



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
PENGAWASAN, DAN K3 (KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA) TERADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA
PT. PUNDARIKA ATMA SEMESTA**

SKRIPSI

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat

Memperoleh Gelar Akademik Sarjana Ekonomi

Oleh :

Annisa Rosita Wulandini

NPM: 16.51.0001

Dosen Pembimbing :

Hj. Tjiptowati E I., SE., M.Si

NIDN: 0-6090664-01

Nunuk Supraptini, SE., MM

NIDN: 0-6140866-01

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI

(UNDARIS)

2021

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT.PUNDARIKA ATMA SEMESTA

Disusun Oleh :

Annisa Rosita Wulandini

NPM : 16.51.0001

Bahwa skripsi ini telah layak untuk diujikan. Telah mendapat persetujuan pada tanggal 24 Februari 2021

Dosen Pembimbing Utama

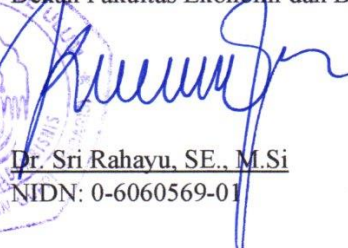
Hj. Tjiptowati E I., SE., M.Si
NIDN: 0-6090664-01

Dosen Pembimbing Pendamping

Nunuk Supraptini, SE., MM
NIDN: 0-6140866-01

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis




Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
NIDN: 0-6060569-01

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT.PUNDARIKA ATMA SEMESTA

Disusun Oleh :

Annisa Rosita Wulandini

NPM : 16.51.0001

Skripsi ini telah diujikan dan mendapat pengesahaan pada tanggal 24 Maret 2021

Tim Penguji Ketua



Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K. SE., MM

NIDN: 0-6060962-01

Dosen Pembimbing Utama



Hj. Tjiptowati E I., SE., M.Si

NIDN : 0-6090664-01

Dosen Pembimbing Pendamping



Nunuk Supraptini, SE., MM

NIDN : 0-6140866-01

ABSTRAK

Kinerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan dan memajukan bisnis perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan segala kebutuhan karyawan agar kinerja karyawan menjadi lebih maksimal. Berdasarkan permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah adanya penurunan kinerja karyawan PT. Pundarika Atma Semesta bagian produksi pada tahun 2016-2019. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kinerja karyawan PT. Pundarika Atma Semesta bagian produksi.

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT. Pundarika Atma Semesta. Sampel ditentukan dengan teknik *simple random sampling*, dengan responden sebanyak 48 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket) secara online menggunakan *Google Form*. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis korelasi sederhana dan berganda, analisis regresi sederhana dan berganda, pengujian hipotesis, uji t, uji F dan koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS versi 21.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda adalah $Y = 2,418 + 0,268 X_1 + 0,287 X_2 + 0,298 X_3 + e$ artinya dalam pengujian uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan, dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja, berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Pundarika Atma Semesta (F hitung 10,457 lebih besar dari F tabel 2,82 ($10,457 > 2,82$)). Secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung sebesar 2,153 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,015 ($2,153 > 2,015$) dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,037 lebih kecil dari 0,05 ($0,037 < 0,05$), pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung sebesar 3,171 yang lebih besar dari t tabel 2,015 ($3,171 > 2,015$), dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,003 yang kurang dari 0,05 ($0,003 < 0,05$), dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar t hitung 2,056 yang lebih besar dari t tabel 2,015 ($2,056 > 2,015$) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,046 yang kurang dari 0,05 ($0,046 < 0,05$) dan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) sebesar 0,376 artinya, kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) sebesar 37,6%, sedangkan 62,4% lagi dijelaskan oleh factor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, pengawasan, K3 (keselamatan dan kesehatan kerja), dan kinerja.

ABSTRACT

Employee performance is very important to improve and advance the company's business. Company's needs to pay attention to all employee needs in order for employee performance to be maximized. Based on the problems contained in this study is the decrease in the performance of PT employees. Pundarika Atma Semesta is in production in 2016-2019. The purpose of this research is to determine the influence of leadership, supervision, and K3 (safety and work health) style on the employee performance of PT. Pundarika Atma Semesta is part of the production.

Employee performance according to Mangkunegara (2013) performance is the result of qualitative work and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. The population of this research is employees of the production department at PT. Pundarika Atma Semesta. The sample was determined by simple random sampling technique, with 48 respondents. The data collection technique used is online questionnaires using Google Form. This research is a study that uses quantitative methods. The analytical techniques used in this study are instrument test (validity test and reliability test), simple and multiple correlation analysis, simple and multiple regression analysis, hypothesis testing, t test, F test and determination coefficient using program SPSS version 21.

The results showed that the multiple regression equation is $Y = 2,418 + 0.268 X_1 + 0.287 X_2 + 0.298 X_3 + e$ meaning that in the test test F showed that leadership, supervision, and K3 style (occupational safety and health, positive and significant affect the performance of production employees at PT. Pundarika Atma Semesta (F counts 10,457 greater than table F 2.82 (10,457 > 2.82)). Partially (t test) showed that leadership style positive and significant influenced employee performance with a t count of 2,153 greater than the table t of 2,015 (2,153 > 2,015) with a significance value (p) of 0.037 smaller than 0.05 (0.037 < 0.05), influential supervision positive and significant to employee performance with a t count of 3,171 greater than table t 2,015 (3,171 > 2,015), and a significance value (p) of 0.003 less than 0.05 (0.003 < 0.05), and K3 (safety and work health had a positive and significant effect performance of employees amounted to t count 2,056 greater than t table 2,015 (2,056 > 2,015) and significance value (p) of 0.046 less than 0.05 (0.046 < 0.05) and a coefficient of determination (Adjusted R square) of 0.376 means that employee performance can be explained by leadership style, supervision, and K3 (safety and work health) was 37.6%, while another 62.4% was explained by other factors not described in the study.

Keywords: leadership style, supervision, K3 (safety and work health), and performance.

MOTTO

“Kesuksesan tidak terwujud karena tidak pernah membuat kesalahan. Tapi, tidak pernah membuat kesalahan yang sama untuk kedua kalinya”. -*George Bernard*

“Hanya karena anda membutuhkan waktu lebih lama daripada yang lain, bukan berarti anda gagal”. – Anonim

Alhamdulillah atas rahmat dan hidayah-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Karya sederhana ini ku persembahkan untuk :

1. Suami tercinta Hasan Basri yang telah memberikan semangat, kasih sayang, doa, dan dukungan dalam setiap langkah saya.
2. Kedua orang tua saya tercinta, Bapak Supriadi dan Ibu R. Sunaringtyas yang telah membesarkan saya dengan tulus dan ikhlas, serta doa-doanya yang sudah menghantarkan saya sampai pada titik ini.
3. Kakak-kakak sya yang sudah memotivasi saya untuk bisa menjadi adik yang baik.
4. Sahabat-sahabat tersayang
5. Keluarga besar PT. Pundarika Atma Semesta khususnya di bagian produksi

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah S.W.T atas berkah, rahmat, taufiq dan karunianya sehingga proses penyusunan skripsi berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi Pada PT. Pundarika Atma Semesta.”** terselesaikan dengan baik.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak, yang telah memberikan bantuan berupa arahan dan dorongan selama penulis belajar. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Drs. Hono Sejati, SH., M.Hum. selaku Rektor Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Ungaran Kabupaten Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan studi di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Ungaran Kabupaten Semarang.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI yang telah memberikan izin untuk menyelesaikan skripsi.
3. Ibu Hj. Tjiptowati Endang Irianti, SE., M.Si. selaku Pembimbing Utama yang dengan keikhlasan dan ketelitian memberikan bimbingan baik berupa motivasi dan masukan bagi penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Nunuk Supraptini, SE., MM. selaku Pembimbing Pendamping yang dengan kesabaran membimbing dan mengarahkan peneliti baik saran dan petunjuk dari awal hingga akhir guna menyusun skripsi ini.
5. Keluarga Besar PT. Pundarika Atma Semesta yang bersedia memberikan kemudahan dan perizinan dalam penelitian ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staf Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI yang telah memberikan bantuan dan dukungan selama mengikuti kegiatan perkuliahan.

7. Teman-teman mahasiswa kelas B Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Ungaran Kabupaten Semarang yang telah memberikan dorongan moral hingga studi selesai.

Teriring doa semoga amal kebaikan dari berbagai pihak tersebut mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah S.W.T, dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca terutama penulis. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik dari semua pihak sangat penulis harapkan dan akan dijadikan bahan masukan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan.

Ungaran, 24 Maret 2021

Penulis



Annisa Rosita Wulandini

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
ASTRAK	iv
ABSTRACT	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Definisi Operasional	10
F. Sistematika Penulisan	11
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Kajian Pustaka	12
1. Kinerja	12
a. Pengertian Kinerja.....	12
b. Tujuan Kinerja.....	13
c. Aspek-aspek Kinerja	13
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	14
e. Indikator Kinerja	15
2. Gaya Kepemimpinan	15
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	15
b. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan.....	16
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	21

d. Indikator Gaya Kepemimpinan	22
3. Pengawasan	22
a. Pengertian Pengawasan	22
b. Jenis-jenis Pengawasan	23
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan.....	24
d. Metode Pengawasan	25
e. Indikator Pengawasan.....	26
4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	27
a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	27
b. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	28
c. Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	29
d. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	30
5. Penelitian Terdahulu.....	31
B. Kerangka Pikir.....	33
C. Hipotesis	34

BAB III METODE PENELITIAN 35

A. Jenis Penelitian	35
B. Lokasi Penelitian	35
C. Variabel Penelitian	35
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	37
E. Jenis dan Sumber Data	38
F. Teknik Pengumpulan Data	39
G. Teknik Analisis Data	40
1. Uji Instrumen.....	40
a. Validitas.....	40
b. Reliabilitas.....	41
2. Uji Korelasi	42
a. Korelasi Sederhana.....	43
b. Korelasi Berganda	43
3. Uji Regresi.....	44
a. Regresi Linier Sederhana	44
b. Regresi Linier Berganda.....	44
4. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)	45

5. Uji Hipotesis	45
a. Uji t.....	45
b. Uji F.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Hasil Penelitian.....	49
B. Pembahasan	65
BAB V PENUTUP	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN-LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Nilai Rata-rata Hasil Kerja PT. Pundarika Atma Semesta	3
Tabel 1.2	Skala Penilaian Kerja pada PT.Pundarika Atma Semesta	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1	Indikator Penelitian	36
Tabel 3.2	Hasil Uji Validitas.....	40
Tabel 3.3	Hasil Uji Reliabilitas.....	42
Tabel 3.4	Intepretasi Koefisien	42
Tabel 4.1	Distribusi Jenis Kelamin Responden	50
Tabel 4.2	Distribusi Pendidikan Terakhir Responden	51
Tabel 4.3	Distribusi Usia Responden.....	51
Tabel 4.4	Distribusi Masa Kerja Responden.....	52
Tabel 4.5	Intepretasi Koefisien	53
Tabel 4.6	Hasil Korelasi Gaya Kepemimpinan (X1).....	53
Tabel 4.7	Hasil Korelasi Pengawasan (X2)	54
Tabel 4.8	Hasil Korelasi K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X3).....	55
Tabel 4.9	Hasil Korelasi Berganda	55
Tabel 4.10	Hasil Regresi Gaya Kepemimpinan (X1)	56
Tabel 4.11	Hasil Regresi Pengawasan (X2).....	57
Tabel 4.12	Hasil Regresi K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X3).....	57
Tabel 4.13	Hasil Regresi Berganda.....	58
Tabel 4.14	Hasil Uji Determinasi.....	60
Tabel 4.15	Hasil Uji t.....	61
Tabel 4.16	Hasil Uji F.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pikir	33
Gambar 3.1	Uji t (Parsial).....	47
Gambar 3.2	Uji F (Simultan).....	48
Gambar 4.1	Hasil Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	61
Gambar 4.2	Hasil Uji t Variabel Pengawasan (X2)	62
Gambar 4.3	Hasil Uji t Variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X3)	63
Gambar 4.4	Hasil Uji F	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Responden.....	75
Lampiran 2	Tabulasi Hasil Pengisian Kuesioner.....	81
Lampiran 3	Uji Validitas	89
Lampiran 4	Uji Reliabilitas	93
Lampiran 5	Uji Korelasi Sederhana dan Berganda	94
Lampiran 6	Uji Regresi Sederhana dan Berganda.....	96
Lampiran 7	Uji t dan Uji F	98
Lampiran 8	Tabel Uji r	99
Lampiran 9	Tabel Uji t	100
Lampiran 10	Tabel Uji F	101
Lampiran 11	Surat Bebas Plagiarisme	102
Lampiran 12	Lembar Biodata	103

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perekonomian nasional Indonesia tidak bisa lepas dari globalisasi yang telah mendunia. Dampak yang secara langsung dirasakan adalah adanya perkembangan dunia usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan yang cukup pesat baik yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang secara otomatis mengakibatkan persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Pemerintah memberi keleluasaan kepada pihak swasta untuk ikut berperan serta dalam peningkatan pembangunan serta perekonomian bangsa. Kondisi ini pula yang menuntut para pelaku usaha untuk lebih ulet lagi untuk melihat setiap kesempatan bisnis yang ada demi tercapainya suatu tujuan.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan produksi. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, kedisiplinan dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan). Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja atau pegawai yang pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang cukup, tetapi tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini

menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Sehingga kinerja karyawan dapat mendukung keberhasilan PT. Pundarika Atma Semesta untuk mencapai tujuannya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Sedangkan menurut Robbins (2006) “kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaannya”. Riva’i (2011) menyatakan bahwa “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan menurut Payaman J Simanjuntak (2005), pertama faktor individu, faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

Faktor kedua yaitu faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk

mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

Faktor ketiga yaitu dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Kesenjangan atau kasus pada PT. Pundarika Atma semesta berkenaan dengan kinerja adalah kinerja karyawan yang kurang optimal. Hal tersebut dapat tergambarkan pada tindakan, yaitu nilai rata-rata hasil kerja karyawan yang menurun. Maka dari itu setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Berikut data nilai rata-rata hasil kerja karyawan di PT. Pundarika Atma Semesta bagian produksi periode tahun 2016-2019, yaitu sebagai berikut.

