

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KESELAMATAN,  
KESEHATAN, KEAMANAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.  
MASSCOM GRAPHY SEMARANG**

**SITI MAESAROH**

*Program Studi Manajemen – S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Dian Nuswantoro Semarang  
URL : <http://dinus.ac.id/>*

**ABSTRACT**

The aim in this study was to determine the effect of leadership, motivation, and safety, health, safety (K3) on the performance of employees, as well as to analyze and prove the influence of safety, health, safety (K3) to employee performance. Attempts to improve the performance of employees, such as by taking into account several factors: leadership, motivation and safety, health, safety (K3).

The research was conducted at PT. Masscom Graphy Semarang. Data were collected through a questionnaire distributed to 65 people. In addition to the questionnaire data is also collected via a brief interview. The study was conducted by using data analysis in this study using SPSS version 16. The sampling technique used is the method of random sampling and testing techniques of data used in this study include reliability tests with Cronbach Alpha, test validity by factor analysis. Classical assumption test and multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis. The analysis showed that leadership, motivation and K3 positive and significant impact on employee performance.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Keselamatan, Kesehatan, Keamanan Kerja (K3)

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia yang ada dalam perusahaan. Hasibuan (2009) menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentuan terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi, tidak mungkin tercapai tanpa peran aktif dari sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, meskipun peralatan yang dimiliki canggih dan *modern*.

Menurut Dessler (2003) penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja relatif karyawan saat ini dan/atau di masa lalu terhadap standar prestasinya. Kinerja sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## TELAAH TEORI DAN HIPOTESIS

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Handoko (2001) mendefinisikan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembang, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”. Menurut Dessler (2003:2) manajemen SDM adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktikkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006, h.3) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Difinisi manajemen sumber daya manusia yang dapat diterima secara universal tidak ada, karena antara difinisi yang dibuat oleh penulis yang satu dengan penulis yang lain terdapat perbedaan-perbedaan (Manullung 2012:196).

Manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat berperan penting untuk mengelola dan mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia juga diperlukan manajemen yang baik agar kualitas sumber daya manusia dapat berkembang dengan optimal.

### Kinerja karyawan

Para ahli manajemen memberikan berbagai pengertian tentang kinerja. (Wibowo.2007) kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi

juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Menurut Wirawan (2009) kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan Moeheriono (2012) menyatakan kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi, organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Pengertian kinerja menurut Rivai dan Basri (2005) adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. *Performance* atau kinerja adalah suatu spesifik target yang merupakan komitmen manajemen yang dapat dicapai oleh pegawai atau organisasi. Kinerja dapat diukur dari *productivity, trun over, citizenship, dan satisfaction*. (Robbins, 2003).

Penilaian kinerja menurut Mondy (2008) adalah system formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Meskipun penilaian kinerja hanyalah salah satu unsur manajemen kinerja, system tersebut penting karena mencerminkan secara langsung rencana stratejik organisasi. Menurut Handoko (2004), penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, praktis, mempunyai standar dengan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan.

Yuwaliatin (2006) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

1. kuantitas kerja
2. kualitas kerja
3. pengetahuan tentang pekerjaan
4. pendapat atau pernyataan yang disampaikan
5. perencanaan kegiatan

## Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks di mana seorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas, atau suatu sasaran, dan mengarahkan organisasi yang membuatnya lebih kohesif dan lebih masuk akal. Artinya pemimpin membuat orang memiliki kemauan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang tinggi, sedangkan seorang kepala menyuruh orang untuk mencapai suatu tugas atau sasaran Wirjana (2006). Kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi Thoha (2007).

