PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (K3)

TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada PT. Sinar Hasil Buana Kediri)

SKRIPSI

OLEH :

VITA TRISNANING TYAS

NPM : 11.1.02.02.0292

Email: vita_trisnaningtyas@yahoo.co.id

Prof.Dr.H.Sugiono, MM dan Ismayantika Dyah Puspasari, S.E., M.B.A

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

Jl. K.H. Achmad Dahlan No. 76 Kediri Phone : (0354) 771576

2015

Skripsi Oleh:

VITA TRISNANING TYAS

NPM: 11.1.02.02.0292

Judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada PT. Sinar Hasil Buana Kediri)

Telah disetujui untuk diajukan Kepada

Panitia Ujian/Sidang Skripsi Prodi Manajemen

Fakultas Ekonomi UNP Kediri

Tanggal: 3 September 2015

Pembimbing I	Pembimbing II
Prof. Dr. H. Sugiono, MM	Ismayantika Dyah Puspasari, S.E., M.B.A.

ii

Skripsi Oleh:

VITA TRISNANING TYAS

NPM: 11.1.02.02.0292

Judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada PT. Sinar Hasil Buana Kediri)

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UNP Kediri

Pada Tanggal: 12 September 2015

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

Ketua : Prof. Dr. H. Sugiono M.M.

Penguji I: Dr. H. Samari, S.E., M.M.

Penguji II: Ismayantika Dyah Puspasari S.E., M.B.A

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, M.M
NIDN.0717066601

ABSTRAK

Vita Trisnaning Tyas: *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Hasil Buana Kediri, Skripsi, Manajemen, Ekonomi UNP Kediri, 2015. Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Kesehatan Keselamatan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan Kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Hasil Buana Kediri. PT. Sinar Hasil Buana merupakan SPPBE Swasta yang merupakan filling plant milik pihak ketiga (swasta) yang bertugas untuk mengangkut, mengisikan, dan menyerahkan LPG non subsidi ukuran 12 kg dan 50 kg dalam bentuk tabung kepada agen yang sudah ditunjuk oleh Pertamina yang berada didaerah eks karisidenan Kediri yaitu di daerah Kediri, Tulung Agung, Madiun, Kertosono, Ponorogo, Jombang, dan Trenggalek. Penelitian dilakukan dengan mengumpulkan data – data yang diperoleh dari responden yaitu karyawan PT. Sinar Hasil Buana Kediri. Penelitian ini dilakukan dengan metode menyebar angket kepada 60 karyawan PT. Sinar Hasil Buana Kediri. Teknik sampling yang dipakai yaitu metode purposive sampling. Dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan data dan analisis yang digunakan, diperoleh persamaan regresi yaitu: Y = a + b1X1 + b2 X2 + 3X3 + b4X4 + b5X5 + e. Dengan hasil menunjukkan bahwa: kepemimpinan, kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawa.*

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perekonomian nasional Indonesia tidak bisa lepas dari globalisasi yang telah melanda dunia akhir-akhir ini. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang secara otomatis mengakibatkan persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Zainur (2010 : 41) mendefinisikan Kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Menurut Davis (2010 : 119) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Menurut Bangun (2014 : 377) kesehatan dan keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya. Keselamatan merupakan faktor penting dalam terlaksananya kegiatan perusahaan.

Sedangkan dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah kepemimpinan, kompensasi, dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Hasil Buana Kediri, dimana Keselamatan kesehatan kerja pada PT. Sinar Hasil Buana masih kurang diperhatikan oleh pimpinan maupun perusahaan. Karena PT. Sinar Hasil Buana adalah perusahaan yang bergerak dibidang gas LPG yang rawan dengan api. PT. Sinar Hasil Buana bertugas mengisikan, dan menyerahkan LPG non subsidi kepada agen yang sudah ditunjuk oleh Pertamina di Kabupaten Kediri. Oleh karena itu peneliti mengambil judul ”Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas diperoleh pokok permasalahan yaitu:

Agar diperoleh kinerja yang baik dari karyawan, maka perusahaan harus memperhatikan dengan baik atas hak yang harus diterima oleh karyawan, seperti kepemimpinan yang profesional dari seorang pemimpin, kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan, serta keselamatan kesehatan kerja yang harus dijamin perusahaan untuk karyawan.

C. Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak meluas, maka penulis memberikan batasan pada faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sinar Hasil Buana Kediri, yang dianalisis dalam penelitian ini adalah: Kepemimpinan, Kompensasi, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Kinerja Karyawan

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka pertanyaan peneliti yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Hasil Buana?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Hasil Buana?

3. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Hasil Buana?
4. Apakah kepemimpinan, kompensasi dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Hasil Buana?

E. Tujuan

Untuk memperoleh kinerja yang baik dari karyawan, maka perusahaan harus memperhatikan dengan baik atas hak yang harus diterima oleh karyawan, seperti kepemimpinan yang baik, kompensasi yang sesuai, serta keselamatan kesehatan kerja yang harus dijamin perusahaan untuk karyawan. Berdasarkan rumusan masalah di maka atas maka tujuan dalam penelitan ini adalah untuk mengetahui:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Hasil Buana.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Hasil Buana.
3. Kesehatan keselamatan kerja berpengarruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Hasil Buana.
4. Kepemimpinan, kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Hasil Buana.

F. Kegunaan

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu mengembangkan pemikiran bagi PT. Sinar Hasil Buana sebagai masukan dalam pertimbangan untuk pengambilan keputusan oleh pihak perusahaan.

2. Bagi Fakultas

Diharapkan dapat menambah kepustakaan dan menjadi bacaan yang bermanfaat bagi pembaca khususnya fakultas ekonomi program studi manajemen.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Prawirosentono (2008 : 2) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

b. Indikator Kinerja menurut Bangun (2014 : 234)

1) Jumlah pekerjaan : dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standart pekerjaan.
2) Kualitas pekerjaan : setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.
3) Kehadiran : Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakaanya sesuai waktu yang ditentukan.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Bangun (2014 : 339) mengatakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya.

b. Indikator kepemimpinan menurut Bangun (2014 : 340)

1) Kumpulan Orang : dalam suatu organisasi terdapat kumpulan orang yang menjadi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi. Kekuasaan
2) Mempengaruhi : pada unsur ini sangat dibutukan keahlian bagaimana pemimpin dapat mempengaruhi para anggota organisasinya.
3) Nilai : pemimpin yang mengabaikan komponen moral kepemimpinan dalam sejarah dikenang sebagai penjahat. Dengan demikian moral sangat berkaitan dengan nilai – nilai dan persyaratan.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Dessler (2009 : 46) mendefinisikan kompensasi yaitu merajuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Indikator kompensasi menurut Bangun (2014 : 258)

1) Gaji Pokok : gaji pokok adalah gaji dasar yang dibayarkan karyawan berdasarkan jenjang jabatan tertentu yang telah ditetapkan.
2) Kompensasi Variabel : bentuk imbalan kerja yang diterima karyawan berdasarkan kinerja individu atau kelompok.
3) Jaminan Kesehatan : Jaminan kesehatan berupa Jaminan Sosial, Pengobatan, Asuransi, Liburan, Pensiun, dan Berbagai Tunjangan.

4. Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)

a. Pengertian kesehatan keselamatan kerja

Menurut Bangun (2014 : 377) kesehatan keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya.

b. Indikator Kesehatan keselamatan kerja menurut (Moenir 2006 : 203)

1) Lingkungan Kerja Secara Fisik : penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda- tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
2) Lingkungan Sosial Psikologis : sedangkan jaminan kecelakaan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai atau pekerja.
3) Lingkungan kerja secara medis : dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani Kebersihan lingkungan kerja, Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja, Sistem pembuangan sampah dan limbah industri, Sarana kesehatan tenaga kerja

