1) adalah 2,247, motivasi kerja (X2) adalah 2,213 dan kesehatan dan keselamatan kerja (X3) yakni 3,098 atau < 10 dengan nilai tolerance sebesar 0,302, 0,387, dan 0,261 atau lebih besar dari 0.100 sehingga disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel. (Tabel 8)

Selanjutnya dilakukan uji heterokesdastisitas dengan melihat scatterplot dibawah dimana menurut (Ghozali, 2005) karena tidak ada pola yang jelas, dapat disimpulkan bahwa hal tersebut tidak terjadi heterokesdastisitas. (Gambar 2)

Analisis data selanjutnya yakni dilakukan uji parsial terhadap masing-masing variabel independen.

H_0 : Variabel independen secara parsial tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

H_a : Variabel independen secara parsial memiliki dampak terhadap variabel dependen

Kriteria hipotesis

H_0 : Diterima jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$.

H_a : Diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

H_0 : Secara simultan, variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

H_a : Secara simultan, variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen

H_0 : diaccept jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_a : diaccept jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Dari hasil olah data diperoleh nilai: Tabel 11, Nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel independen adalah 2,713, 3,209, dan 2,034, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,67. Berdasarkan hasil ini, dapat dinyatakan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan K3 secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Langkah selanjutnya adalah melakukan uji regresi berganda dengan mengacu pada tabel Anova pada tingkat signifikansi kurang dari 0,005, yaitu 0,001, sehingga, berdasarkan nilai signifikansi ini, variabel independen memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dengan nilai F_{hitung} sebesar 40,750, yang lebih besar dari F_{tabel} (2,76), H_a juga diterima, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan K3 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kesimpulan mengenai pengaruh variabel independen baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai R Square sebesar 0,686, yang menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen sebesar 68,6%.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta aspek kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sebagai variabel bebas berperan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT. Sucofindo Semarang, berdasarkan hasil dari berbagai uji analisis yang dilakukan. Nilai R Square sebesar 68,6% menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut bersama-sama mempengaruhi variabel terikat sebesar 68,6%.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiya, H., Listyandini, R., & Ginanjar, R. (2020). Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Tindakan Tidak Aman (Unsafe Action) Pada Pekerja. *Promotor*, 3(5), Hal. 473–487. Diakses dari <https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/PROMOTOR/article/view/4204/2397>
- Apriannoor, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Intrinsik Terhadap Kepatuhan Pada Peraturan Jam Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(4). Diakses dari <https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/viewFile/4681/pdf>
- Ardiati, N. R. (2020). Analisis Human Error pada Kecelakaan Kerja Operator Head Truck (OHT) di PT Pelindo III Terminal Petikemas Semarang. Diakses dari <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/80384/Analisis-Human-Error-pada-Kecelakaan-Kerja-Operator-Head-Truck-OHT-di-PT-Pelindo-III-Terminal-Petikemas-Semarang>
- Christianson, M. K., Sutcliffe, K. M., Miller, M.A.L., & Iwashyna, T. J. (2011). Becoming al high reliability organization. *Critical Care*, 15, 1–5 Diakses dari <https://link.springer.com/content/pdf/10.1186/cc10360.pdf>
- DeCenzo, D. AL., Robbins, S. P., & Verhust, S. L. (2016). *Fundamentals of human resource management*. John Wiley & Sons Diakses dari <https://gavsispanel.gelisim.edu.tr/Document/hoca/2018082715311451542cde2f6-988f-4fe9-ae06-1fc8ad0efd42.pdf>
- Maesaroh, S. (2015). .Pengaruh Kepemimpin, Motivasi kerja Dan keselamatan, Kesehatan,Keamanan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Masscom Graphy Semarang. Program Studi Manajemen-S1, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, 25. Diakses dari <https://core.ac.uk/reader/35382574>
- Mariana, S. (2022). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Tralnsaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT.Megasawindo Sintang. Universitas Kristen Duta Walcana. Diakses dari <https://katalog.ukdw.ac.id/7001/>
- Marom, E. AL., & Sinuharyo, B. S. (20118). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan kerja(K13) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JALB)*, 60(1). Diakses dari <https://repository.ub.ac.id/id/eprint/165898/1/Eggy%20Aufal%20Marom.pdf>
- Marzuki, H., Sularso, R. L., & Purbanggoro, M. (2018). Pengaruh Budaya Keselamatan Kerjal, Kepimimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Daln Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Minyak Daln Gas Bumi “X” Di Propinsi Kalimantan Timur. *BISMAL: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12(1), 51–65. Diakses dari <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA/article/view/7601/5403>