### Tipe-tipe kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2003) yaitu:

- a. Kepemimpinan Otoriter
- b. Kepemimpinan Partisipatif
- c. Kepemimpinan Delegatif

### Motivasi kerja

Bryan (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar

untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

- d. Menurut Reza (2010) mengemukakan motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.
- e. Motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam upaya mendorong bawahan dalam melaksanakan tugasnya dan pekerjaannya sehingga dapat berjalan lancar, dimana motivasi kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku bawahan di dalam perusahaan” (Rivai, 2004:45). Sama halnya dengan memotivasi karyawan keselamatan kerja juga tidak kalah pentingnya bagi suatu perusahaan. Dalam suatu organisasi perusahaan, keselamatan kerja amat diperlukan sehingga tujuan suatu organisasi perusahaan tersebut dapat dicapai. Suatu organisasi terdiri dari sejumlah karyawan dengan keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda, oleh karena itu diperlukan tindakan keselamatan yang tepat bagi setiap karyawan.

Jenis-jenis motivasi

Pada dasarnya jenis motivasi tersebut dapat dibagi 3 (tiga) menurut Ardana (2012) sebagai berikut:

1. Material incentive: pendorong yang dapat dinilai dengan uang.
2. Semi material *incentive*.
3. Non material *incentive*: yang tak dapat dinilai dengan uang seperti:
  - ❖ Penempatan yang tepat
  - ❖ Latihan sistematis
  - ❖ Promosi yang objektif
  - ❖ Pekerjaan yang terjamin
  - ❖ Keikutsertaan wakil-wakil karyawan dalam pengambilan keputusan
  - ❖ Kondisi pekerjaan yang menyenangkan
  - ❖ Pemberian informasi tentang perusahaan
  - ❖ Penjaga kesehatan
  - ❖ Perumahan
  - ❖ Dan lain sebagainya

Teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, bermula dari *movere* (bahasa latin) yang sama dengan *to move* (bahasa inggris) yang berarti mendorong atau menggerakkan. Sedangkan menurut Teori motivasi Abraham Maslow (Robins, 2006) mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

1. Fisiologis: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
2. Keamanan: antaranya keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima-baik, dan persahabatan.
4. Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor dari luar misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
5. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/ sesuatu sesuai ambisinya; yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

## **Keselamatan, Kesehatan dan Keamanan Kerja (K3)**

### **Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu cara untuk melindungi para karyawan dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja. Terkadang pelaksanaan keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) tidak diperhatikan dalam kinerja karyawan sehingga akan mengganggu produktivitas kerja karyawan, jika keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) diterapkan dan dilaksanakan maka akan tumbuh hasil kinerja yang memuaskan karena karyawan merasa di perhatikan keselamatan dan kesehatannya. Kesehatan para karyawan bisa terganggu karena penyakit akibat kerja, maupun karena keselamatan kerja yang tidak diperhatikan Riyan (2014). Keselamatan dan Kesehatan Kerja melindungi pekerja/buruh guna mewujudkan kinerja yang optimal Husni (2005:139)

Dengan diterapkannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara efektif, secara tidak langsung para pekerja akan merasa aman dan nyaman di lingkungan kerja, sehingga para karyawan dapat bekerja lebih fokus tanpa ada rasa tertekan dengan kondisi atau keadaan di sekitar lingkungan kerjanya. Veronica (2014). Sedangkan Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Menurut Suma'mur (2001:104) dalam Kadar (2014), keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006:245) kesehatan yaitu kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum. Sedangkan menurut Mangkunegara (2010) mendefinisikan bahwa kesehatan adalah menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja

Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan. Maka kegairahan kerja karyawan meningkat dan karyawan mendapat dorongan untuk bekerja lebih semangat dan produktif, apabila karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja dilingkungan kerja.