B. PENELITIAN TERDAHULU

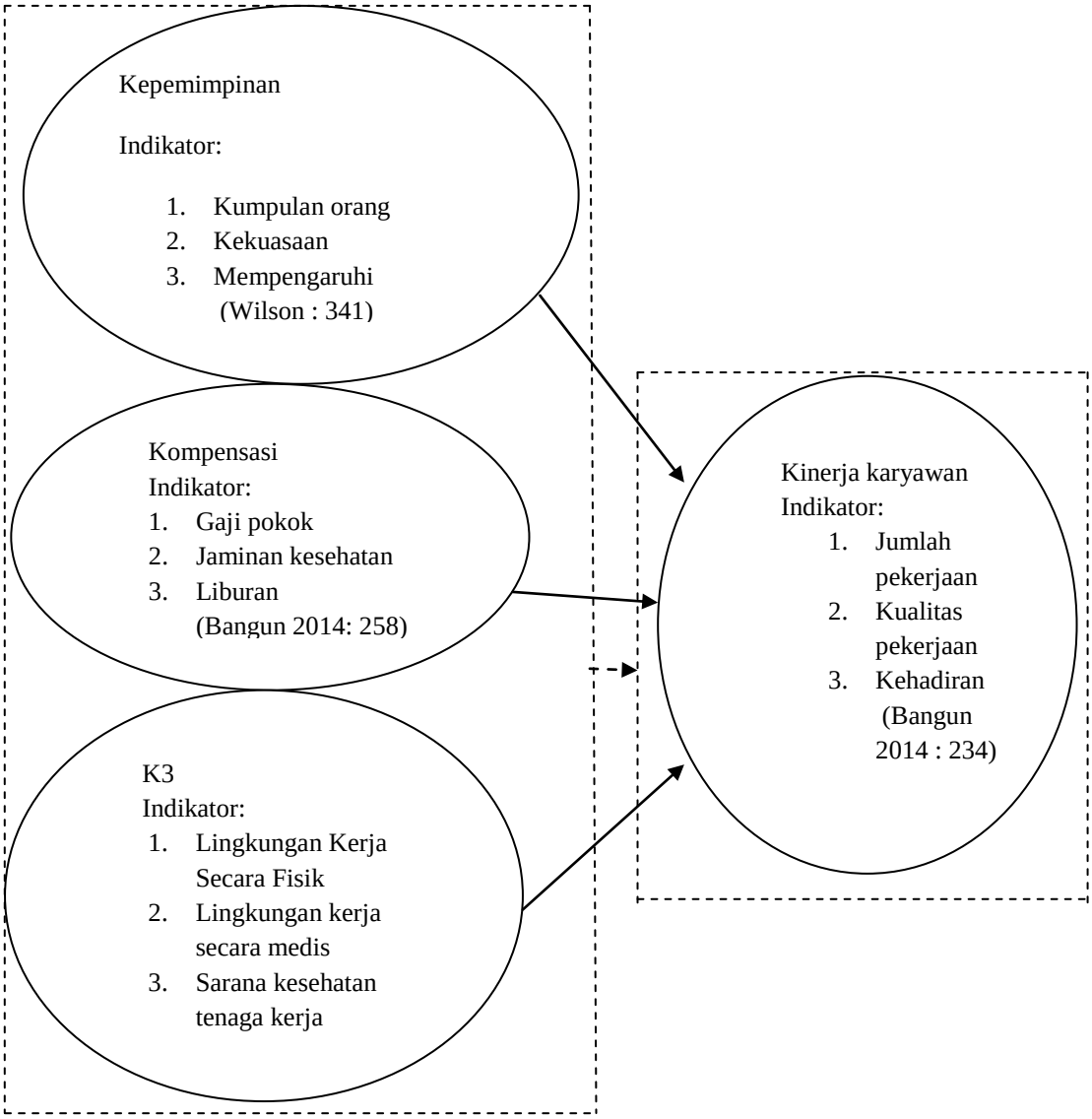
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Judul dan peneliti	Tujuan	Variabel Penelitian	Hasil	Perbedaan dengan penelitian sekarang
1	Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan	Untuk mengetahui apakah kepemimpinan,	X1 = kepemimpinan X2= kompensasi	Dari hasil analisis regresi berganda terbukti bahwa secara	Jika penelitian terdahulu X3=

	lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Artana 2012)	kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	X3= lingkungan kerja Y= kinerja karyawan	bersama-sama faktor Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	lingkungan kerja, maka yang membedakan dengan penelitian sekarang yaitu X3= K3
2	Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Riyadi 2011)	Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan XI= kompensasi finansial X2= gaya kepemimpinan X3= motivasi kerja Y= kinerja karyawan		Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel bebas kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Jika penelitian terdahulu X3= lingkungan kerja, maka yang membedakan dengan penelitian sekarang yaitu X3= K3

Gambar 2.2 Kerangka Konsep

Secara sistematis, konsep pemikiran dapat di gambarkan sebagai berikut:



C. Hipotesis

Nasution (2009 : 39) hipotesis adalah pernyataan yang merupakan dugaan atau terkaitan tentang apa saja yang kita amati dalam usaha untuk memahaminya.