- Mulyono, K. (2013). Pengaruh Budaya K3 daln Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada divisi operasi tambang di PT Newmont Nusa Tenggara. DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen, 9(1). Diakses dari <https://core.ac.uk/download/pdf/229331442.pdf>
- Prawirosentono, S., & Primasari, D. (2022). Malnajemen Stratejik & Pengambilan Keputusan Korporasi (Strategic Management & Corporate Decision Making). Bumi Aksara. Diakses dari <https://books.google.co.id/books?h=en&r=&id=XORsEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP&dq=prawirosentono+s+primasari&ots=2eqvWekn&sig=6rRH9o0FrzuQ>
- Qurbani, D., & Selviyana (2018). Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Universitas Pamulang. Diakses dari <https://core.ac.uk/download/pdf/337611898.pdf>
- SEPTIASARY, H. (2017). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Unsafe Action Pekerja Ketinggian Pada Proyek Pembangunan Gedung Bertingkat 2017 (Studi Di PT. X Kota Yogyakarta). Universitas Muhammadiyah Semarang. Diakses dari <http://repository.unimus.ac.id/id/eprint/1039>
- Simanjuntak,N., & Andri, ,S. (2016). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K13) terhadap kinerja karyawan PT. Haleyora Powerindo Pekanbaru. Riau University. Diakses dari <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/11423>
- Siregar, S., Marpaung, R., & Hendriani, S. (2014). Pengaruh Disipin Kerja dan Pengawasan Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kinerja Karyawan pala PT. Riau Crumb Rubber Factory Pekanbaru. Riau University. Diakses dari <https://www.neliti.com/publications/33616/pengaruh-disiplin-kerja-dan-pengawasan-terhadap-keselamatan-dan-kesehatan-kerja>
- Suryani, D., Indriyani, I., Hendrawan, AL., & Pramono, S. (2023). Pengalruh Tingkalt Pengetahuan Keselamataln Pelayaran Terhadap Pemenuhan Fasilitas K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) di Atas Kapal. Marine Science and Technology Journal, 4(1), 8–12. Diakses dari <https://e-journal.ivet.ac.id/index.php/maristec/article/view/2798/1952>
- Syahyuni, D. (2017). Hubungan Antara Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Frisian Flag (Plant Pasar Rebo), Jakarta. Widya Ciptal-Jurnall Sekretalri Daln Malnajemen, 1(2), 111–117. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2015/1554>
- Talorminal, R. J., & Galo, J . 1H. (21013). Malslow alnd the motivaltion hialrarchy: Mealsuring saltisfalction of thle neleds. The ALmericaln Journall of Pslychology, 1126(2), 1515–1177. Diakses dari <https://doi.org/10.5406/amerjpsyc.126.2.0155>
- Usmaln, I. (2022). Meneliti Falktor-Falktor yang Mempengalruhi Kinerja Pegalwali. Jesyal (Jurnall Ekonomi Daln Ekonomi Syalrialh), 5(2), 1178–1192. Diakses dari <https://www.jurnal.stiealwashliyahsibolga.ac.id/index.php/jesya/article/view/717/380>
- Zahraturfarhah, Z., Mandasari, AL. R., Ralni, D. S., Maysaroh, M., ALSyharul, M., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Literature Review Metedologi Riset Bisnis). Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 4(2), 118–130. Diakses dari <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1198/745>
- Zaputra, R.(2020),Pengaruh Gaya, Kepemimpinan, Motivasi Kerjal Dan,Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria

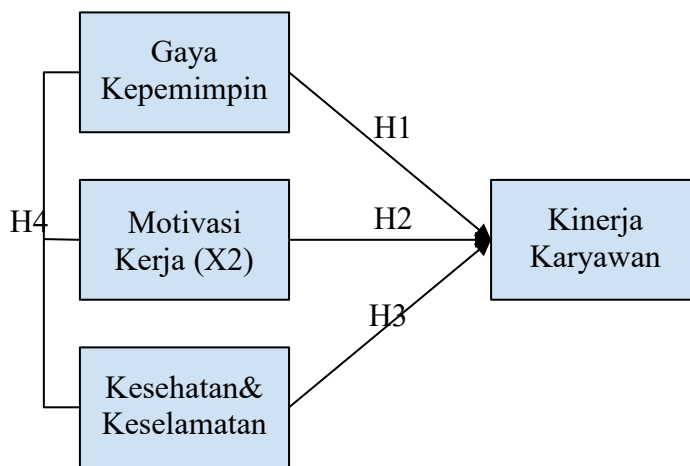
Duri Kecamatan Mandalu. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Diakses dari <https://repository.uin-suska.ac.id/24717/2/GABUNG.pdf>

Zebual, T. G. (2021). Teori Motivasi Abraham H. Maslow Dan Implikasinya Dalam Kegiatan Belajar Matematika. *RANGE: Jurnal Pendidikn Matematika*, 3(1), 68–76. Diakses dari <https://jurnal.unimor.ac.id/index.php/JPM/article/view/1185/555>

Zulkifli, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Daln Kepuasan Kerja (Studi Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Daln Ilmu Sosial*, 3(1), 414–423. Diakses dari <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/886/577>

Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Widia, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Alva Karya Perkasa Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(1), 42-62. <https://doi.org/10.31955/jimea.vol1.iss1.pp42-62>

GAMBAR DAN TABEL



Gambar 1. Model Penelitian
 Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini, 2024