Adapun tujuan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2002:165), adalah:

1. Setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, baik secara fisik, social, maupun psikologis;
2. Setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin;
3. Semua hasil produksi dipelihara keamanannya;
4. Adanya jaminan pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai;
5. Meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja;

6. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja;
7. Setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Menurut Buntarto (2015) tujuan keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
- b. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja.
- c. Memelihara sumber produksi dan menggunakan secara aman dan efisien

Menurut Mangkunegara (2002:170) dalam Kadar (2014), indikator penyebab keselamatan kerja sebagai berikut:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja  
Keadaan tempat lingkungan kerja , yang meliputi:
  - a. Penyusunan dan penyampaian barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya;
  - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak;
  - c. Pembuangan kotoran limbah yang tidak pada tempatnya.
2. Pemakaian peralatan kerja  
Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi:
  - a. Pengamanan peralatan kerja yang sudah using atau rusak;
  - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik;
  - c. Pengaturan penerangan

### **Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan. Maka kegairahan kerja karyawan meningkat dan karyawan mendapat dorongan untuk bekerja lebih semangat dan produktif, apabila karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja dilingkungan kerja.

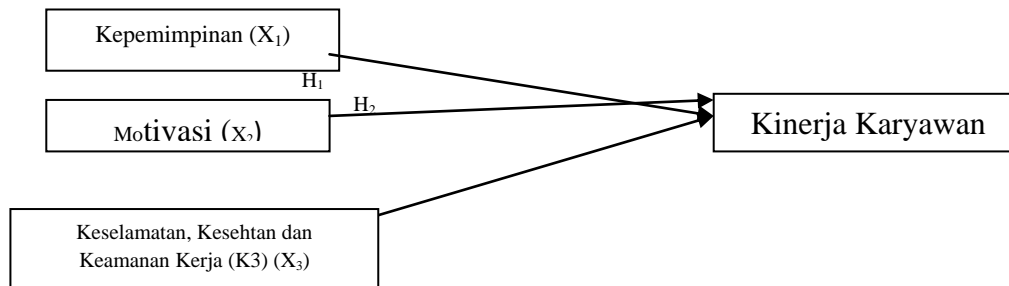
### **Tujuan K3 ( Kesehatan, Keselamatan dan Keamanan)**

Menurut Buntarto (2015) Kesehatan dan keselamatan kerja bertujuan untuk menjamin, kesempurnaan atau kesehatan jasmani dan rohani tenaga kerja serta hasil karya dan budayanya. Secara singkat, ruang lingkup kesehatan, keselamatan, dan keamanan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Memelihara lingkungan kerja sehat.
- b. Mencegah, dan mengobati keracunan yang ditimbulkan dari kerja.
- c. Memelihara moral, mencegah, dan mengobati keracunan yang timbul dari kerja.
- d. Menyusaikan kemampuan dengan pekerjaan.
- e. Merehabilitasi pekerja yang cedera atau sakit akibat pekerjaan.

Keselamatan kerja mencakup pencegahan kecelakaan kerja dan perlindungan terhadap tenaga kerja dari kemungkinan terjadinya kecelakaan sebagai akibat dari kondisi kerja yang tidak aman dan atau tidak sehat. Syarat-syarat kesehatan, keselamatan, dan keamanan kerja ditetapkan sejak tahap perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan, dan penyimpanan bahan, barang, produk teknis, dan aparat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan (Buntarto.2015).

### Karangka konseptual



### Hipotesis

- H1 = Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 = Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 = Keselamatan, Kesehatan dan Keamanan Kerja (K3) karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Metodologi Penelitian

#### Populasi dan Sampel

Populasi adalah dengan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiono 2012:80). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Masscom Graphy Semarang, yang memiliki karyawan berjumlah 183 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono 2012:81). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan PT Masscom Graphy Semarang

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009: 49). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas dalam studi ini menggunakan korelasi product yang dapat diketahui dengan melihat r hitung dan r tabel (n – 2) (Ghozali, 2009: 49).

#### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009: 45). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator ini acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel (Ghozali, 2009:46).

Pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila (Ghozali, 2009: 49): Hasil  $\alpha > 0,60$  = reliabel dan Hasil  $\alpha < 0,60$  = tidak reliable

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

#### 1.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2009: 147). Untuk mengetahui data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal ( $45^0$ ), dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2009: 147).