H1 : Ada pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Hasil Buana.

H2 : Ada pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Hasil Buana.

H3 : Ada pengaruh positif dan signifikan variabel keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Hasil Buana.

H4 : Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan, kompensasi dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Hasil Buana.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. VARIABEL PENELITIAN

1. Identifikasi variabel
   a. Variabel bebas atau variabel independen.

      Menurut Sugiyono (2011 : 61) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini digunakan tiga variabel independen (bebas) yaitu kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan K3 (X3)

   b. Variabel terikat atau variabel dependen.

      Menurut Sugiyono (2011 : 61) Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Kinerja karyawan merupakan variabel dependen (terikat), yang dilambangkan dengan Y.

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini dilaksanakan di PT. Sinar Hasil Buana Kediri pada tanggal 1 sampai dengan 6 Agustus 2015.

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

   Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan PT. Sinar Hasil Buana Kediri sebanyak 150 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Nonprobability Sampling* yaitu *Sampling Purposive* yaitu teknik penentuan sampel dengan kriteria atau pertimbangan tertentu (sugiyono, 2010 : 122). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinar Hasil Buana bagian pengisian tabung gas LPG sebanyak 60 orang.

E. Instrumen penelitian dan Teknik Pengumpulan data

1. Pengujian Validitas

Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.8 Berikut ini:

Tabel 4.8

Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel/Indikator	r hitung	r table	Keterangan
	Kepemimpinan (X1)			
1.	X1.1.1	0,855	0,259	Valid
2.	X1.1.2	0,707	0,259	Valid
3.	X1.2.1	0,822	0,259	Valid
4.	X1.2.2	0,648	0,259	Valid
5.	X1.3.1	0,704	0,259	Valid
6.	X1.3.2	0,794	0,259	Valid
	Kompensasi (X2)			
1.	X2.1.1	0,654	0,259	Valid
2.	X2.1.2	0,740	0,259	Valid
3.	X2.2.1	0,580	0,259	Valid
4.	X2.2.2	0,620	0,259	Valid
5.	X2.3.1	0,606	0,259	Valid
6.	X2.3.2	0,676	0,259	Valid
	K3 (X3)			
1.	X3.1.1	0,610	0,259	Valid
2.	X3.1.2	0,678	0,259	Valid
3.	X3.2.1	0,634	0,259	Valid
4.	X3.2.2	0,665	0,259	Valid
5.	X3.3.1	0,644	0,259	Valid
6.	X3.3.2	0,794	0,259	Valid
	Kinerja Karyawan (Y)			
1.	Y1.1.1	0,719	0,259	Valid
2.	Y1.1.2	0,776	0,259	Valid
3.	Y1.2.1	0,665	0,259	Valid
4.	Y1.2.2	0,480	0,259	Valid
5.	Y1.3.1	0,559	0,259	Valid

6.	Y1.3.2	0,661	0,259	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel 4.8 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

D. Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variable	**Alpha**	**Keterangan**
Kepemimpinan	0,796	Reliabel
Kompensasi	0,776	Reliabel
K3	0,781	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,778	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah dan perkembangan perusahaan

PT. Sinar Hasil Buana merupakan SPPBE Swasta yang merupakan *filling plant* milik pihak ketiga (swasta) yang bertugas untuk mengangkut, mengisikan, dan menyerahkan LPG non subsidi ukuran 12 kg dan 50 kg dalam bentuk tabung kepada agen yang sudah ditunjuk oleh Pertamina yang berada didaerah eks karisidenan Kediri yaitu di daerah Kediri,Tulung Agung, Madiun, Kertosono, Ponorogo, Jombang, dan

Trenggalek. LPG diambil dari LPG FP PERTAMINA, Kilang, dan Lapangan Gas. PT. Sinar Hasil Buana sendiri didirikan sejak tahun 1994.

B. Diskripsi Data Variabel

1. Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.4

Tanggapan responden mengenai kepemimpinan

No	Butir	Tanggapan responden										Jml	%
		SS		S		N		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	X1.1.1	24	40,0	34	56,7	2	3,3	0	0,0	0	0,0	60	100
2.	X1.1.2	16	26,7	30	50,0	10	16,7	4	6,7	0	0,0	60	100
3.	X1.2.1	30	50,0	26	43,3	2	3,3	2	3,3	0	0,0	60	100
4.	X1.2.2	36	60,0	24	40,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	60	100
5.	X1.3.1	16	26,7	32	53,3	4	6,7	8	13,3	0	0,0	60	100
6.	X1.3.2	28	46,7	30	50,0	2	3,3	0	0,0	0	0,0	60	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tanggapan respoden sebagaimana pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai kepemimpinan.