Tabel 1.1
Nilai Rata-rata Hasil Kerja PT. Pundarika Atma Semesta

No.	Departemen	Nilai Rata-rata (Hasil Kerja)			
		2016	2017	2018	2019
1	Acessoris	76	80	85	83
2	Bodywork	88	84	86	85
3	Electrical	82	78	79	77
4	Machining	81	77	76	73
5	Maintenance	80	81	82	79
6	Pipa dan Tengki	86	80	79	76
7	Umum	77	82	85	81
Total Nilai Hasil Kerja		81,4	80,3	81,7	79,1
Keterangan (%)		-	Turun	Naik	Turun

Sumber : data PT.Pundarika Atma Semesta, 2019

Dari tabel 1.1 dapat dilihat nilai rata-rata hasil kerja karyawan tiap departemen tidak stabil yaitu terjadi penurunan dan kenaikan. Jika dilihat dari total nilai rata-rata hasil kerja karyawan PT. Pundarika Atma Semesta pada

tahun 2016-2017 mengalami penurunan sebesar 1,13%. Sedangkan pada tahun 2017-2018 mengalami kenaikan sebesar 0,98%. Namun pada tahun 2018-2019 mengalami penurunan yang cukup jauh yakni sebesar 1,32%.

Tabel 1.2
Skala Penilaian Kerja pada PT.Pundarika Atma Semesta

Skala Penilaian		Keterangan
A	90-100	Sangat Baik
B	80-89	Baik
C	70-79	Cukup Baik
D	60-69	Buruk
E	50-59	Sangat Buruk

Sumber : data PT.Pundarika Atma Semesta, 2019

Sedangkan apabila dilihat berdasarkan skala penilaian hasil kerja pada tabel 1.2 , nilai rata-rata hasil kerja karyawan terendah terjadi pada tahun 2019 yaitu berada dalam kategori skala penilaian C yaitu Cukup Baik (70-79). Padahal tahun-tahun sebelumnya berada dalam kategori B yaitu Baik (80-89). Hal ini terjadi karena banyaknya karyawan yang produktifitas kerjanya masih belum optimal sehingga terlihat pada total nilai rata-rata hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang menurun.

Faktor pemimpin merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Payaman J Simanjuntak (2005), faktor pemimpin masuk dalam faktor ketiga yaitu dukungan manajemen. Pemimpin di perusahaan mempunyai kedudukan strategis, karena pemimpin merupakan titik sentral didalam menentukan dinamika sumber-sumber yang ada untuk terciptanya suatu tujuan perusahaan. Pada hakekatnya manajemen merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan oleh para manajer yang harus memilih pemimpin yang diperlukan dalam mempengaruhi kegiatan suatu kelompok dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Rivai (2014) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh

seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Rivai (2014) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin para bawahannya hal ini diartikan oleh bawahannya sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian, sehingga kepemimpinan mempunyai peran mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasi para karyawan dalam mencapai tujuan.

Pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Permasalahan peningkatan kinerja karyawan erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana menjadi pemimpin yang baik, bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana pengawasan dilakukukan, bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif dan bagaimana menciptakan lingkungan kerja nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dalam penelitian Emilia Ika Andriyani, SE (2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Bagian Administrasi (Non–Medis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta, berdasarkan kesimpulan hasil penelitian dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kasus di PT. Pundarika Atma Semesta adalah gaya kepemimpinan yang selalu berubah atau kurang adil terhadap karyawannya, contohnya : pemimpin tidak obyektif dalam menghadapi kesalahan setiap karyawannya.

Disamping faktor pemimpin, pengawasan juga ikut berperan dalam mengantisipasi kesalahan-kesalahan atau meminimalkan permasalahan di perusahaan. Pengawasan merupakan “suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, penilaiannya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula (Manullang dan Marihot, 2002).

Pengawasan ini bertujuan mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Menurut Sondang P. Siagian (2014) Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang di lakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan. Pengawasan yang dijalankan dengan baik dan kontinue akan mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan dan menciptakan suatu semangat kerja kelompok yang dapat merangsang setiap karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini akan sanggup meningkatkan kinerja dan karyawan akan selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan. Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji yang menjadi faktor penyebab perubahan kinerja karyawan adalah faktor pengawasan atau disebut dengan istilah *controlling* dalam bahasa inggris. Oleh Karena itu pengawasan sangat penting dilakukan di PT. Pundarika Atma Semesta karena dengan adanya pengawasan akan memaksimalkan kinerja karyawan dan juga memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kasus yang terjadi dari pengamatan yang dilakukan di PT. Pundarika Atma Semesta, pengawasan yang dilakukan masih belum optimal. Hal ini dikarenakan masih adanya karyawan yang tertidur pada saat jam kerja. Adanya hal tersebut menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan masih belum berjalan dengan baik. Sehingga masih terjadi pelanggaran yang dilakukan karyawan pada PT. Pundarika Atma Semesta. Dalam penelitian

Muhammad Habib Siregar SEI 2014 “Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi pusat Sumatra Utara, berdasarkan kesimpulan hasil penelitian adalah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan, yang berarti pengawasan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mengingat faktor tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam pelaksanaan proses produksi maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup perusahaan. Dengan demikian karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah keselamatan dan kesehatan kerja.

Kesehatan dan keselamatan kerja amat berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, serta efisien dan produktif. Menurut Swasto (2011) adalah keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan. Kesehatan kerja merupakan program yang memperhatikan kesehatan karyawan yang dapat terganggu oleh kegiatan perusahaan. Mangkunegara (2013) mengatakan setiap orang memerlukan kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Kebutuhan akan keamanan dan kesehatan jiwa di tempat kerja. Perusahaan menjamin kesehatan kerja demi berjalannya kegiatan perusahaan dengan efektif dan efisien. Bentuk lain dari pemuasan kebutuhan ini dengan memberikan perlindungan asuransi kepada karyawan.

Karyawan pada bagian produksi atau karyawan yang bekerja di lapangan selalu berinteraksi dengan alat-alat penunjang (mesin, bahan kimia, dan peralatan lainnya) sehingga diperlukan manajemen yang baik tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Adanya penggunaan teknologi yang canggih membawa dampak positif yaitu memberikan kemudahan produksi perusahaan tersebut. Namun dapat menimbulkan dampak negatif apabila tidak terampil dalam pengoperasian alat-alat sehingga dapat menimbulkan kecelakaan kerja. Oleh karena itu diperlukan ketelitian dan kewaspadaan dalam mengoperasikan alat-alat penunjang perusahaan.

Keselamatan kerja berhubungan dengan kecelakaan yang terjadi di tempat kerja. Kecelakaan merupakan suatu kejadian yang tidak terduga dan tidak dikehendaki yang mengacaukan kegiatan perusahaan yang sudah direncanakan sebelumnya. Kecelakaan di tempat kerja serta penyakit akibat kerja telah mampu membawa kerugian yang begitu besar dan dapat menggerogoti efisiensi perusahaan, dan kinerja perusahaan yang pada akhirnya bisa berdampak negatif bagi perusahaan. Bertolak dari sini dapat dikatakan bahwa pihak manajer perusahaan perlu memberi perhatian yang sungguh-sungguh terhadap pentingnya pemahaman, tentang kesehatan dan keselamatan kerja dalam organisasi perusahaan.

Kasus yang terjadi di PT. Pundarika Atma Semesta adalah kurangnya kesadaran karyawan terhadap penggunaan APD (Alat Pelindung Diri) pada saat bekerja, sehingga akan meningkatkan resiko kecelakaan atau kesehatan yang buruk bagi karyawan. Maka dari itu ketidaksadaran karyawan akan merugikan perusahaan sehingga perusahaan harus selalu melakukan himbuan tentang pentingnya penggunaan APD untuk keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam penelitian Multazam H.T, SE “Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep”, menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. Artinya, semakin tinggi tingkat kesehatan dan keselamatan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawan. PT. Pundarika Atma Semesta sangat

membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk dapat menunjang produktifitas perusahaan mengingat PT. Pundarika Atma Semesta merupakan perusahaan pembuat mobil pemadam kebakaran yang menggunakan alat-alat atau mesin yang berat sehingga penting untuk memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik membahas masalah tentang arti pentingnya gaya kepemimpinan, pengawasan, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan dan menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pundarika Atma Semesta Bogor, Jawa Barat”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundarika Atma Semesta Bagian Produksi ?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundarika Atma Semesta Bagian Produksi ?
3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundarika Atma Semesta Bagian Produksi ?
4. Apakah gaya kepemimpinan, pengawasan, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundarika Atma Semesta Bagian Produksi ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundarika Atma Semesta Bagian Produksi.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundarika Atma Semesta Bagian Produksi.

3. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundarika Atma Semesta Bagian Produksi.
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundarika Atma Semesta Bagian Produksi.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Selain itu, dapat memperoleh pengetahuan penulis dalam manajemen khususnya dalam gaya kepemimpinan, pengawasan dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian lain yang melakukan penelitian sejenis dan digunakan sebagai bahan perbandingan.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada PT. Pundarika Atma Semesta Bogor, Jawa Barat untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.

E. Definisi operasional

1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2014) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

2. Pengawasan

Menurut Sondang P. Siagian (2014) Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang di lakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan.

3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Swasto (2011) adalah keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan.

4. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan akan diuraikan sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan, bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan teori, bab ini membahas tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III Metode penelitian, bab ini membahas tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel teknik pengumpulan data, dan teknik analisa data.

BAB IV Hasil penelitian dan pembahasan, bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari yang diperoleh.

BAB V Kesimpulan dan saran, bab ini berisi simpulan hasil dan saran serta hasil penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) mengacu pada sebuah pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Sedangkan menurut Menurut Rivai (2011), “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Selanjutnya Siagian (2003) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan. Seperti yang telah disebutkan diatas bahwa kinerja merupakan suatu hal penting, dimana jika kinerja baik maka suatu kegiatan akan berjalan dengan baik pula.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk kualitas pelayanan yang disajikan. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut dipengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi.

b. Tujuan Kinerja

Bagi pimpinan dan manajer tujuan pelaksanaan manajemen kinerja adalah :

1. Mengurangi keterlibatan dalam semua hal.
2. Menghemat waktu, karena para karyawan dapat mengambil berbagai keputusan sendiri dengan memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan serta pemahaman yang diperlukan untuk mengambil keputusan yang benar.
3. Adanya kesatuan pendapat dan mengurangi kesalahpahaman diantara karyawan tentang siapa yang mengerjakan dan siapa yang bertanggung jawab.
4. Mengurangi frekuensi situasi dimana atasan tidak memiliki informasi pada saat dibutuhkan.
5. Karyawan mampu memperbaiki kesalahannya dan mengidentifikasi sebab-sebab terjadinya kesalahan. (Mangkunegara, 2006).

Adapun bagi para karyawan, tujuan pelaksanaan manajemen kinerja adalah:

1. Membantu para karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa hal tersebut harus dikerjakan.
2. Memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru.
3. Mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja dan kebutuhan sumber daya yang memadai.
4. Karyawan memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaan dan tanggung jawab kerja mereka.

c. Aspek-Aspek Standar Kinerja

Aspek-aspek standar kinerja menurut Mangkunegara (2005) terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif.

Aspek kuantitatif meliputi :

1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan
4. Jumlah dan pemberian pelayanan dalam bekerja

Sedangkan aspek kualitatif adalah :

1. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
2. Tingkat kemampuan dalam bekerja
3. Kemampuan meng analisis data
4. Kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan dan
5. Kemampuan mengevaluasi (keluhan).

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

Menurut Mangkunegara (2005), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*dispositional*), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut Mangkunegara (2005) faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan.

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan dan aktivitas kerja sehari-sehari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam

mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek, dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

e. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013) mengemukakan ada beberapa indikator dari kinerja yang meliputi :

1. Kualitas kerja yaitu seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya.
2. Kuantitas kerja yaitu seberapa lama karyawan melakukan pekerjaannya dalam satu harinya.
3. Pelaksanaan tugas yaitu seberapa jauh karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan akurat atau tanpa kesalahan.
4. Tanggung jawab atas pekerjaan yaitu kesadaran akan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik.

Dan gaya kepemimpinan adalah adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Berikut ini merupakan definisi gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli :

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa: “Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.”

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Sedangkan, Rivai (2014) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Thoha (2012) mengemukakan bahwa : “Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok dengan memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

b. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Corak atau gaya kepemimpinan (*leadership style*) akan sangat berpengaruh terhadap efektifitas pemimpin. Manawi dan Martini (2008) mengidentifikasi 3 jenis gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Otoriter

Pada gaya otoriter ini menunjukkan bahwa pemimpin dapat menentukan apa saja dalam semua keputusannya tanpa mengadakan diskusi terlebih dahulu dengan karyawannya, biasanya diberikan penugasan tertentu untuk anggota kelompok. Jenis gaya kepemimpinan otoriter memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Semua keputusan ambil oleh pemimpin.
- b. Pengawasan dilakukan secara ketat.
- c. Wewenang mutlak berpusat kepada pemimpin.
- d. Kebijakan selalu dibuat oleh pemimpin
- e. Semua tanggung jawab dilakukan oleh pemimpin.
- f. Karyawan tidak diberi kesempatan untuk menyampaikan kreatifitasnya.
- g. Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan kepada bawahan.
- h. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran pertimbangan atau pendapat. Lebih banyak kritik dari pada pujian, menuntut prestasi dan kesetiaan sempurna dari bawahan tanpa syarat dan cenderung adanya paksaan, ancaman dan hukuman.

Dampak negatif dari gaya kepemimpinan otoriter, yaitu:

- f. Karyawan hanya bergantung pada pemimpin sehingga menjadi manusiapenurut dan tidak memiliki inisiatif.
- g. Ketika melakukan pekerjaan karyawan melakukannya dengan terpaksa dan berpura-pura karena sedang diawasi.
- h. Organisasi tidak berkembang secara dinamis karena pemimpin kehabisan kreatifitas dan inisiatif.

Dampak positif dari gaya kepemimpinan otoriter, yaitu:

- a. Terjadinya kecepatan dalam pembuatan keputusan dan bertindak.
- b. Pemimpin memberikan pengarahan terkait dengan pekerjaan khusus dan kerjasama setiap anggota karyawan.

- c. Dalam bertindak pemimpin memiliki sifat direktif (memiliki kekuatan untuk mengarahkan; cenderung mengarahkan, membimbing, atau memerintah; menunjukkan jalan).