#### 1.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009: 125).

Deteksi ada tidaknya problem heteroskedastisitas adalah dengan media grafik, apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2009: 126). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

#### 1.7.3 Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009:95) :

1. Mempunyai angka Tolerance diatas ( $>$ ) 0,1



2. Mempunyai nilai VIF di di bawah ( $<$ ) 10

### **Teknik Analisis**

#### **Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh dua atau lebih variabel prediktor (variabel bebas) terhadap satu variabel kriterium (variabel terikat) atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y) (Usman dan Akbar, 2006: 241).

Rumus (Usman dan Akbar, 2006):

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

#### **Uji - t**

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan  $\alpha = 0,05$  dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa,

#### **Uji – F**

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan  $\alpha = 0,05$  maka cara yang dilakukan adalah :

Mencari F hitung (Batasan F hitung)

Uji-F : diterima bila sig.  $>\alpha = 0,05$

Uji-F: ditolak bila sig.  $\leq\alpha = 0,05$

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model (Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Keselamatan, Kesehatan, Keamanan Kerja (K3)) dalam menerangkan variasi variabel dependen/ tidak bebas (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali,2009:87).

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimaksudkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted  $R^2$*  (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted  $R^2$*  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali,2009:87).

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengolahan statistik menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk menjaga prestasi kerja, karyawan berusaha selalu konsisten dalam bekerja, selain itu untuk membuat pimpinan senang dan puas dalam pekerjaan, karyawan harus memenuhi target yang diberikan diperusahaan. Pada saat bekerja karyawan selalu berkoordinasi dengan pimpinan, selalu berkerjasama dengan pimpinan, karyawan harus selalu siap ketika terjadi kesalahan dalam bekerja, pasti pimpinan akan memberikan bantuan kepada karyawannya yang mengalami kesulitan.

Hal ini berarti para karyawan memiliki keterkaitan mengenai kepemimpinan dari atasan mereka sehingga sangat mempengaruhi kinerja mereka selama menjadi karyawan perusahaan PT Masscom Graphy

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengolahan statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Perlu adanya pemberian motivasi tentang pekerjaannya agar tidak terjadi sesuatu. Ada bermacam – macam pemberian motivasi, secara langsung diberikan pimpinan, kemudian pemberian reward, atau bahkan bonus/insentive, dengan berbagai cara perusahaan akan selalu memberikan motivasi agar kinerja selalu meningkat. Pekerjaan yang tidak mudah dan selalu dikejar *deadline* menuntut karyawan Suara Merdeka harus bekerja cepat dan teliti. Agar selalu konsisten dalam bekerja, motivasi yang tinggi harus diberikan. Namun lepas dari motivasi, ada atau tidak nya motivasi, karyawan secara tidak langsung mempunyai tanggung jawab yang harus dilaksanakan, karyawan tetap bekerja dengan keras dan mewajibkan diri untuk menyelesaikan pekerjaannya. Jadi artinya bahwa karyawan menerima sebuah motivasi atau tidak menerima, karyawan akan tetap konsisten dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## **3. Pengaruh K3 Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengolahan statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan tidak mengutamakan keselamatan, kesehatan, keamanan, yang ditimbulkan dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan akan menanggung semua karyawan, jika terjadi kecelakaan dilingkungan perusahaan

## **Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan keselamatan, kesehatan keamanan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Masscom Graphy Semarang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Hasil analisis dalam studi ini ditemukan bahwa faktor yang terkuat adalah Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hasil lain dari studi adalah bahwa faktor Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Hasil analisis dalam studi ini ditemukan bahwa faktor yang terlemah adalah Keselamatan, Kesehatan, Keamanan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan .

## **Pembahasan Hasil Hipotesis**

1. Hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh bahwa secara individu atau parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Masscom Graphy

Semarang. Hal ini berarti Kepemimpinan baik maka kinerja karyawan akan baik pula. Demikian juga sebaliknya apabila Kepemimpinan turun maka kinerja karyawan akan turun.

2. Hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh bahwa secara individu atau parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Masscom Graphy Semarang. Hal ini berarti variabel Motivasi kerja yang baik maka kinerja karyawan juga baik. Demikian juga sebaliknya apabila Motivasi kerja turun maka kinerja karyawan akan turun pula.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh bahwa secara individu atau parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara K3 terhadap kinerja karyawan PT. Masscom Graphy Semarang. Hal ini berarti variabel K3 yang meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Demikian juga sebaliknya apabila K3 turun maka kinerja karyawan akan turun pula.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis, dapat dikemukakan saran yang sekiranya dapat membantu dan bermanfaat bagi kemajuan dan peningkatan kinerja karyawan PT. Masscom Graphy Semarang yaitu:

1. Berdasarkan hasil analisis dan persepsi responden terhadap motivasi kerja. Motivasi memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang perlu disarankan adalah perusahaan mampu memberikan motivasi terhadap karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Salah satu hal yang mampu meningkatkan motivasi kerja adalah gaji yang dibayarkan dengan tepat waktu, pemberian reward, bonus, penghargaan oleh perusahaan meningkatkan motivasi dalam bekerja akhirnya mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi atau baik pemimpin, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Kepemimpinan dimulai dari pemberian perintah atau teguran yang tepat dan efektif, merupakan salah satu kunci kesuksesan memimpin sebuah organisasi. Jika tidak tepat maka akan menghambat kinerja dan membawa hasil buruk bagi organisasi. Pemimpin harus memberikan penetapan batas waktu penyelesaian pekerjaan memberikan kejelasan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja berdasarkan batas waktu penyelesaian pekerjaan oleh pemimpin.
3. Berdasarkan hasil analisis keselamatan, kesehatan, keamanan kerja (K3) bahwa berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi atau baik keselamatan, kesehatan, keamanan kerja (K3), maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Pekerjaan karyawan yang tidak mudah, sesuai dengan target, dan ketelitian dalam bidang percetakan mengganggu keselamatan, kesehatan, dan keamanan kerja baik dalam tingkat tinggi ataupun rendah, selain itu pimpinan yang selalu memberikan tekanan, akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa keselamatan, kesehatan, keamanan kerja (K3) di PT. Masscom Graphy Semarang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Bryan Johannes Tampi.2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia ,TBK (Regional Sales Manado). Jurnal” actadiurnal”vol III, No.4*

Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenhallindo: Jakarta

Hani Handoko.2002. *Manajemen Personaliadan Sumber Daya Manusia*. Liberty. Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu SP, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Bumi Aksara. Jakarta.

Hersey, 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Delaprasata: Jakarta.

Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja grafindo Persada.

Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Methis, Robert L dan Jackson, John H. 2006. *Human Resources Management ( Manajemen Sumber Daya Manusia)* Terj : Diana Anggelica. Salemba empat. Jakarta.

Nazili, Iqbal. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kineja Karyawan: Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karywan PT Garuda Indonesia Kota Semarang). Skripsi UNDIP.*

Reza, Regina Aditya. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerjadan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Skripsi, Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.*  
[http://eprints.undip.ac.id/24466/1/skripsi-REGINA\\_ADITYA\\_REZA.pdf](http://eprints.undip.ac.id/24466/1/skripsi-REGINA_ADITYA_REZA.pdf)

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.

Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. PT. Indeks: Jakarta

Siagian P. Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta: Jakarta

Singgih, Santoso. 2004. *SPSS, Paramatrik*. Gramedia. Jakarta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-17. Alfabeta. Bandung.

Supardi.2005. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Cetakan Pertama UII Press.Yogyakarta.

Wibowo. 2007. *ManajemenKinerja*, Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Yuwaliatin, Sitty. 2006. "*Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA Semarang*". **EKOBIS.Vol 7. No 2. Hal: 241-2**