2. Deskripsi Variabel Kompensasi

Tabel 4.5

Tanggapan responden mengenai kompensasi

No	Butir	Tanggapan responden										Jml	%
		SS		S		N		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	X2.1.1	17	28,3	32	53,3	6	10,0	5	8,3	0	0,0	60	100
2.	X2.1.2	25	41,7	31	51,7	2	3,3	2	3,3	0	0,0	60	100
3.	X2.2.1	25	41,7	29	48,3	3	5,0	3	5,0	0	0,0	60	100
4.	X2.2.2	28	46,7	32	53,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	60	100
5.	X2.3.1	36	60,0	24	40,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	60	100
6.	X2.3.2	22	36,7	32	53,3	4	6,7	2	3,3	0	0,0	60	100

3. Deskripsi Variabel K3

Tabel 4.6

Tanggapan responden mengenai K3

No	Butir	Tanggapan responden										Jml	%
		SS		S		N		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	X3.1.1	18	30,0	31	51,7	6	10,0	5	8,3	0	0,0	60	100
2.	X3.1.2	21	35,0	36	60,0	2	3,3	1	1,7	0	0,0	60	100
3.	X3.2.1	36	60,0	24	40,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	60	100
4.	X3.2.2	37	61,7	23	38,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	60	100
5.	X3.3.1	29	48,3	28	46,7	2	3,3	1	1,7	0	0,0	60	100

6.	X3.3.2	23	38,3	33	55,0	2	3,3	2	3,3	0	0,0	60	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tanggapan respoden sebagaimana pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap variabel K3.

4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.7

Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan

No	Butir	Tanggapan responden										Jml	%
		SS		S		N		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	Y1.1.1	28	46,7	30	50,0	2	3,3	0	0,0	0	0,0	60	100
2.	Y1.1.2	14	23,3	36	60,0	8	13,3	2	3,3	0	0,0	60	100
3.	Y1.2.1	22	36,7	32	53,3	4	6,7	2	3,3	0	0,0	60	100
4.	Y1.2.2	36	60,0	24	40,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	60	100
5.	Y1.3.1	36	60,0	24	40,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	60	100
6.	Y1.3.2	14	23,3	34	56,7	6	10,0	6	10,0	0	0,0	60	100

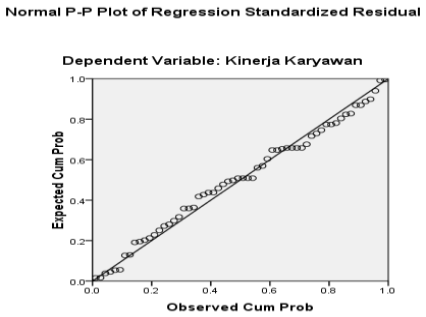
Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tanggapan respoden sebagaimana pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap item-item kinerja karyawan.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil output SPSS versi 16,0. Hasil uji normalitas dapat dilihat dari gambar 4.10



Gambar 4.10
Uji Normalitas

Sumber: Hasil olah SPSS (peneliti, 2015)

Dari gambar 4.10 menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

2. Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF(%)	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0,185	5,416	Tidak multikolinier
2	Kompensasi (X2)	0.174	5,737	Tidak multikolinier
3	K3 (X3)	0.139	7,183	Tidak multikolinier

Sumber: data primer yang diolah diolah, 2015

Dari tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Autokorelasi

Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat dari tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Tabel Auto-Korelasi

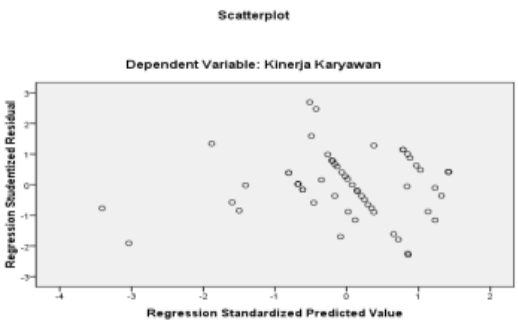
Model	Durbin-Watson	Tabel Durbin Watson
1	2,229	1,73