2. Demokratis

Pada gaya demokratis ini menunjukkan bahwa pemimpin dalam memutuskan sesuatu akan melibatkan karyawannya dengan menerima saran, berdiskusi dan nasehat melalui musyawarah. Dalam hal ini pemimpin hanya mendorong karena kebijakan dilakukan dengan musyawarah dan hasil dari keputusan dari karyawan. Gaya kepemimpinan demokratis memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Adanya komunikasi secara timbal balik.
- b. Anggota diberi kesempatan untuk berinisiatif dan menyampaikan idenya.
- c. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan atau pendapat, tugas-tugas kepada bawahan diberikan lebih bersifat permintaan dari pada interuksi.
- d. Wewenang pemimpin tidak mutlak.
- e. Pemimpin bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada pemimpin
- f. Keputusan dan kebijakan dibuat bersama antar pimpinan dan bawahan
- g. Tanggung jawab perusahaan dipikul bersama baik oleh anggota organisasi maupun pemimpin.
- h. Setiap anggota boleh berpartisipasi dalam setiap kegiatan.
- i. Dalam memimpin, seorang pemimpin dalam melakukan segala hal memperhatikan perasaan adanya rasa saling percaya dan menghormati.

Dampak negatif dari gaya kepemimpinan demokratis, yaitu:

- a. Dalam pengambilan keputusan cenderung lambat.
- b. Kurang adanya rasa tanggung jawab pada karyawan.
- c. Terkadang, keputusan yang dibuat bukan merupakan keputusan yang terbaik.

Dampak positif dari gaya kepemimpinan demokratis, yaitu:

- a. Keputusan diambil secara musyawarah sehingga keputusan tersebut lebih obyektif.
- b. Timbulnya rasa saling memiliki.
- c. Rasa moral yang tinggi.

3. Kendali Bebas (Laissez Faire)

Pada gaya kendali bebas ini menunjukkan bahwa pemimpin tidak berpartisipasi secara penuh, minimal sehingga karyawan diberikan kebebasan penuh untuk mengambil suatu keputusan sehingga dalam diskusi jarang menimbulkan komentar secara spontan. Gaya kepemimpinan kendali bebas memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Pemimpin hanya sekedar memberikan nasihat.
- b. Pemimpin memberi kebebasan yang penuh kepada karyawannya.
- c. Tanggung jawab suatu organisasi dipikul oleh perseorangan.
- d. Jarang adanya pengarahan dari pemimpin.
- e. Pengarahan diberikan sesuai dengan permintaan karyawan.

Dampak negatif dari gaya kepemimpinan kendali bebas, yaitu:

- a. Tidak adanya suasana kebersamaan karena karyawan memiliki kemauan dan kehendaknya sendiri sehingga kegiatan menjadi tidak terarah.
- b. Wewenang menjadi tidak jelas dan tanggung jawab berantakan.
- c. Anggota kelompok organisasi sering mengambil alih dan berusaha mengambil menjalankan fungsi kepemimpinan.

Dampak positif dari gaya kepemimpinan kendali bebas, yaitu:

- a. Karyawan dapat mengembangkan kemampuan yang dimilikinya.
- b. Dalam pengambilan keputusan karyawan tidak selalu bergantung kepada pemimpin.

Menurut Terry dalam Suwatno dan Priansa (2011) jenis gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan pribadi (*personal leadership*)
Dalam jenis ini pemimpin mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.
2. Kepemimpinan non-pribadi (*non-personal leadership*)
Dalam jenis ini pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi. Hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.
3. Kepemimpinan otoriter (*authoritarian leadership*)
Dalam jenis ini pimpinan memperlakukan bawahannya secara sewenang-wenang, karena menganggap diri orang paling berkuasa, bawahannya digerakan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melakukan pekerjaannya melainkan karena takut.
4. Kepemimpinan kebapakan (*paternal leadership*)
Dalam jenis ini pimpinan memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada pimpinan untuk menyelesaikannya. Dengan demikian pimpinan sangat banyak pekerjaannya yang menjadi tanggungjawab anak buahnya.
5. Kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*)
Dalam jenis ini pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya yang sukar, sehingga para bawahannya merasa dihargai pikiran-pikirannya dan pendapat-pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik di dalam menghadapi segala persoalan yang rumit. Dengan demikian para bawahan bergeraknya itu bukan karena rasa paksaan, tetapi karena rasa tanggung jawab yang timbul karena kesadaran atas tugas-tugasnya.
6. Kepemimpinan bakat (*indigenous leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga para bawahannya senang mengikutinya, jadi tipe ini lahir karena pembawannya sejak lahir seolah-olah ditakdirkan untuk memimpin dan diikuti oleh orang lain. Dalam tipe ini pimpinan tidak akan susah menggerakkan bawahannya, karena para bawahannya akan selalu menurut akan kehendaknya.

Menurut House dalam Suwatno dan Priansa (2011) terdapat macam-macam gaya kepemimpinan antara lain :

1. **Kepemimpinan Direktif**
Kepemimpinan ini membuat bawahan agar tahu apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.
2. **Kepemimpinan yang Mendukung**
Kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian dan kebutuhan bawahan.
3. **Kepemimpinan Partisipatif**
Kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.
4. **Kepemimpinan Beorientasi Prestasi**
Kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu (2017), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan

3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Pengambilan keputusan
2. Perilaku pemimpin
3. Dimensi

3. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan “suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, penilaiannya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula (Manullang dan Marihot, 2002). Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Menurut Sondang P. Siagian (2014) Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang di lakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangatlah tergantung kepada orang-orang yang berada di lingkungan tersebut. Maka dari itu agar perusahaan berjalan secara dan efisien yaitu dengan adanya itu fungsi *controlling*. Usaha yang ditempuh dalam pencapaian tujuan ini adalah dalam melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Seorang pimpinan harus melakukan

pengawasan terhadap bawahan dalam melakukan pekerjaan guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas satu sama lain maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pengawasan adalah kegiatan yang dilakukan dalam usaha menilai hasil pekerjaan serta mengadakan tindakan bila terjadi penyimpangan-penyimpangan agar tujuan dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

b. Jenis-Jenis Pengawasan

Dalam pengawasan terdapat beberapa tipe pengawasan seperti yang diungkapkan Winardi (2011). Fungsi pengawasan dapat dibagi dalam tiga macam tipe, atas dasar fokus aktifitas pengawasan, antara lain :

1. Pengawasan Pendahuluan (*Preliminary Control*)

Prosedur-prosedur pengawasan pendahuluan mencakup semua upaya manajerial guna memperbesar kemungkinan bahwa hasil-hasil aktual akan berdekatan hasilnya dibandingkan dengan hasil-hasil yang direncanakan. Merumuskan kebijakan-kebijakan termasuk dalam fungsi perencanaan sedangkan tindakan implementasi kebijakan merupakan bagian dari fungsi pengawasan. Pengawasan Pendahuluan Meliputi :

- a. Pengawasan Pendahuluan Sumber Daya Manusia.
- b. Pengawasan Pendahuluan Bahan-bahan.
- c. Pengawasan Pendahuluan Modal.
- d. Pengawasan Pendahuluan Sumber-sumber daya finansial.

2. Pengawasan pada saat kerja berlangsung (*Cocurrent Control*)

Concurrent Control terutama terdiri dari tindakan-tindakan para suvervisor yang mengarahkan pekerjaan pada bawahan mereka. *Direction Control* berhubungan dengan tindakan-tindakan para manajer sewaktu mereka berupaya untuk :

- a. Mengajarkan para bawahan mereka bahwa bagaimana cara penerapan metode-metode serta prosedur-prosedur yang tepat.

- b. Mengawasi pekerjaan mereka agar pekerjaan dilaksanakan sebagaimana mestinya. Proses memberikan pengarahan bukan saja meliputi cara dengan apa petunjuk-petunjuk dikomunikasikan tetapi ia meliputi juga sikap orang-orang yang memberikan penyerahan.
3. Pengawasan Feed back (*Feed back Control*)
- Sifat khas dari metode-metode pengawasan *feed back* (umpan balik) adalah bahwa dipusatkan perhatian pada hasil-hasil historikal, sebagai landasan untuk mengoreksi tindakan-tindakan masa mendatang. Adapun sejumlah metode Pengawasan feed back yang banyak dilakukan oleh dunia bisnis yaitu :
- a. Analisis Laporan Keuangan
 - b. Analisis Biaya Standar
 - c. Pengawasan Kualitas
 - d. Evaluasi Hasil Pekerjaan Pekerja

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan menurut Hani Handoko (2003), diantaranya yaitu:

1. Perubahan lingkungan
Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.
2. Peningkatan kolektifitas organisasi
Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati.
3. Kesalahan-kesalahan
Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi-organisasi sering melakukan kesalahan.

4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada karyawan, kepada bawahannya tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang.

d. Metode Pengawasan

Menurut Taufik Amir (2014) metode pengawasan di dalam manajemen yang paling dikenal adalah metode pengawasan dengan dua pendekatan, yaitu :

1. Pendekatan Pengawasan Non – Kuantitatif

Pendekatan pengawasan ini dilakukan dengan tidak melibatkan angka dan dapat digunakan untuk mengawasi prestasi organisasi secara keseluruhan. Pendekatan pengawasan ini menggunakan beberapa teknik sebagai berikut:

- a. Pengendalian dengan observasi untuk mengendalikan kegiatan atau produk yang dapat diobservasi seperti pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai.
- b. Inspeksi teratur dan langsung, dimana inspeksi ini dilakukan rutin secara periodik dengan mengamati kegiatan yang bisa diobservasi langsung.
- c. Laporan lisan dan tertulis, dimana laporan ini berisi informasi yang dibutuhkan secara cepat disertai dengan feedback dari bawahan dengan pelaksanaan yang lebih cepat.
- d. Diskusi terbuka manajer dengan pegawainya tentang pelaksanaan suatu kegiatan, dimana cara ini dapat menjadi alat pengendalian karena masalah yang dihadapi pegawai di lapangan dapat dinegoisasikan untuk dipecahkan bersama.

2. Pendekatan Pengawasan Kuantitatif

Pendekatan pengawasan ini dilakukan dengan melibatkan angka untuk menilai suatu prestasi organisasi, beberapa teknik pelaksanaan pendekatan ini adalah :

- a. Anggaran operasi, anggaran pembelanjaan modal, anggaran penjualan, seperti : *planning programming, budgetting system, zero base budgetting*, dan *human resource accounting*.
- b. Audit yang bertujuan untuk membantu semua anggota manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dengan cara mengajukan analisis, penilaian, rekomendasi dan komentar mengenai kegiatan yg dilaksanakan.

e. Indikator Pengawasan

Dimensi dan indikator yang terdapat dalam pengawasan kerja menurut Siagian (2014) terdapat tiga mekanisme yang positif mempengaruhi kinerja, antara lain :

1. Kontrol Masukan

Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (*selection*) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, Seperti : Seleksi pada Materi yang diujikan, Objektivitas, Pelatihan, Alat Bantu Suara, Alat Bantu Fasilitas.

2. Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan. Tindakan korektif yang diambil dalam hal ini terjadi perbedaan antara kinerja yang diinginkan atau kinerja aktual, dan umpan balik diberikan secara berkelanjutan. Fokus utama kontrol perilaku ini berbasis pada pencapaian peningkatan tujuan dengan asumsi

bahwa manajer memiliki sebuah tugas dan bawahan memiliki kemampuan untuk bertindak, Seperti : Standar, Evaluasi, Perbandingan, Perbaikan.

3. Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, Seperti : Target Kerja, Hadiah/ Bonus.

4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja menurut Menurut Swasto (2011) adalah keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, Lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik". Sedangkan menurut Rivai (2014), keselamatan dan kesehatan kerja mengacu pada kondisi-kondisi fisiologis-fiskal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Kesehatan kerja merupakan program yang memperhatikan kesehatan karyawan yang dapat terganggu oleh kegiatan perusahaan. Mangkunegara (2013) mengatakan setiap orang memerlukan kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Kebutuhan akan keamanan dan kesehatan jiwa di tempat kerja.

Kecelakaan di tempat kerja serta penyakit akibat kerja telah mampu membawa kerugian yang begitu besar dan dapat menggerogoti efisiensi perusahaan, dan kinerja perusahaan yang pada akhirnya bisa berdampak negatif bagi perusahaan. Kecelakaan kerja sebagai suatu kejadian yang tidak direncanakan dan tidak diharapkan bukannya suatu peristiwa kebetulan saja, tetapi ada sebab-sebabnya. Sebab itu perlu diketahui dengan jelas agar usaha

keselamatan dan pencegahan dapat di ambil, sehingga kecelakaan tidak terulang kembali dan kerugian akibat kecelakaan dapat dihindarkan. Kecelakaan ini terjadi karena kondisi yang tidak aman. Kelalaian sebagai penyebab kecelakaan merupakan nilai tersendiri dari teknik keselamatan.

Mangkunegara (2004) juga mengatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Dari defenisi diatas jelas bahwa pengertian kecelakaan kerja tidak hanya terbatas pada insiden-insiden yang menyangkut terjadinya luka-luka saja, tetapi juga meliputi kerugian fisik dan material sebab-sebab terjadi kecelakaan tersebut. Kecelakaan akan selalu disertai kerugian material maupun penderitaan dari yang paling ringan sampai yang paling berat dan bahkan ada yang tewas, oleh karena itu sebelum terjadi kecelakaan, perlu dilakukan tindakan-tindakan pencegahan atau keselamatan.

Diantara kondisi yang kurang aman salah satu adalah pencahayaan, ventilasi yang memasukan debu dan gas, *lay-out* yang berbahaya ditempatkan dengan pekerja, pelindungan mesin yang tidak sebanding, peralatan yang rusak, peralatan pelidung yang tidak memadai seperti : helm, dan gudang yang kurang baik.

b. Tujuan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Swasto (2011) berpendapat, tujuan program keselamatan kerja yaitu :

1. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup.
2. Menjamin keselamatan kerja setiap orang lain yang berada di lingkungan tempat kerja.