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Butir	Nilai rhitung	Sig	rtabel	Kriteria
1	0,826	0,05	0,2108	valid
2	0,772	0,05	0,2108	valid
3	0,791	0,05	0,2108	valid
4	0,841	0,05	0,2108	valid
5	0,694	0,05	0,2108	valid
6	0,709	0,05	0,2108	valid
7	0,776	0,05	0,2108	valid
8	0,767	0,05	0,2108	valid
9	0,794	0,05	0,2108	valid
10	0,839	0,05	0,2108	valid

Sumber: Olah Data Primer

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

Butir	Nilai rhitung	Sig	rtabel	Kriteria
1	0,831	0,05	0,2108	valid
2	0,724	0,05	0,2108	valid
3	0,784	0,05	0,2108	valid
4	0,798	0,05	0,2108	valid

5	0,780	0,05	0,2108	valid
6	0,727	0,05	0,2108	valid
7	0,687	0,05	0,2108	valid
8	0,737	0,05	0,2108	valid
9	0,813	0,05	0,2108	valid
10	0830	0,05	0,2108	valid

Sumber: Olah Data Primer

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3)

Butir	Nilai rhitung	Sig	rtabel	Kriteria
1	0,805	0,05	0,2108	valid
2	0,812	0,05	0,2108	valid
3	0,839	0,05	0,2108	valid
4	0,708	0,05	0,2108	valid
5	0,753	0,05	0,2108	valid
6	0,851	0,05	0,2108	valid
7	0,761	0,05	0,2108	valid
8	0,810	0,05	0,2108	valid
9	0,760	0,05	0,2108	valid
10	0,821	0,05	0,2108	valid

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Butir	Nilai rhitung	Sig	rtabel	Kriteria
1	0,848	0,05	0,2108	valid
2	0,854	0,05	0,2108	valid
3	0,891	0,05	0,2108	valid
4	0,879	0,05	0,2108	valid
5	0,830	0,05	0,2108	valid
6	0,869	0,05	0,2108	valid
7	0,825	0,05	0,2108	valid
8	0,854	0,05	0,2108	valid
9	0,843	0,05	0,2108	valid
10	0,879	0,05	0,2108	valid

Sumber: Olah Data Primer

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r_{α}	r_{kritis}	Kriteria
1	Gaya Kepemimpinan	0,928	0,6	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,922	0,6	Reliabel
3	Kesehatan&Keselamatan Kerja (K3)	0,933	0,6	Reliabel
4	Kinerja	0,958	0,6	Reliabel

Sumber: Olah Data Primer

Tabel 7 Hasil Uji K-S
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,58139843
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,077
	Negative	-,099
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d

Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^c	Sig.		,148
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,138
		Upper Bound	,157

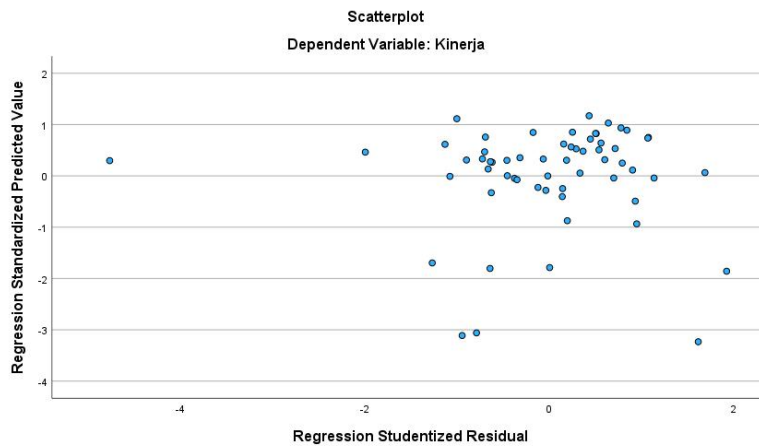
- a. The distribution has been confirmed to be normal.
 - b. Derived from the collected data.
 - c. Adjusted using the Lilliefors Significance Correction.
 - d. Represents a conservative estimate of the true significance level.
 - e. Lilliefors' approach utilizes 10,000 Monte Carlo samples, beginning with the initial seed of 299883525.
- Sumber: Olah Data Primer

Tabel 8 Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,018	3,335		1,205	,233		
Gaya Kepemimpinan	,302	,111	,305	2,713	,009	,445	2,247
Motivasi	,387	,121	,357	3,209	,002	,452	2,213
K3	,261	,128	,268	2,034	,047	,323	3,098

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data Primer



Gambar 2. Heterokedstisitas

Tabel 11 Analisa Regresi Berganda ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2703,370	3	901,123	40,750	<,001 ^b
	Residual	1238,363	56	22,114		
	Total	3941,733	59			

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. Predictors: (Constant), K3, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,018	3,335		1,205	,233

Gaya Kepemimpinan	,302	,111	,305	2,713	,009
Motivasi	,387	,121	,357	3,209	,002
K3	,261	,128	,268	2,034	,047

a. Dependent Variable: Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828 ^a	,686	,669	4,703

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

b. Dependent Variable: Kinerja