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai Durbin Watson (dw) yang dihasilkan adalah 2,229 dengan nilai dU 1,73 sehingga 4-dU= 4-1,73= 2,27. Dapat disimpulkan nilai durbin watson (dw) terletak antara dU s/d 4-dU sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat dari gambar 4.13 sebagai berikut:



Gambar 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil olah SPSS (peneliti, 2015)

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan scatterplot. Dapat dilihat pada gambar 4.13 diatas menunjukkan bahwa titik-titik tidak berbentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

D. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan data dari jawaban responden yang dikumpulkan dan diolah dengan bantuan SPSS versi 16.0, maka diperoleh hasil analisis regresi pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.487	1.259		1.181	.242		
	Kepemimpinan	.175	.086	.212	2.035	.047	.185	5.416
	Kompensasi	.501	.105	.510	4.761	.000	.174	5.737
	K3	.262	.123	.256	2.137	.037	.139	7.183

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Hasil olah SPSS, Peneliti (2015)

Dari persamaan regresi tersebut di atas juga berarti:

a) Nilai a yaitu 1,487, Artinya apabila variabel kepemimpinan, kompensasi, dan K3 diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0), maka variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai sebesar 1,487.
b) Regresi X1 0,175, Besarnya koefisien variabel kepemimpinan adalah sebesar 0,175, artinya bahwa setiap peningkatan variabel kepemimpinan secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,175 bila variabel lainnya konstan.
c) Regresi X2 0,501, Besarnya koefisien variabel kompensasi adalah sebesar 0,501, artinya bahwa setiap peningkatan kompensasi secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,501 bila variabel lainnya konstan.

d) Regresi X3 0,262, Besarnya koefisien variabel K3 adalah sebesar 0,262 artinya bahwa setiap peningkatan K3 secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,262 bila variabel lainnya konstan.

E. Uji Simultan (Uji F)

Pengaruh simultan (bersama-sama) antara variabel kepemimpinan, kompensasi, dan K3 terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut ini:

Tabel 4.17

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	424.145	3	141.382	148.113	.000[a]
	Residual	53.455	56	.955		
	Total	477.600	59			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data hasil olah SPSS, Peneliti (2015)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan yaitu 0,000<0,5 sehingga semua variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

G. Pembahasan

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,035 > 1,671 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,047 tersebut < 0,05, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,761 > 1,671 dengan taraf

signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ha diterima dan Ho ditolak.

3. **Pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara K3 terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 2,137 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,037 tersebut < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho diterima dan Ha ditolak.

4. **Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan kesehatan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan K3 terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada PT. Sinar Hasil Buana Kediri maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Hasil Buana Kediri.
2. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Hasil Buana Kediri.
3. Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Hasil Buana Kediri.
4. Secara simultan kepemimpinan, kompensasi, dan K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Hasil Buana Kediri. Karena dengan kepemimpinan yang baik, kompensasi yang sesuai dan K3 yang memadai dari perusahaan maka kinerja karyawan juga akan maksimal.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diberi saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

   Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitik beratkan pada kepemimpinan, kompensasi, dan K3 dalam perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan K3 terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Hasil Buana agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Aribowo. Ahmad. 2011 "Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan", *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Juli 2011, Vol.3 No.3 hal 20. Universitas Negeri Yogyakarta

Arikunto, Suharsini. 2008. *Prosedur Penelitian,* Cetakan Keduabelas Jakarta : Penerbit PT. Rineka Cipta

Artana. I Wayan A. 2012 "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*, Agustus 2012, Vol.2 No.1 hal 26. Dosen Program Perhotelan STIPAR Triatma Jaya

Bangun, Wilson. 2014. *Sumber daya Manusia,* Jakarta : Penerbit Erlangga

Davis, Keith. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Great: Britain

Desler, Garry .2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* International Edition. Printice-Hall International

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multifariate,* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Cetakan kelima, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Cetakan kedua, Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya

Miftah, Thoha. 2007. *Manajemen Perusahaan,* Cetakan Kedua Jakarta : Penerbit PT. Rineka Cipta

Moenir, Moch. 2006. *Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja,* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Munafiah.2011. *Manajemen Perusahaan,* Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.