3. Memelihara sumber produksi dan dipergunakannya secara aman dan efisien.

Sedangkan tujuan program kesehatan kerja menurut Swasto (2011) yaitu :

1. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik karyawan perusahaan, petani, nelayan pegawai negeri atau pekerja bebas.
2. Sebagai alat untuk meningkatkan produksi, yang berlandaskan pada tingkat efisiensi dan tingkat produktivitas kerja manusia.

c. Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Secara umum kecelakaan selalu diartikan sebagai kejadian yang tidak diduga sebelumnya. Sebenarnya, setiap kecelakaan kerja dapat diramalkan atau diduga dari semula jika perbuatan dan kondisi tidak memenuhi persyaratan. Karena itu, kewajiban berbuat secara selamat, dan mengatur peralatan dan perlengkapan produksi sesuai dengan standar yang diwajibkan oleh Undang-Undang adalah suatu cara untuk mencegah terjadinya kecelakaan. Undang-Undang Keselamatan Kerja, Lembaga Negara Nomor 1 tahun 1970 adalah Undang-Undang Keselamatan Kerja yang berlaku secara nasional diseluruh wilayah hukum Republik Indonesia dan merupakan induk dari seluruh peraturan keselamatan kerja yang berada dibawahnya. Meskipun judulnya disebut Undang-Undang Keselamatan Kerja sesuai dengan bunyi Pasal 18 namun materi yang diatur termasuk masalah kesehatan kerja.

Komang Ardana (2008) menjelaskan Tahun 1970 berhasil dikeluarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang merupakan penggantian VR.1910 dengan beberapa perubahan mendasar antara lain :

1. Bersifat lebih preventif
2. Memperluas ruang lingkup
3. Tidak hanya menitikberatkan pengamanan terhadap alat produksi

Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja yang berlaku secara nasional pada dasarnya tidak menghendaki sikap kuratif atau korektif atas kecelakaan kerja melainkan menentukan bahwa kecelakaan kerja harus dicegah jangan sampai terjadi, dan lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat kesehatan. Jadi jelas bahwa usaha-usaha peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja lebih diutamakan dibandingkan penanggulangan. ”Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional “Kutipan di atas adalah konsiderans Undang-Undang No.1/1970 yang bersumber dari pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan oleh sebab itu seluruh factor penyebab kecelakaan kerja wajib ditanggulangi oleh pengusaha sebelum membawa korban jiwa. Tujuan dan sasaran daripada Undang-Undang Keselamatan Kerja seperti pada pokok-pokok pertimbangan dikeluarkannya Undang-Undang No.1 Tahun 1970 maka dapat diketahui antara lain sebagai berikut:

1. Agar tenaga kerja dan setiap orang lainnya yang berada dalam tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat
2. Agar sumber-sumber produksi dapat dipakai dan digunakan secara efisien
3. Agar proses produksi dapat berjalan secara tanpa hambatan apapun.

Kondisi tersebut dapat dicapai antara lain apabila kecelakaan termasuk kebakaran, peledakan, dan penyakit akibat kerja dapat dicegah dan ditanggulangi. Oleh karena itu, setiap usaha keselamatan dan kesehatan kerja tidak lain adalah pencegahan dan penanggulangan kecelakaan di tempat kerja untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.

d. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Swasto (2011) menjelaskan bahwa indikator dalam keselamatan kerja yaitu:

1. Kondisi tempat kerja

- a. Penyusunan mesin-mesin beserta kelengkapannya
 - b. Sistem penerangan
 - c. Kondisi peralatan kerja
2. Tindak perbuatan
- a. Penggunaan pelindung diri
 - b. Penggunaan prosedur kerja
 - c. Kebiasaan pengamanan peralatan
3. Suasana kejiwaan karyawan

Para karyawan yang bekerja dibawah tekanan atau yang merasa bahwa pekerjaan mereka terancam atau tidak terjamin, akan mempunyai kemungkinan mengalami kecelakaan lebih besar daripada mereka yang tidak dalam keadaan tertekan.

Swasto (2011), berpendapat bahwa beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi kesehatan kerja, yaitu :

1. Kondisi lingkungan tempat kerja. Kondisi ini meliputi :
 - a. Kondisi fisik, yaitu berupa penerangan, suhu udara, ventilasi ruangan tempat kerja, tingkat kebisingan, gataran mekanis, radiasi, dan tekanan udara.
 - b. Kondisi fisiologis, kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin/peralatan, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan, hal-hal yang dapat menimbulkan kelelahan fisik, dan bahkan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan.
 - c. Kondisi khemis, kondisi yang dapat dilihat dari uap gas, debu, kabut, asap, awan, cairan, dan benda padat.
2. Mental psikologis. Kondisi ini meliputi : hubungan kerja dalam kelompok/teman sekerja; hubungan kerja antara bawahan dengan atasan dan sebaliknya; suasana kerja dan lain-lain.

5. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu sebagai dasar atau acuan dirangkum penulis dalam tabulasi data pada Tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

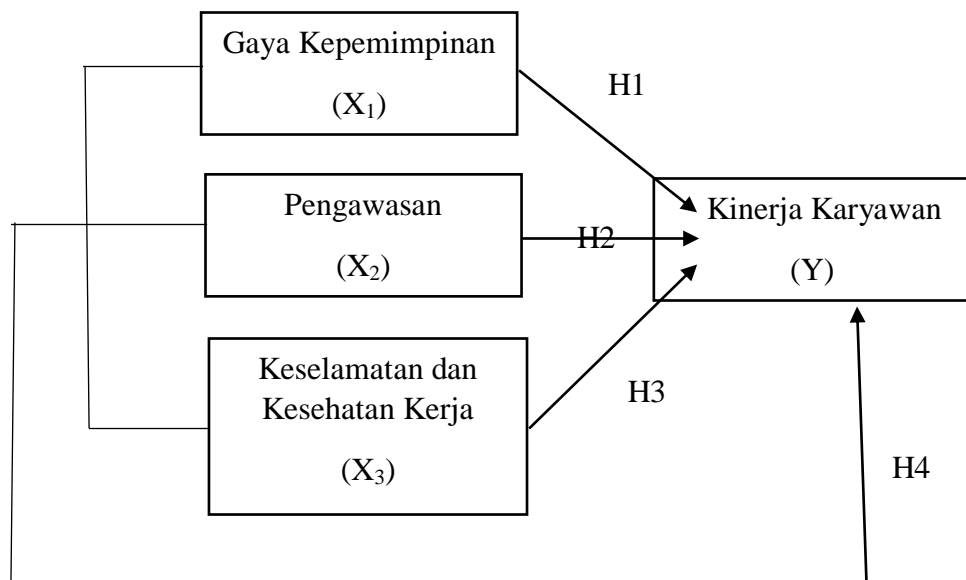
Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Emilia Ika Andriyani (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Bagian Administrasi (Non-Medis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta	Regresi linear sederhana	Gaya kepemimpinan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta
Muhammad Habib Siregar (2014)	Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi pusat Sumatra Utara	Regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan 2. Motivasi berpengaruh terhadap kemiskinan secara signifikan 3. Pengawasan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan
Multazam H.T (2015)	Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep	Regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel independen kesehatan kerja dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan. 3. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan
Riana Aprilia (2016)	Pengaruh Kepemimpinan dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik PT. PLN (PERSERO) UPJ-Semarang	Regresi Linier Sederhana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dari hasil penelitian kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan artinya jika variabel kepemimpinan mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan pula pada kinerja karyawan. 2. Hasil uji pengaruh K3

			<p>terhadap Kinerja, diperoleh hasil positif dan signifikan.</p> <p>3. Hasil uji pengaruh, secara bersama-sama, variabel kepemimpinan dan K3 terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil positif dan signifikan</p>
--	--	--	--

Sumber : data yang diolah, 2020

B. Kerangka Pikir

Berdasarkan pada kriteria penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti yang sesuai dengan penelitian ini maka kerangka teoritis yang menggambarkan keseluruhan hipotesis penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut.



Gambar 2.1
Hubungan antara gaya kepemimpinan, pengawasan, dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

Keterangan :

$X_1 \longrightarrow Y$: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$X_2 \longrightarrow Y$: Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$X_3 \longrightarrow Y$: Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$X_1X_2X_3 \longrightarrow Y$: Gaya kepemimpinan, pengawasan, dan keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

C. Hipotesis

Hipotesis penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pundarika Atma Semesta Bagian Produksi.

H₂ : Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pundarika Atma Semesta Bagian Produksi.

H₃ : Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pundarika Atma Semesta Bagian Produksi.

H₄ : Gaya kepemimpinan, pengawasan, dan keselamatan dan kesehatan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pundarika Atma Semesta Bagian Produksi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Menurut Sugiyono (2008) penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan yang lain. Sedangkan karakteristik penelitian ini bersifat replikasi, sehingga hasil uji hipotesis harus didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya, yang diulang dengan kondisi lain yang kurang lebih sama.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi peneliti ini dilaksanakan di PT. Pundarika Atma Semesta no. Kav s-81, jl. Pancasila IV Cicadas, Kab. Bogor, Gunung Putri, Jawa Barat 16964.

Alasan memilih lokasi penelitian di PT. Pundarika Atma Semesta adalah sebagai berikut:

1. Alasan Obyektif

Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan (K3) keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pundarika Atma Semesta.

2. Alasan Subyektif

Peneliti mengenal staf karyawan di PT. Pundarika Atma Semesta sehingga memudahkan dalam penelitian ini. Judul yang diajukan sesuai dengan jurusan penulis ambil di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi yaitu manajemen sumberdaya manusia.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang terbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi

tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas dan terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Bebas

Variabel independen sering disebut juga dengan variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2008). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X_1), pengawasan (X_2) dan keselamatan dan kesehatan kerja (X_3).

2. Variabel Terikat

Variabel dependen disebut juga dengan variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2008). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (Y). Indikator dalam penelitian ini yang berkaitan dengan variabel pengembangan organisasi yaitu gaya kepemimpinan, pengawasan, dan (K3) keselamatan dan kesehatan kerja dapat dirangkum dalam Tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1
Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja (Y)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab Mangkunegara (2013)	Skala likert : 1. sangat tidak setuju : 1 2. tidak setuju : 2 3. kurang setuju : 3 4. setuju : 4 5. sangat setuju : 5
Gaya Kepemimpinan (X_1)	1. Pengambilan keputusan 2. Perilaku pemimpin 3. Dimensi Rivai (2014)	Skala likert : 1. sangat tidak setuju : 1 2. tidak setuju : 2 3. kurang setuju : 3 4. setuju : 4 5. sangat setuju : 5

Pengawasan (X ₂)	1. Kontrol Masukan 2. Kontrol Perilaku 3. Kontrol Pengeluaran Sondang P. Siagian (2014)	Skala likert : 1. sangat tidak setuju : 1 2. tidak setuju : 2 3. kurang setuju : 3 4. setuju : 4 5. sangat setuju : 5
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X ₃)	1. Kondisi Tempat Kerja 2. Tindak Perbuatan 3. Suasana Kejiwaan Karyawan Swasto (2011)	Skala likert : 1. sangat tidak setuju : 1 2. tidak setuju : 2 3. kurang setuju : 3 4. setuju : 4 5. sangat setuju : 5

Sumber: data yang diolah, 2020

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pundarika Atma Semesta bagian produksi yang berjumlah 55 orang.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Pengambilan sampel ini dilakukan dengan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

α = tingkat kesalahan dalam persen atau ketidak telitian dalam menentukan responden

Hasil dalam menentukan responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{55}{1 + 55(0,05)^2}$$

$$n = 48$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi karyawan PT. Pundarika Atma Semesta yakni 55 karyawan

α = 5% (0,05)

Hasil dalam menentukan responden dalam penelitian ini adalah 48 sampel. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Yaitu cara pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

D. Sumber Data

Sumber data primer dan sekunder dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2008). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner. Dengan kata lain, penelitian membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab riset (metode survei) atau penelitian benda (observasi). Data Primer dan obyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pundarika Atma Semesta bagian kebersihan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, missal lewat orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2008). Sumber data sekunder diperoleh dari jurnal skripsi, catatan atau laporan dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian.

Dalam penelitian ini digunakan sumber data primer karena peneliti menyebar kuesioner sejumlah 48 responden. Pengambilan sampel 48 responden ini dilakukan menggunakan rumus Slovin.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menurut Sugiyono (2008) sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jawaban tersebut diukur dengan menggunakan skala likert (Sugiyono, 2008).

Peneliti menggunakan skala likert sebagai skala ukur untuk mengukur pendapat dan persepsi para responden. Skala likert merupakan teknik mengukur sikap dimana subyek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau tidak kesetujuan terhadap masing-masing pertanyaan. Berdasarkan skala likert skor yang diberikan pada jawaban setiap responden sebagai berikut :

- a. Sangat setuju : diberi skor 5
- b. Setuju : diberi skor 4
- c. Kurang setuju : diberi skor 3
- d. Tidak setuju : diberi skor 2
- e. Sangat tidak setuju : diberi skor 1

2. Studi Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, arsip, buku, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Dokumentasi dari asal kata dokumen yang artinya data yang diperoleh dari data dokumentasi dapat dimanfaatkan untuk mengetahui, menafsirkan bahkan meramalkan (Sujarweni, 2015). Studi dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data dengan mempelajari dokumen-dokumen di PT. Pundarika Atma Semesta yang meliputi: gambaran PT. Pundarika Atma Semesta, visi misi perusahaan, gambaran umum departemen, struktur organisasi dll.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab perumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan (Sujarweni, 2015).

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas, reabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi (*adjusted r square*), uji t dan F yang dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Uji Instrumen

a. Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2018). Dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel.

Hasil uji validitas terhadap masing masing pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, pengawasan, K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dan kinerja dapat dilihat pada lampiran 3 halaman 88 serta tabel berikut :

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	r hitung	Kondisi	r tabel	Keterangan
1	Gaya kepemimpinan (X ₁)	X1.1	0,778	>	0,631	Valid
		X1.2	0,739	>	0,631	Valid
		X1.3	0,822	>	0,631	Valid
		X1.4	0,908	>	0,631	Valid
		X1.5	0,651	>	0,631	Valid
		X1.6	0,704	>	0,631	Valid
2	Pengawasan (X ₂)	X2.1	0,930	>	0,631	Valid
		X2.2	0,883	>	0,631	Valid
		X2.3	0,929	>	0,631	Valid
		X2.4	0,918	>	0,631	Valid
		X2.5	0,929	>	0,631	Valid
		X2.6	0,769	>	0,631	Valid
		X3.1	0,944	>	0,631	Valid

3	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X ₃)	X3.2	0,914	>	0,631	Valid
		X3.3	0,647	>	0,631	Valid
		X3.4	0,890	>	0,631	Valid
		X3.5	0,947	>	0,631	Valid
		X3.6	0,759	>	0,631	Valid
4	Kinerja (Y)	Y.1	0,888	>	0,631	Valid
		Y.2	0,915	>	0,631	Valid
		Y.3	0,921	>	0,631	Valid
		Y.4	0,888	>	0,631	Valid
		Y.5	0,901	>	0,631	Valid
		Y.6	0,921	>	0,631	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2021

Pada Tabel 3.2 dijelaskan mengenai validitas item kuesioner, dengan bantuan program SPSS versi 21 diperoleh angka *Corrected Item Total Correlation/ r* hitung dari tabel tersebut terlihat seluruh *r* hitung lebih besar bila dibandingkan *r* tabel *product moment* = 0,631 (dengan $\alpha = 5\%$, $df = n-2$), dengan range *r* hitung X1.1-X1.6= 0,778-0,704, *r* hitung X2.1-X2.6= 0,930-0,769, *r* hitung X3.1-X3.6= 0,944-0,759, *r* hitung Y.1-Y.6= 0,888-0,921. Maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan instrument penelitian yang digunakan adalah valid.

b. Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuesioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 21. Menurut Ghozali (2018) uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai Cronbach Alpha > 0,70 maka item pernyataan adalah reliabel.
2. Jika nilai Cronbach Alpha < 0,70 maka item pernyataan adalah tidak reliabel.

Uji reliabilitas pada 10 responden ditunjukkan pada lampiran 4 halaman 92 dan tabel berikut:

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas

Indikator	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,833	Reliabel
Pengawasan (X_2)	0,942	Reliabel
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_3)	0.920	Reliabel
Kinerja Y	0.955	Reliabel

Sumber : Data yang diolah, 2021.

Berdasarkan hasil uji reabilitas pada tabel di atas yang terdapat pada lampiran hal 92, diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,7 sehingga masing-masing variabel dikatakan reliabel.

2. Uji Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel terikat dengan variabel bebas (Gozali, 2016).

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS. Untuk dapat member interpretasi terhadap kuatnya hubungan, maka digunakan pedoman menurut pendapat Sugiyono (2008) yang disajikan pada Tabel 3.4 berikut ini:

Tabel 3.4
Intepretasi Koefisiensi 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

Sumber: Sugiyono, 2008

b. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak, Sujarweni (2015). Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi sederhana dengan rumus menurut Sujarweni (2015) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi

y = Jumlah skor y (Kinerja)

x = Jumlah skor x (Gaya Kepemimpinan X_1 , Pengawasan X_2 , Keselamatan dan Kesehatan Kerja X_3)

c. Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk menguji satu variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak (Sujarweni, 2015). Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi berganda dengan rumus menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut:

$$R_{YX_1X_2X_3} = \sqrt{\frac{r_{2XY1} + r_{2YX2} + r_{2XY3} - 2r_{YX1}r_{YX2}r_{YX3}r_{X_1X_2X_3}}{1 - r^2_{X_1X_2X_3}}}$$

Keterangan :

$R_{YX_1X_2X_3}$ = Korelasi antar variabel X_1, X_2, X_3 secara bersama-sama dengan variabel Y.

r_{yx1} = Korelasi X_1 (Gaya Kepemimpinan) dengan Y (Kinerja)

r_{yx2} = Korelasi X_2 (Pengawasan) dengan Y (Kinerja)

r_{yx3} = Korelasi X_3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dengan Y (Kinerja)

$r_{x_1x_2x_3}$ = Korelasi antara X_1, X_2, X_3

3. Uji Regresi

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, Sugiyono (2016). Uji regresi sederhana dan berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 21 yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Regresi linier sederhana

Regresi linier sederhana adalah analisi untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas dengan satu variabel terikat, Sugiyono (2016). Model persamaan regresi linier sederhana dengan rumus menurut Sugiono (2016) sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat adalah Kinerja (Y)

a = Konstanta yaitu nilai Y jika X = 0

b = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X

X = Variabel bebas adalah Gaya Kepemimpinan (X₁), Pengawasan (X₂) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₃)

e = Tingkat kesalahan yang ditolerir (error).

b. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat Sugiono (2016). Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda menggunakan rumus menurut Sugiono (2016) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat adalah Kinerja (Y)

a = Konstanta yaitu nilai Y jika X₁, X₂ dan X₃ = 0

$b_{1,2,3}$ = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X_1 , X_2 dan X_3

$X_{1,2,3}$ =Variabel bebas adalah Gaya Kepemimpinan(X_1), Pengawasan(X_2) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_3)

e = Tingkat kesalahan yang ditolerir (error)

4. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Menurut Ghozali (2018) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang dapat diterangkan oleh variabel terikat (Kinerja) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 21.

Menurut Ghozali (2018) kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah biasa terdapat jumlah variabel bebas yang dimasukkan didalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel bebas. Oleh karena itu banyak penelitian menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Sehingga, jika jumlah variabel independent < 2 , maka hasil analisis yang digunakan adalah R square atau R^2 , tetapi jumlah variabel independen > 2 , maka hasil yang digunakan adalah *Adjusted R Square*.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Priyatno, 2012). Langkah – langkah pengujian untuk uji t menurut Priyanto (2012) sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis dengan taraf nyata 5% (uji dua arah)

- a) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - b) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Rumus Test Statistik menurut Usman dan Akbar (2011)

$$t_{\text{hitung}} = \frac{x - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Dimana :

- x = rata-rata data yang ada
- μ_0 = rata-rata sekarang
- s = simpangan baku
- n = jumlah data sampel

- 3) Menentukan t hitung dengan signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS versi 21.
- 4) Menentukan t tabel dengan rumus $df = n - k - 1$ dengan keterangan sebagai berikut :
 - a) *df (degree of freedom)* artinya derajat kebebasan
 - b) *n (number)* artinya jumlah responden
 - c) *k (konstruk)* artinya jumlah variabel bebas ada 3 yaitu gaya kepemimpinan, pengawasan, keselamatan dan kesehatan kerja.
 - d) 1 adalah rumus atau dengan asumsi jumlah Y (kinerja)
- 5) Kriteria pengujian
 - a) Jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan, pengawasan, dan keselamatan dan kesehatan kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja).
 - b) Jika $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya ada pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan, pengawasan, dan

keselamatan dan kesehatan kerja) secara persial terhadap variabel terikat (kinerja).

c) Gambar uji t



Gambar 3.1 Gambar Uji t

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Priyatno, 2012). Langkah – langkah pengujian untuk uji F menurut Priyanto (2012) sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis dengan taraf nyata 5% (uji satu arah)
 - a) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - b) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Test statistic menurut pendapat Usman dan Akbar (2011)

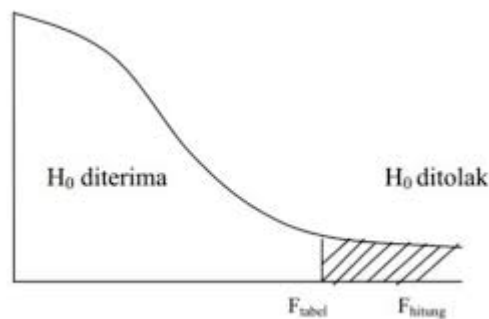
$$F_{hitung} = \frac{R^2 / K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana :

- R^2 = koefisien determinasi
- K = banyaknya variabel bebas
- n = jumlah data

- 3) Menentukan F hitung dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS versi 21.
- 4) Menentukan F tabel dengan rumus $df = n - k - 1$ dengan keterangan sebagai berikut :
 - a) df (*degree of freedom*) artinya derajat kebebasan

- b) n (*number*) artinya jumlah responden
- c) k (*konstruk*) artinya jumlah variabel bebas ada 3 yaitu gaya kepemimpinan, pengawasan, dan keselamatan dan kesehatan kerja.
- d) 1 adalah rumus atau dengan asumsi jumlah Y (kinerja)
- 5) Kriteria pengujian
 - a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (gaya kepemimpinan, pengawasan, dan keselamatan dan kesehatan kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja).
 - b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya ada pengaruh antara variabel bebas (gaya kepemimpinan, pengawasan, dan keselamatan dan kesehatan kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja).
- 6) Gambar uji F



Gambar 3.2 Gambar Uji F

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisa Deskriptif

a. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Pundarika Atma Semesta berdiri pada tanggal 29 Januari 1996. Perusahaan ini bergerak di bidang perakitan mobil pemadam kebakaran dan alat-alat pengaman. Perusahaan ini sudah mempunyai standar internasional yaitu ISO 9001:2000 dan ISO/TS 16949:2002 selain standar dari NFPA (*National Fire Protection Association - USA*). Adapun produk-produk yang ditawarkan yaitu perakitan mobil pemadam kebakaran, truk anti huru-hara, pemasangan atau instalasi *hydrant, fire protection*, tangga untuk truk pemadam kebakaran (*telescopic ladder*), dan sistem alarm. Target pasar dari perusahaan ini yaitu kantor-kantor pemerintahan daerah, perusahaan minyak asing, dan perusahaan-perusahaan swasta di seluruh Indonesia.

Visi dari PT. Pundarika Atma Semesta yaitu bertekad untuk menjadi perusahaan industri perakitan *fire truck* nomor satu di Indonesia, serta selalu memenuhi kepuasan pelanggan dengan kualitas terbaik didukung oleh karyawan yang cakap, jujur dan termotivasi.

Misi dari PT. Pundarika Atma Semesta yaitu mempertinggi reputasi perusahaan, meningkatkan kedudukan dalam persaingan baik didalam maupun di luar negeri dan meraih keuntungan bagi perusahaan.

b. Identitas Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT.Pundarika Atma Semesta yang berjumlah 55 orang. Mengacu pada rumus Slovin diperoleh 48 orang, dimana untuk pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *simple random sampling*, yaitu proses pengambilan sampel dari

anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. (Sugiyono, 2016)

Jumlah tersebut kemudian digunakan sebagai sampel besarnya responden yang akan diteliti berdasarkan identitas responden yaitu, jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, masa kerja responden yang dijadikan sampel penelitian.

c. Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden, seperti disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Distribusi Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Pria	48	100,0
2	Wanita	0	0,0
TOTAL		48	100,0

Sumber : Data yang diolah, 2021

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden karyawan bagian produksi PT.Pundarika Atma Semesta dalam penelitian ini adalah seluruhnya berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah sebanyak 48 orang (100%).

d. Pendidikan

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden, seperti disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Distribusi Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMU/SMK	40	84
2	D3	4	8
3	S1	4	8
TOTAL		48	100,0

Sumber : Data yang diolah, 2021

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden karyawan bagian produksi pada PT. Pundarika Atma Semesta dalam penelitian ini sebagai berikut, Pendidikan terakhir SMU/SMK berjumlah 40 orang (84%), pendidikan terakhir D3 berjumlah 4 orang (8%), pendidikan terakhir S1 berjumlah 4 orang (8%).

e. Usia

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang usia responden, seperti disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Distribusi Usia Responden

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-29 Tahun	31	65
2	30-39 Tahun	15	31
3	40-49 Tahun	2	4
4	>50 Tahun	0	0
TOTAL		48	100,0

Sumber : Data yang diolah, 2021

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden karyawan bagian produksi PT.Pundarika Atma Semesta dalam penelitian ini sebagai berikut, usia 20-29 tahun berjumlah 31 orang (65%), usia 30-39 tahun berjumlah 15 orang (31%), dan usia 40-49 tahun berjumlah 2 orang (4%).

f. Masa Kerja

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang masa kerja responden, seperti disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Distribusi Masa Kerja Responden

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	0-3 Tahun	16	33
2	4-10 Tahun	30	63
3	>10 Tahun	2	4
TOTAL		48	100,0

Sumber : Data yang diolah, 2021

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden karyawan bagian produksi pada PT. Pundarika Atma Semesta dalam penelitian ini sebagai berikut, masa kerja 0-3 tahun berjumlah 16 orang (33%), masa kerja 4-10 berjumlah 30 orang (63%), dan masa kerja >10 berjumlah 2 orang (4%).

2. Analisa Inverensial

a. Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel terikat dengan variabel bebas (Gozali, 2018).

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 21. Interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel dengan kriteria menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

Tabel 4.5
Interpretasi 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

Sumber : Data diolah 2021

Dalam penelitian ini menggunakan korelasi sederhana dan berganda yang dapat dijelaskan berikut ini :

1. Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana (*Bivariate Correlation*) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Korelasi sederhana digunakan untuk menguji satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak. Berdasarkan hasil pengolahan data melalui program SPSS versi 21 yang terdapat pada lampiran 5 halaman 93.

- 1) Hasil dari pengolahan data mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan (X1) dengan kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Analisis Korelasi Sederhana
Hubungan gaya kepemimpinan (X1) dengan kinerja (Y)

		Correlations	
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,485**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	48	48
Kinerja	Pearson Correlation	,485**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.6, terlihat bahwa nilai signifikansi untuk korelasi gaya kepemimpinan (X1) dengan kinerja (Y) sebesar 0.000, yang

masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi parsial didapat korelasi antara gaya kepemimpinan dengan kinerja adalah sebesar 0.485. Hubungan ini apabila diinterpretasikan berdasarkan tabel, maka dapat diartikan hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja termasuk dalam kategori sedang.

- 2) Hasil dari pengolahan data mengenai hubungan antara pengawasan (X2) dengan kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Hasil Analisis Korelasi Sederhana
Hubungan pengawasan (X2) dengan kinerja (Y)

		Pengawasan	Kinerja
Pengawasan	Pearson Correlation	1	,488**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	48	48
Kinerja	Pearson Correlation	,488**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.7, terlihat bahwa nilai signifikansi untuk korelasi pengawasan (X2) dengan kinerja (Y) sebesar 0.000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi parsial didapat korelasi antara pengawasan dengan kinerja adalah sebesar 0,488. Hubungan ini apabila diinterpretasikan berdasarkan tabel, maka dapat diartikan hubungan pengawasan dengan kinerja termasuk dalam kategori sedang.

- 3) Hasil dari pengolahan data mengenai hubungan antara K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (X3) dengan kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Analisis Korelasi Sederhana
Hubungan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X3) dengan
kinerja (Y)
Correlations

		Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Kinerja	
Data yang diolah	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Pearson Correlation	1	
		Sig. (2-tailed)	,372**	
		N	48	
	Kinerja	Pearson Correlation	,372**	1
		Sig. (2-tailed)	,009	
		N	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.8, terlihat bahwa nilai signifikansi untuk korelasi K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (X3) dengan kinerja (Y) sebesar 0.009, yang masih di bawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi parsial didapat korelasi antara K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dengan kinerja adalah sebesar 0,372. Hubungan ini apabila diinterpretasikan berdasarkan tabel, maka dapat diartikan hubungan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dengan kinerja termasuk dalam kategori rendah.

2. Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan (X1), pengawasan (X2) dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (X3) secara bersama-sama dengan variabel kinerja (Y). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 21 dapat dilihat pada lampiran 5 halaman 94 dan tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Analisis Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,645 ^a	,416	,376	1,803

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Pengawasan, Gaya Kepemimpinan

b

er : Data yang diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.9 tersebut dapat menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) antara gaya kepemimpinan (X1), pengawasan (X2) dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (X3) (positif) terhadap kinerja (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,645. Hal ini menunjukkan pengaruh yang kuat.

b. Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Analisis ini untuk mengetahui gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja, pengaruh pengawasan (X2) terhadap kinerja, pengaruh K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (X3) terhadap kinerja. Hasil analisis regresi sederhana dengan bantuan program SPSS versi 21 dalam lampiran 6 halaman 95 yang diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) Analisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 4.10
Analisis Regresi antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.301	3.061		4.019	.000
1 Gaya Kepemimpinan	.467	.124	.485	3.758	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh model regresi :

$$Y = 12,301 + 0,467 X_1 + e$$

Model regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan satu skor variabel gaya kepemimpinan akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0,467 begitu juga sebaliknya.

- 2) Analisis pengaruh variabel pengawasan (X2) terhadap kinerja dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 4.11
Analisis Regresi Antara Pengawasan dengan Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.021	2.323		6.466	.000
Pengawasan	.363	.096	.488	3.787	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh model regresi :

$$Y = 15,021 + 0.363 X_2 + e$$

Model regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan satu skor variabel pengawasan akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0,363 begitu juga sebaliknya.

- 3) Analisis pengaruh variabel K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (X3) terhadap kinerja dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 4.12
Analisis Regresi Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.134	4.282		2.834	.007
1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.439	.162	.372	2.720	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh model regresi :

$$Y = 12,134 + 0.439 X_3 + e$$

Model regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan satu skor variabel pengawasan akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0,493 begitu juga sebaliknya.

2. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen.

Adapun hasil analisis regresi berganda menggunakan program SPSS versi 21 dalam lampiran 6 halaman 96 dapat dilihat pada Tabel 4.13 tersebut :

Tabel 4.13
Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,418	4,184		,578	,566
Gaya Kepemimpinan	,268	,124	,278	2,153	,037
Pengawasan	,287	,090	,385	3,171	,003
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	,298	,145	,252	2,056	,046

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh model regresi :

$$Y = 2,418 + 0,268 X_1 + 0,287 X_2 + 0,298 X_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1). Nilai (constant) sebesar 2,418, dapat diartikan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan (X1), pengawasan (X2) dan K3(keselamatan dan kesehatan kerja) (X3) tidak mengalami perubahan atau nilainya adalah 0, maka kinerja di PT. Pundarika Atma Semesta adalah sebesar 2,418.
- 2). Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,268 yang berarti jika terjadi peningkatan gaya kepemimpinan maka kinerja PT. Pundarika Atma Semesta akan meningkat sebesar 0,268, dengan asumsi nilai pengawasan (X2) dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (X3)

tetap. Tanda positif menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja di PT. Pundarika Atma Semesta.

- 3). Nilai koefisien regresi pengawasan (X2) sebesar 0,287 yang berarti jika terjadi peningkatan pengawasan maka kinerja PT. Pundarika Atma Semesta juga akan meningkat sebesar 0,287, dengan asumsi nilai gaya kepemimpinan (X1) dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (X3) tetap. Tanda positif menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara pengawasan terhadap kinerja di PT. Pundarika Atma Semesta.
- 4). Nilai koefisien regresi K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (X3) sebesar 0,298 yang berarti jika terjadi peningkatan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) maka kinerja PT. Pundarika Atma Semesta akan meningkat sebesar 0,298, dengan asumsi gaya kepemimpinan (X1) dan pengawasan (X2) tetap. Tanda positif menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kinerja di PT. Pundarika Atma Semesta.

c. Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Koefisien korelasi berganda dan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya korelasi dan kontribusi dari variabel gaya kepemimpinan (X1), pengawasan (X2), dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja. Hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 21 dalam lampiran 6 halaman 96 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,645 ^a	,416	,376	1,803

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Pengawasan, Gaya Kepemimpinan

umb

er : Data yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa angka *Adjusted R square* sebesar 0,376 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kepemimpinan (X1), pengawasan (X2) dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (X3) terhadap kinerja (Y) adalah positif.

Angka *Adjusted R square* atau Koefisien Determinasi adalah sebesar 0,376 atau 37,6%, dapat diartikan bahwa 37,6% variasi variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, pengawasan, dan (K3) keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan sisanya (62,4%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian .

d. Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t ini untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu tabel variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Uji t adalah untuk menguji apakah variabel gaya kepemimpinan (X1), pengawasan (X2) dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (X₃) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) PT. Pundarika Atma Semesta pada tingkat signifikansi ($\alpha/2$) = 5%/2 (0,025). Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dimana t_{hitung} diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t_{tabel} diperoleh dari tabel t dengan ketentuan $df = n - k - 1 = 48 - 3 - 1 = 44$, sehingga diketahui t_{tabel} sebesar 2,015. Hasil uji t antara gaya kepemimpinan, pengawasan dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan kerja) dengan kinerja dalam lampiran 7 halaman 97 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.15
Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,418	4,184		,578	,566
Gaya Kepemimpinan	,268	,124	,278	2,153	,037
Pengawasan	,287	,090	,385	3,171	,003
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	,298	,145	,252	2,056	,046

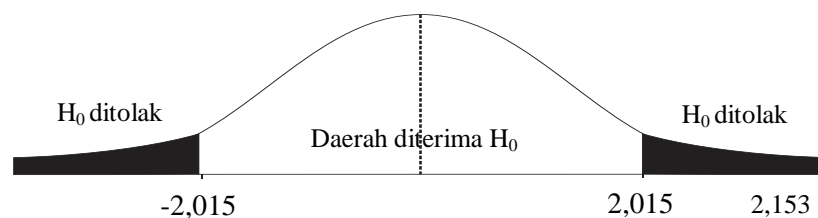
a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data yang diolah, 2021

1. Uji t antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja di PT.Pundarika Atma Semesta (Y)

H_1 : Ada pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja di PT.Pundarika Atma Semesta (Y)

Berdasarkan Tabel 4.15, didapatkan hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,153 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,015 ($2,153 > 2,015$) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,037 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT. Pundarika Atma Semesta atau dapat dikatakan hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini diterima dan (H_0) ditolak.



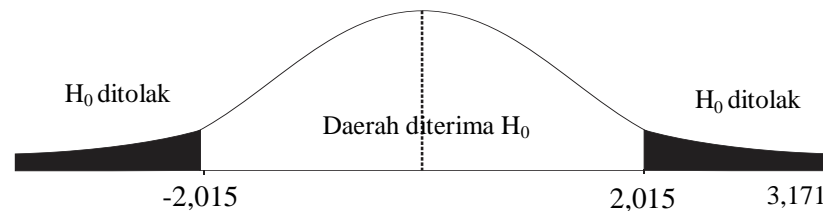
Gambar 4.1
Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan

2. Uji t antara pengawasan terhadap kinerja. Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Tidak ada pengaruh pengawasan (X2) terhadap kinerja di PT. Pundarika Atma Semesta(Y)

H_2 : Ada pengaruh pengawasan (X2) terhadap kinerja di PT. Pundarika Atma Semesta (Y)

Berdasarkan tabel 4.15, didapatkan hasil bahwa variabel pengawasan (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,171 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,015 ($3,171 > 2,015$) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Pundarika Atma Semesta atau dapat dikatakan hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini diterima dan (H_0) ditolak.



Gambar 4.2
Uji t Variabel Pengawasan

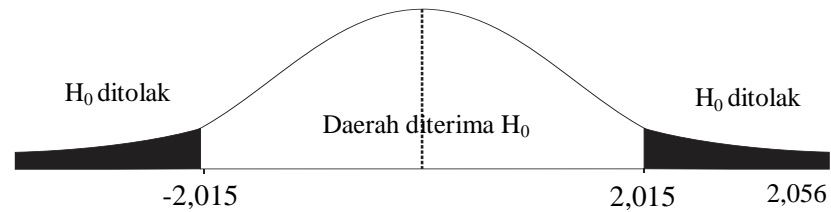
3. Uji t antara pengawasan terhadap kinerja. Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Tidak ada pengaruh K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (X3) terhadap kinerja di PT. Pundarika Atma Semesta(Y)

H_3 : Ada pengaruh K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (X3) terhadap kinerja di PT. Pundarika Atma Semesta (Y)

Berdasarkan Tabel 4.15, didapatkan hasil bahwa variabel K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (X3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,056 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,015 ($2,056 > 2,015$) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,046 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) berpengaruh signifikan

terhadap kinerja PT. Pundarika Atma Semesta atau dapat dikatakan hipotesis kedua (H_3) dalam penelitian ini diterima dan (H_0) ditolak.



Gambar 4.3
Uji t Variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

2. Uji F

Uji F adalah untuk menguji apakah variabel gaya kepemimpinan (X_1), pengawasan (X_2) dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT.Pundarika Atma Semesta pada tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05). Kriteria uji F adalah membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , dimana F_{hitung} diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara F_{tabel} diperoleh dari tabel F dengan ketentuan derajat bebas pembilang (df_1) = $k = 3$ dan derajat bebas pembagi (df_2) = $n - k - 1 = 48 - 3 - 1 = 44$, sehingga diketahui F_{tabel} sebesar 2,82. Hasil pengujian uji F dengan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 21 dalam lampiran 7 halaman 97 dapat dilihat pada Tabel 4.16 dibawah ini :

Tabel 4.16
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	101,977	3	33,992	10,457	,000 ^b
Residual	143,023	44	3,251		
Total	245,000	47			

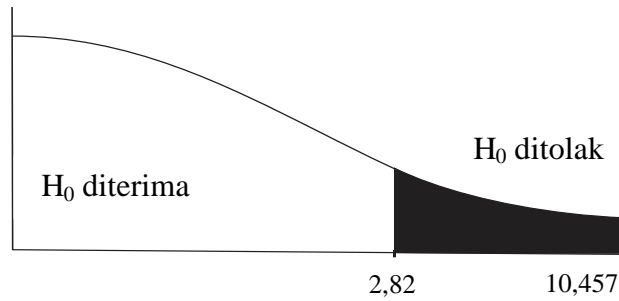
a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Pengawasan, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data yang diolah, 2021

Berdasarkan Gambar 4.4 dibawah, didapatkan hasil bahwa nilai F statisti atau F hitung sebesar 10,457 yang lebih besar dari F tabel (*R square*

atau $df = N - k - 1 = 48 - 3 - 1 = 44$ yaitu sebesar 2,82 ($10,457 > 2,82$), dengan nilai signifikansi (p) 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan (X1), pengawasan (X2), dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pundarika Atma Semesta. Dengan demikian hipotesis keempat (H_4) dalam penelitian ini diterima dan (H_0) ditolak.



Gambara 4.4
Uji F Simultan

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kinerja karyawan di PT. Pundarika Atma Semesta.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Berdasarkan pengujian hipotesis gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai $t_{hitung} 2,153 > t_{tabel} 2,015$, dengan nilai sig sebesar 0,037 (kurang dari 0.05) serta koefisien regresi sebesar 0.268 membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan arti jika gaya kepemimpinan ditingkatkan, maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil yang diperoleh diatas maka, dapat dikatakan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, yang artinya penelitian di PT. Pundarika Atma Semesta dalam gaya kepemimpinan sudah memperhatikan bagaimana pengambilan keputusan, perilaku pemimpin dan dimensi yaitu pemimpin selalu berupaya untuk memberikan pengarahan dan berusaha mendengarkan perasaan karyawan tentang keputusan yang dibuat, serta ide-ide dan saran-saran yang disampaikan oleh karyawan. Dengan hasil tersebut dapat membuktikan bahwa dengan adanya dukungan dari gaya kepemimpinan para karyawan pada akhirnya dapat meningkatkan kemampuan atau kinerja para karyawan. Hasil analisis juga dapat membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Emilia (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sesuai dengan teori Rivai (2014) yang menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Berdasarkan pengujian hipotesis kedua pengawasan (X2) diperoleh nilai $t_{hitung} 3,171 > t_{tabel} 2,015$, dengan nilai sig sebesar 0,003 (kurang dari 0.05) serta koefisien regresi sebesar 0.287 membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan arti jika pengawasan ditingkatkan, maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Pengawasan memiliki peran untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian PT. Pundarika Atma Semesta dalam melakukan pengawasan sudah memperhatikan kontrol masukan, kontrol perilaku, dan kontrol pengeluaran yaitu, suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan untuk dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

Adapun penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Habib Siregar (2014) yang menjelaskan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (2014) yang menjelaskan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang di lakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan.

Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (X3) diperoleh nilai $t_{hitung} 2,056 > t_{tabel} 2,015$, dengan nilai sig sebesar 0,046 (kurang dari 0.05) serta koefisien regresi sebesar 0.298 membuktikan bahwa K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan arti jika K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) ditingkatkan, maka akan diikuti peningkatan kinerja

karyawan. Berdasarkan hasil diatas maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kinerja, yang artinya penelitian di PT. Pundarika Atma Semesta dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja sudah memperhatikan kondisi tempat kerja, tindak perbuatan, dan suasana kejiwaan karyawan. Sehingga proses dalam menerapkan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) sudah benar. Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan Riana (2016) yaitu K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hasil penelitian variabel K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa semakin baik program K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) yang dijalankan perusahaan maka akan semakin baik juga kinerja karyawannya.

Hasil ini sesuai dengan teori menurut Swasto (2011) yaitu keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan. Sehingga K3 (keselamatan kesehatan kerja) ini merupakan kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja.

Berdasarkan nilai F hitung $10,457 > F$ tabel 2,82 serta signifikansi 0,000 dengan demikian gaya kepemimpinan, pengawasan, K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) berpengaruh signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan. Kekuatan pengaruh variabel gaya kepemimpinan, pengawasan, dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai F hitung $10,457 > F$ tabel 2,82 serta signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawan, dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pundarika Atma Semesta.

Menurut pendapat dari Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tingkat kinerja karyawan masuk dalam kriteria sangat tinggi. Kondisi tersebut dapat membuktikan bahwa selama ini mampu memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara kualitas, kuantitas dan waktu penyelesaian pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan serta membuktikan bahwa dalam perusahaan telah mempekerjakan karyawan yang benar-benar memiliki kualitas dan sesuai dengan bidang masing-masing karyawan sehingga dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja para karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dan diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari hasil yang didapatkan bahwa korelasi atau hubungan gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,485 atau dapat diartikan bahwa hubungannya sedang, dan nilai signifikannya 0,000 sehingga dapat diartikan bahwa ada pengaruh positif. Dan regresinya sebesar $Y = 12,301 + 0.467 X_1 + e$ dengan nilai signifikan 0,000. Sedangkan dari hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($2,153 > 2,015$) dan nilai signifikan sebesar 0,037 (kurang dari 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan dari hasil yang didapatkan bahwa korelasi atau hubungan pengawasan (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,488 atau dapat diartikan bahwa hubungannya sedang, dan nilai signifikannya 0,000 sehingga dapat diartikan bahwa ada pengaruh positif. Dan regresinya sebesar $Y = 15,021 + 0.363 X_2 + e$ dengan nilai signifikan 0,000. Sedangkan dari hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($3,171 > 2,015$) dan nilai signifikan sebesar 0,003 (kurang dari 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan dari hasil yang didapatkan bahwa korelasi atau hubungan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (X3) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,372 atau dapat diartikan bahwa hubungannya sedang, dan nilai signifikannya 0,009 sehingga dapat diartikan bahwa ada pengaruh positif. Dan regresinya sebesar $Y = 12,134 + 0.439 X_3 + e$ dengan nilai signifikan 0,000. Sedangkan dari hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($2,056 > 2,015$) dan nilai signifikansi sebesar 0,046 (kurang dari 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel $10,457 > 2,82$. F tabel diperoleh dari $n - k - 1$, sehingga dapat diketahui bahwa $48 - 3 - 1 = 44 = 2,82$. Dan nilai signifikan sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya krpemimpinan, pengawasan dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa angka Adj R² sebesar 0,376 yang dapat diartikan bahwa korelasi atau hubungan antara gaya kepemimpinan (X1), pengawasan (X2), dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (X3) terhadap kinerja (Y) adalah positif. Hal ini berarti 37,6% variabel kinerja bisa dijelaskan oleh variabel X, sedangkan sisanya 62,4% dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, saran yang dapat peneliti ajukan antara lain :

1. Diharapkan agar pimpinan PT. Pundarika Atma Semesta diharapkan lebih meningkatkan kemampuan dalam mengambil keputusan dan memecahkan masalah dengan tepat. Meskipun dari hasil penelitian menyatakan pemimpin sudah melakukan tugasnya dengan baik namun hal tersebut masih dapat ditingkatkan. Semisal melakukan pendekatan emosional kepada bawahan dalam konteks pekerjaan agar supervisor dapat mengambil keputusan yang sejalan dengan para bawahan.
2. Diharapkan agar pimpinan PT. Pundarika Atma Semesta mampu untuk meningkatkan pengawasan serta menjaganya tetap optimal karyawan dapat bekerja dengan lebih baik sesuai dengan apa yang ingin dicapai oleh perusahaan. Bagi perusahaan adanya Pengawasan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan sebuah pekerjaan yang akan berujung konsistensi peningkatan kinerja karyawan.
3. Diharapkan program K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) yang sudah berjalan di PT. Pundarika Atma Semesta dapat lebih dimaksimalkan lagi terkait dalam edukasi mengenai cara pemakaian alat pelindung diri. Serta

dapat lebih menghimbau para karyawannya untuk mengikuti edukasi mengenai cara pemakaian alat pelindung diri dengan baik dan tepat yang telah disediakan oleh perusahaan.

4. Diharapkan PT. Pundarika Atma Semesta, meningkatkan sistem gaya kepemimpinan, pengawasan dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan akan memaksimalkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. Taufik. (2014). *Manajemen Strategik; Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Andriyani, Emilia Ika. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Bagian Administrasi (Non-Medis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Santa Dharma Yogyakarta.
- Aprilia, Riana. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik PT. PLN (Persero) UPJ Semarang*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ardana, Komang., dkk. (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, Hani. (2003). *Manajemen*. Edisi II, Cet XVIII. Yogyakarta: BPFE.
- Kartono, Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Malayu, S.P Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manawi dan Martini. (2008). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Marihot & Manullag. (2002). *Manajemen; Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: UGM Press.
- Multazam H.T. (2015). *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep*. Makassar: UIN Alaudin.
- Priyanto. (2012). *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Cv Andi Offest.
- Rahayu, Indah Dwi., Musadieg, Moch. Al., dan Prasetya, Arik. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Departement PT. Badak LNG Bontang)*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke-6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* . Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Siregar, Muhammad Habib. (2017). *Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatra Utara (Studi pada Karyawan di PDAM Tirtanadi, Jl. SM Raja Medan)*. Medan: Universitas Islam Negri Sumatera Utara.
- Sugiyono, D. (2008). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas.

- Sugiyono, D. (2016). *Metode Penelitian Manajemen Dengan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan, & Penelitian Evaluasi*. Cetakan Kelima. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suwanto, dan Priansa, Donni Juni. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik & Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Swasto, Bambang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Tampi, Bryan Johannes. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*. *Journal "Acta Diurna" Volume III No. 4 Tahun 2014*.
- Thoha, Miftah. (2012). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Cetakan Keenam Belas. Jakarta: CV. Rajawali.
- Usman, Husein dan Akbar, Purnomo Setiady. (2011). *Pengantar Statistika Edisi Kedua*. Jakarta: Penerbit Andi.
- Winardi. (2011). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Lampiran 1

KUISIONER PENELITIAN
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN, DAN
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI
(STUDI KASUS PADA PT PUNDARIKA ATMA SEMESTA)

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

PT Pundarika Atma Semesta

Terima kasih atas partisipasi saudara menjadi responden untuk mengisi kuesioner ini. Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi di Fakultas ekonomi dan bisnis program studi manajemen pada Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman (UNDARIS) Ungaran. Kuesioner ini merupakan salah satu instrument/alat penelitian yang dilakukan oleh

Nama : Annisa Rosita Wulandini

NPM : 1651001

Saya sangat menghargai kejujuran saudara dalam mengisi kuesioner ini, dan menjamin kerahasiaannya. Atas kerja sama dan bantuan saudara, saya ucapkan terima kasih.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Lingkarilah pada pilihan jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara/saudari

- a. Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita
- b. Pendidikan terakhir : 1. SMU/SMK 2. D3 3.S1

- c. Usia (Tahun) : 1. 20-29 2. 30-39 3. 40-49 4. > 50 Th
d. Masa kerja (Tahun) : 1. 0-3 2. 4-10 3. >10

B. PETUNJUK PENGISIAN

Saudara diminta untuk memberikan tanda centang (√) pada salah satu jawaban **SS, S, KS, TS, STS** pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan sikap saudara dan sesuai dengan kondisi sebenarnya, dimana :

1. **SS** = Bila anda **sangat setuju** dengan pernyataan tersebut skor 5
2. **S** = Bila anda **setuju** dengan pernyataan tersebut skor 4
3. **KS** = Bila anda **kurang setuju** dengan pernyataan tersebut skor 3
4. **TS** = Bila anda **tidak setuju** dengan pernyataan tersebut skor 2
5. **STS** = Bila anda **sangat tidak setuju** dengan pernyataan tersebut skor 1

1.

G a y a K e p e m i m p i n a	No	Pernyataan	Skor Jawaban				
			SS	S	KS	TS	STS
			5	4	3	2	1
	1	Semua keputusan hanya diambil oleh pemimpin					
	2	Atasan saya selalu menerima kesempatan untuk menyampaikan ide dan gagasan					
	3	Atasan saya selalu mendengarkan keluhan dan saran dari karyawan					
	4	Atasan saya dalam melakukan segala hal selalu memperhatikan perasaan saya, adanya rasa saling percaya dan menghormati					
	5	Atasan saya selalu memberikan perhatian terhadap bawahannya dan memperhatikan kesejahteraan Karyawan					
	6	Atasan saya selalu memberi tugas secara rinci					

n (X1)

Keterangan : Pengambilan keputusan (1,2), perilaku pemimpin (3,4),

Dimensi (5,6)

2. Pengawasan (X2)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pemimpin melakukan seleksi terhadap karyawan dalam membagikan tugas.					
2	Pemimpin sering melakukan inspeksi langsung kepada karyawan.					
3	Saya selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.					
4	Pemimpin memberikan sanksi tegas atas pelanggaran yang dilakukan karyawan.					
5	Karyawan selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan.					
6	Pemimpin memberikan tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan.					

Keterangan : Kontrol masukan (1,2), kontrol perilaku (3,4),
kontrol pengeluaran (5,6)

3. K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X3)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Kelengkapan peralatan keselamatan dan kesehatan kerja sangat diperlukan pada waktu pelaksanaan pekerjaan.					
2	Adanya perawatan pada peralatan kerja					
3	Saya selalu menggunakan APD selama bekerja.					
4	Pemahaman tentang penggunaan alat keselamatan dan kesehatan kerja perlu dilaksanakan bagi setiap karyawan.					
5	Adanya hubungan kerja yang baik antara kelompok / teman sekerja.					
6	Suasana kerja mempengaruhi kenyamanan kerja pegawai.					

Keterangan : Kondisi tempat kerja (1,2), tindak perbuatan (3,4), suasana kejiwaan pegawai (5,6)

4. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.					
2	Saya selalu mengutamakan standar kerja yang ditetapkan perusahaan sebagai acuan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan sampai tercapai.					
4	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik dan tanpa kesalahan.					
5	Saya suka melimpahkan tugas kepada rekan kerja karena saya tidak mampu mengerjakannya.					
6	Saya memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja di perusahaan ini.					

Keterangan : Kualitas (1,2), kuantitas (3), pelaksanaan tugas (4), tanggung jawab atas pekerjaan (5,6)

Lampiran 2

Tabulasi Hasil Pengisian Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Kode	Gaya Kepemimpinan (X1)						Total
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	R-1	4	3	5	5	5	4	26
2	R-2	4	5	5	5	4	5	28
3	R-3	4	5	4	4	4	4	25
4	R-4	2	5	4	4	4	5	24
5	R-5	3	4	4	5	4	3	23
6	R-6	4	5	5	5	5	4	28
7	R-7	3	5	5	5	4	4	26
8	R-8	2	4	4	4	4	4	22
9	R-9	5	4	4	4	5	3	25
10	R-10	5	4	4	4	5	4	26
11	R-11	4	4	5	4	4	2	23
12	R-12	5	5	5	5	5	4	29
13	R-13	5	5	5	4	4	4	27
14	R-14	3	4	5	5	5	4	26
15	R-15	3	4	4	4	4	3	22
16	R-16	3	4	4	3	4	3	21
17	R-17	4	4	4	4	4	4	24
18	R-18	4	4	4	4	4	5	25
19	R-19	4	4	3	5	5	5	26
20	R-20	4	5	2	4	4	4	23
21	R-21	5	5	5	4	4	4	27
22	R-22	5	5	5	4	4	4	27
23	R-23	5	5	4	4	5	4	27
24	R-24	3	5	5	5	5	5	28
25	R-25	3	3	3	3	4	4	20
26	R-26	3	4	5	4	4	3	23
27	R-27	4	5	4	4	5	2	24
28	R-28	4	4	4	4	5	5	26
29	R-29	3	4	4	3	3	3	20
30	R-30	3	4	3	3	3	3	19
31	R-31	3	4	3	4	5	4	23
32	R-32	5	5	4	5	4	4	27
33	R-33	3	4	4	4	4	4	23
34	R-34	5	3	3	4	4	3	22
35	R-35	4	3	3	4	4	4	22

36	R-36	4	2	4	4	3	4	21
37	R-37	4	4	4	4	3	4	23
38	R-38	5	5	4	4	4	5	27
39	R-39	4	4	5	4	5	4	26
40	R-40	4	4	4	5	4	4	25
41	R-41	4	4	4	4	4	4	24
42	R-42	4	5	4	5	4	4	26
43	R-43	4	4	5	4	4	4	25
44	R-44	4	4	4	4	4	4	24
45	R-45	4	5	4	4	4	4	25
46	R-46	5	4	5	4	4	5	27
47	R-47	4	4	4	5	4	4	25
48	R-48	4	3	3	4	4	4	22

Tabulasi Hasil Pengisian Kuesioner Variabel Pengawasan

No	Kode	Pengawasan (X2)						Total
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	R-1	4	3	3	2	2	2	16
2	R-2	4	5	4	5	4	5	27
3	R-3	4	5	4	5	4	4	26
4	R-4	2	5	4	5	5	5	26
5	R-5	3	4	4	4	3	3	21
6	R-6	3	3	3	5	5	4	23
7	R-7	5	5	5	4	4	4	27
8	R-8	5	5	4	4	4	4	26
9	R-9	5	5	5	4	4	3	26
10	R-10	5	4	5	4	5	4	27
11	R-11	3	3	2	2	2	2	14
12	R-12	2	4	5	4	5	4	24
13	R-13	2	4	5	4	4	4	23
14	R-14	3	4	5	5	5	4	26
15	R-15	3	4	4	4	4	3	22
16	R-16	3	4	4	3	4	3	21
17	R-17	4	4	4	4	4	4	24
18	R-18	4	4	3	3	3	5	22
19	R-19	3	4	4	4	4	4	23
20	R-20	5	4	4	5	4	4	26
21	R-21	4	4	4	4	4	4	24
22	R-22	5	4	4	5	5	4	27
23	R-23	5	5	4	4	4	4	26
24	R-24	3	5	5	5	5	5	28
25	R-25	3	3	3	3	4	4	20
26	R-26	3	4	5	4	4	4	24
27	R-27	4	5	4	4	5	4	26
28	R-28	4	4	4	4	4	4	24
29	R-29	3	4	4	3	3	3	20
30	R-30	5	5	5	5	5	4	29
31	R-31	3	3	3	4	4	4	21
32	R-32	4	5	4	4	5	5	27
33	R-33	5	4	4	5	4	4	26
34	R-34	4	4	4	4	4	4	24
35	R-35	4	3	3	4	3	3	20
36	R-36	4	2	3	3	4	4	20
37	R-37	4	4	5	5	5	5	28

38	R-38	5	5	3	3	3	4	23
39	R-39	4	4	4	5	4	4	25
40	R-40	4	4	5	4	4	5	26
41	R-41	4	4	4	4	4	4	24
42	R-42	5	4	5	4	4	4	26
43	R-43	4	5	4	5	4	4	26
44	R-44	4	4	4	4	4	4	24
45	R-45	4	3	3	3	4	4	21
46	R-46	4	5	4	5	4	5	27
47	R-47	4	4	4	5	4	4	25
48	R-48	4	3	3	4	4	4	22

Tabulasi Hasil Pengisian Kuesioner Variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

No	Kode	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3)						Total
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
1	R-1	5	5	4	5	5	5	29
2	R-2	5	5	4	5	4	5	28
3	R-3	5	5	5	5	5	5	30
4	R-4	5	5	5	4	5	4	28
5	R-5	5	3	4	4	4	4	24
6	R-6	5	5	5	5	5	5	30
7	R-7	5	5	5	5	5	5	30
8	R-8	4	4	4	5	3	4	24
9	R-9	4	4	4	4	4	4	24
10	R-10	5	5	5	4	5	4	28
11	R-11	5	4	4	5	4	5	27
12	R-12	5	4	5	5	4	4	27
13	R-13	5	5	4	5	4	4	27
14	R-14	4	5	5	5	4	5	28
15	R-15	5	5	4	4	4	4	26
16	R-16	5	5	4	4	5	4	27
17	R-17	4	5	4	5	4	5	27
18	R-18	5	4	4	4	4	4	25
19	R-19	5	5	5	4	4	4	27
20	R-20	5	4	4	5	5	5	28
21	R-21	5	5	4	5	5	4	28
22	R-22	5	4	5	5	4	5	28
23	R-23	5	5	5	5	5	5	30
24	R-24	5	5	5	4	5	4	28
25	R-25	4	4	5	5	4	5	27
26	R-26	5	5	5	5	5	5	30
27	R-27	5	4	5	5	5	4	28
28	R-28	4	5	4	4	4	4	25
29	R-29	4	4	4	4	3	4	23
30	R-30	5	5	3	4	4	4	25
31	R-31	5	4	5	4	4	4	26
32	R-32	4	4	4	3	4	4	23
33	R-33	4	4	5	4	4	4	25
34	R-34	5	4	4	5	5	3	26
35	R-35	4	3	4	5	4	5	25
36	R-36	5	4	4	4	4	4	25

37	R-37	4	4	5	5	3	5	26
38	R-38	4	4	5	4	5	4	26
39	R-39	4	4	4	4	4	4	24
40	R-40	3	4	4	4	5	4	24
41	R-41	4	4	5	4	4	4	25
42	R-42	4	5	4	4	4	4	25
43	R-43	4	5	4	4	4	4	25
44	R-44	4	4	4	5	5	5	27
45	R-45	4	4	4	5	4	5	26
46	R-46	5	4	4	4	4	4	25
47	R-47	4	5	4	4	5	4	26
48	R-48	4	4	4	4	4	4	24

Tabulasi Hasil Pengisian Kuesioner Variabel Kinerja

No	Kode	Kinerja (Y)						Total
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	R-1	4	5	4	4	1	4	22
2	R-2	5	5	4	3	2	5	24
3	R-3	5	5	5	4	1	5	25
4	R-4	4	5	5	4	3	5	26
5	R-5	4	4	4	3	2	4	21
6	R-6	5	5	5	5	1	5	26
7	R-7	4	5	4	3	3	5	24
8	R-8	4	4	4	4	3	4	23
9	R-9	4	4	4	3	3	4	22
10	R-10	4	4	4	5	4	4	25
11	R-11	4	4	4	3	3	4	22
12	R-12	4	5	4	5	2	4	24
13	R-13	4	5	4	4	1	4	22
14	R-14	5	5	5	5	2	5	27
15	R-15	4	4	4	2	2	3	19
16	R-16	3	4	4	2	3	4	20
17	R-17	4	4	4	4	4	4	24
18	R-18	4	5	4	3	2	4	22
19	R-19	4	5	4	4	2	5	24
20	R-20	5	5	4	3	1	5	23
21	R-21	4	5	4	4	1	5	23
22	R-22	5	4	4	5	5	5	28
23	R-23	5	5	5	4	3	5	27
24	R-24	5	5	5	5	1	5	26
25	R-25	4	4	5	4	3	4	24
26	R-26	4	5	4	4	3	4	24
27	R-27	4	5	4	3	2	5	23
28	R-28	4	4	4	4	4	4	24
29	R-29	4	4	3	3	2	4	20
30	R-30	5	5	4	4	2	4	24
31	R-31	4	5	4	4	2	4	23
32	R-32	4	5	5	4	3	5	26
33	R-33	5	5	5	4	3	5	27
34	R-34	4	5	5	3	1	5	23
35	R-35	3	4	4	3	4	4	22
36	R-36	3	4	3	1	2	4	17
37	R-37	4	3	5	4	5	4	25

38	R-38	4	5	4	5	4	4	26
39	R-39	4	5	4	3	4	4	24
40	R-40	5	5	5	4	2	5	26
41	R-41	4	4	4	4	2	4	22
42	R-42	4	5	4	5	4	3	25
43	R-43	4	5	4	5	4	3	25
44	R-44	5	5	5	5	4	5	29
45	R-45	5	4	5	4	3	5	26
46	R-46	4	4	4	4	4	5	25
47	R-47	4	4	4	5	4	5	26
48	R-48	4	4	4	4	3	4	23

Lampiran 3

Uji Validitas

Correlations
Gaya Kepemimpinan (X1)

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.527	.804**	.667*	.248	.302	.778**
	Sig. (2-tailed)		.117	.005	.035	.490	.397	.008
	N	10	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.527	1	.477	.527	.294	.477	.739*
	Sig. (2-tailed)	.117		.164	.117	.410	.164	.015
	N	10	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.804**	.477	1	.704*	.448	.318	.822**
	Sig. (2-tailed)	.005	.164		.023	.194	.370	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.667*	.527	.704*	1	.681*	.704*	.908**
	Sig. (2-tailed)	.035	.117	.023		.030	.023	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.248	.294	.448	.681*	1	.448	.651*
	Sig. (2-tailed)	.490	.410	.194	.030		.194	.042
	N	10	10	10	10	10	10	10
X1.6	Pearson Correlation	.302	.477	.318	.704*	.448	1	.704*
	Sig. (2-tailed)	.397	.164	.370	.023	.194		.023
	N	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.778**	.739*	.822**	.908**	.651*	.704*	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.015	.004	.000	.042	.023	
	N	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Correlations
Pengawasan (X2)**

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.788**	.788**	.918**	.788**	.651*	.930**
	Sig. (2-tailed)		.007	.007	.000	.007	.042	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	.788**	1	.756*	.781**	.756*	.648*	.883**
	Sig. (2-tailed)	.007		.011	.008	.011	.043	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	.788**	.756*	1	.781**	1.000*	.648*	.929**
	Sig. (2-tailed)	.007	.011		.008	.000	.043	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	.918**	.781**	.781**	1	.781**	.655*	.918**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.008		.008	.040	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.788**	.756*	1.000*	.781**	1	.648*	.929**
	Sig. (2-tailed)	.007	.011	.000	.008		.043	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2.6	Pearson Correlation	.651*	.648*	.648*	.655*	.648*	1	.769**
	Sig. (2-tailed)	.042	.043	.043	.040	.043		.009
	N	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.930**	.883**	.929**	.918**	.929**	.769**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.009	
	N	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations
K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X3)

		Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.821**	.714*	.762*	.846**	.714*	.944**
	Sig. (2-tailed)		.004	.020	.010	.002	.020	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.821**	1	.500	.792**	.919**	.500	.914**
	Sig. (2-tailed)	.004		.141	.006	.000	.141	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.714*	.500	1	.333	.408	.600	.647*
	Sig. (2-tailed)	.020	.141		.347	.242	.067	.043
	N	10	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.762*	.792**	.333	1	.919**	.667*	.890**
	Sig. (2-tailed)	.010	.006	.347		.000	.035	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.846**	.919**	.408	.919**	1	.612	.947**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.242	.000		.060	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X3.6	Pearson Correlation	.714*	.500	.600	.667*	.612	1	.759*
	Sig. (2-tailed)	.020	.141	.067	.035	.060		.011
	N	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.944**	.914**	.647*	.890**	.947**	.759*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.043	.001	.000	.011	
	N	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Corre

lation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Correlations
Kinerja (Y)**

		Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.704*	.677*	1.000**	.802**	.677*	.888**
	Sig. (2-tailed)		.023	.032	.000	.005	.032	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10
Y.2	Pearson Correlation	.704*	1	.895**	.704*	.766**	.895**	.915**
	Sig. (2-tailed)	.023		.000	.023	.010	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
Y.3	Pearson Correlation	.677*	.895**	1	.677*	.751*	1.000**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.032	.000		.032	.012	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
Y.4	Pearson Correlation	1.000*	.704*	.677*	1	.802**	.677*	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000	.023	.032		.005	.032	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10
Y.5	Pearson Correlation	.802**	.766**	.751*	.802**	1	.751*	.902**
	Sig. (2-tailed)	.005	.010	.012	.005		.012	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
Y.6	Pearson Correlation	.677*	.895**	1.000*	.677*	.751*	1	.921**
	Sig. (2-tailed)	.032	.000	.000	.032	.012		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.888**	.915**	.921**	.888**	.902**	.921**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4

Uji Reliabilitas

**Reliability
Gaya Kepemimpinan (X1)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	6

**Reliability
Pengawasan (X2)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	6

**Reliability
K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X3)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	6

**Reliability
Kinerja (Y)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	6

Lampiran 5

Uji Korelasi Sederhana dan Korelasi Berganda

Uji korelasi sederhana variabel gaya kepemimpinan (X1)

Correlations

		Correlations	
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,485**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	48	48
Kinerja	Pearson Correlation	,485**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji korelasi sederhana variabel pengawasan (X2)

Correlations

		Correlations	
		Pengawasan	Kinerja
Pengawasan	Pearson Correlation	1	,488**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	48	48
Kinerja	Pearson Correlation	,488**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji korelasi sederhana K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (X3)

Correlations

		Correlations	
		Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Kinerja
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Pearson Correlation	1	,372**
	Sig. (2-tailed)		,009
	N	48	48
Kinerja	Pearson Correlation	,372**	1
	Sig. (2-tailed)	,009	
	N	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji korelasi berganda variabel gaya kepemimpinan (X1), pengawasan (X2), dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (X3)

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,645 ^a	,416	,376	1,80292

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Pengawasan, Gaya Kepemimpinan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101,977	3	33,992	10,457	,000 ^b
	Residual	143,023	44	3,251		
	Total	245,000	47			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Pengawasan, Gaya Kepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,418	4,184		,578	,566
	Gaya Kepemimpinan	,268	,124	,278	2,153	,037
	Pengawasan	,287	,090	,385	3,171	,003
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	,298	,145	,252	2,056	,046

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 6

Uji Regresi Sederhana dan Berganda

Regression

Uji regresi sederhana variabel gaya kepemimpinan (X1)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.301	3.061		4.019	.000
1 Gaya Kepemimpinan	.467	.124	.485	3.758	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Regression

Uji regresi sederhana variabel pengawasan (X2)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.021	2.323		6.466	.000
1 Pengawasan	.363	.096	.488	3.787	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Regression

Uji regresi sederhana variabel K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (X3)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.134	4.282		2.834	.007
1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.439	.162	.372	2.720	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji regresi berganda variabel gaya kepemimpinan, pengawasan, K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (X3)

Regression

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,418	4,184		,578	,566
1 Gaya Kepemimpinan	,268	,124	,278	2,153	,037
Pengawasan	,287	,090	,385	3,171	,003
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	,298	,145	,252	2,056	,046

a. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,645 ^a	,416	,376	1,80292

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Pengawasan, Gaya Kepemimpinan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101,977	3	33,992	10,457	,000 ^b
	Residual	143,023	44	3,251		
	Total	245,000	47			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Pengawasan, Gaya Kepemimpinan

Lampiran 7

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,418	4,184		,578	,566
1 Gaya Kepemimpinan	,268	,124	,278	2,153	,037
1 Pengawasan	,287	,090	,385	3,171	,003
1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	,298	,145	,252	2,056	,046

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	101,977	3	33,992	10,457	,000 ^b
1 Residual	143,023	44	3,251		
Total	245,000	47			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Pengawasan, Gaya Kepemimpinan

Lampiran 8

Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287

Lampiran 9

Tabel Uji t

Titik Presentase Distribusi t (df = 41-80)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50		0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51		0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52		0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53		0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54		0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55		0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56		0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57		0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58		0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59		0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60		0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61		0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62		0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63		0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64		0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65		0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66		0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67		0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68		0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69		0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70		0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71		0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72		0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73		0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74		0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75		0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76		0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77		0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78		0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79		0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80		0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Tabel Uji F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05 (df= 1-45)												
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Annisa Rosita Wulandini

NPM : 16.51.0001

Mahasiswa Program : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tahun Akademik : 2020/2021

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan skripsi saya yang berjudul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT.Pundarika Atma Semesta”.

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiat maka saya akan menerima sanksi pembatalan ijazah dan mencabut gelar akademiki.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Ungaran, 24 Maret 2021



Annisa Rosita Wulandini

LEMBAR BIODATA

Nama : Annisa Rosita Wulandini

Tempat, Tanggal Lahir : Kab. Semarang, 08 Agustus 1997

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Jati Lor RT 002 RW 005, Tonoboyo, Bandongan,
Kab. Magelang

Agama : Islam

Status Perkawinan : Sudah Menikah

Pekerjaan : Belum Bekerja

Kewarganegaraan : Indonesia

Riwayat Pendidikan : - SD N 1 Pringapus : 2009
- SMP N 1 Bergas : 2012
- SMA Mardisiswa : 2015