PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KESELAMATAN KERJA, DAN DIDIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK ROKOK ALAINA NGANTRU TULUNGAGUNG

SKRIPSI

Diajukan untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

OLEH:

PURWANTI NGESTHI RAHAYU

NIM: 12.1.02.02.0379

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2016

ii

Skripsi oleh :

PURWANTI NGESTHI RAHAYU

NPM : 12.1.02.02.0379

Judul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KESELAMATAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK ROKOK ALAINA NGANTRU TULUNGAGUNG

Telah disetujui untuk diajukan Kepada

Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal :

Pembimbing I	Pembimbing II
Drs. Ec. Ichsannudin, M.M	**Edy Djoko S. S.E., M.Pd.**
NIDN. 0723105703	**NIDN. 0715106203**

iii

Skripsi oleh :

PURWANTI NGESTHI RAHAYU
NPM : 12.1.02.02.0379

Judul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KESELAMATAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK ROKOK ALAINA NGANTRU TULUNGAGUNG

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Pada tanggal :

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

PANITIA PENGUJI			TANDA TANGAN
1. Ketua	:	Drs. Ec. Ichsannudin, M.M	
2. Penguji I	:	Dr. Samari	
3. Penguji II	:	Edy Djoko S. S.E., M.Pd	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KESELAMATAN KERJA, DAN DIDIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK ROKOK ALAINA NGANTRU TULUNGAGUNG

Purwanti Ngesthi Rahayu
12.1.02.02.0379
Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
Ngesthirahayu7@gmail.com
Drs. Ec. Ichsannudin, M.M dan Edy Djoko S, S.E, M.Pd.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa penilaian kinerja karyawan pada pabrik rokok dilakukan untuk mengetahui bagaimana seorang karyawan pabrik melakukan pekerjaannya. Penilaian kinerja juga diperlukan pimpinan pabrik untuk mengetahui bagaimana keadaan pabrik dan bagaimana cara mengatasi dari permasalahan tersebut. Agar perusahaan dapat mencapai kinerja karyawan seperti yang diharapkan dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan.

Permasalahan penelitian ini adalah (1) Apakah gaya kepemimpinan, keselamtan kerja, disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok Alaina Ngantru Tulungagung? (2) Apakah gaya kepemimpinan, keselamatan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Alaina Ngantru Tulungagung?.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitaf dengan metode analisis deskriptif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 oarang. Sampel ini diambil untuk mengetahui seberapa jauh peran karyawan dan seperti apa cara kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan *softwere SPSS for windows versi 20.*

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) gaya kepemimpinan, keselamatan kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok Alaina Ngantru Tulungagung (2) gaaya kepemimpinan, keselamatan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok Alaina Ngantru Tulungagung.

Berdasarkan simpulan hasil penelitian ini, direkomendasikan : (1) tujuan dari permasalahan gaya kepemimpinan, keselamatan kerja, dan disiplin kerja yang diteliti ini adalah untuk mengetahui apakah model kepemimpinan, keselamatan yang ada pada perusahaan bagi karyawan sudah terpenuhi, disiplin kerja yang diterapkan pada perusahaan telah berjalan dengan baik serta sejauh mana kinerja yang dicapai oleh karyawan, oleh sebab itu perusahaan bisa mengetahui peraturan mana yang kurang efektif dan kurang tepat pada perusahaan sehingga dalam proses pencapaian tujuan pimpinan harus berperan serta untuk melakukan pembenahan sistem pada perusahaan guna terciptanya tujuan perusahaan. (2) pimpinan perlu melakukan review secara berkala terkait dengan gaya kepemimpinan, keselamatan kerja dan disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, karena di dalam sebuah perusahaan tidak hanya membutuhkan alat tetapi juga membutuhkan tenaga manusia untuk mengelola suatu perusahaan serta menjalankan proses produksi. Tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak akan

berjalan efektif serta mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas akan mempengaruhi kinerja serta keunggulan perusahaan, karena kualitas sumber daya manusia yang unggul sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Selain untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan, sumber daya manusia yang baik akan memberikan hasil yang baik pula terhadap perusahaan seperti dalam menjalankan dan mengelola perusahaan maupun dalam proses produksi.

Menurut Mangkunegara (2010:76), "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya".

Dalam rangka meningkatkan kualitas SDM Untuk mencapai tujuan perusahaan faktor kepemimpinan atau pemimpin sangat penting menentukan keberhasilan. Faktor kepemimpinan memegang peranan sangat penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda.

Sukses tidaknya usaha dalam pencapain tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Sikap pemimpin yang kurang memperhatikan bawahannya akan menimbulkan penurunan kinerja yang sangat besar sehingga karyawan akan bekerja dengan seenaknya sendiri tanpa kontrol dari pimpinan, sehingga seorang pemimpin harus bersikap tegas terhadap bawahannya serta mengarahkan sistem kerja yang harus dikerjakan para bawahan. Membagi tugas pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing sehingga pekerjaan yang dilakukan selesai sesuai dengan tujuan awal.

Thoha (2010:49) gaya kepemimpinan adalah "Norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya".

Keselamatan kerja merupakan bagian dari kinerja karyawan, sehingga tidak menuntup kemungkinan tidak terjadi kecelakaan dalam bekerja. Sedangkan menurut Swasto (2011;107) keselamatan kerja adalah "keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan".

Pekerjaan yang berhubungan mesin atau alat pembantuk kerja sering terjadi kecelakaan. Sehingga perusahaan memberikan faisilitas kesehatan seperti memberikan priksa gratis kepada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. Dengan adanya keselamatan kerja secara tidak langsung akan membuat karyawan lebih merasa nyaman dalam menjalankan perkerjaannya.

Selain gaya kepemimpinan dan keselamatan kerja yang dapat mempengaruhi

kinerja karyawan, terdapat disiplin kerja yang berpengaruh sangat besar terhadap kinerja. Dalam menerapkan sistem yang ada, terdapat beberapa hal penting untuk menunjang keberhasilan sistem tersebut. Seperti dengan menerapkan peraturan kedisiplinan kerja dan tehnologi yang dimiliki perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan.

menurut Iriani (2010) kedisiplinan karyawan adalah

"mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilakukan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan".

Jumlah karyawan yang besar dan terdapat berbagai latar belakang individu yang berbeda seperti tingkat kedisiplinan yang dimiliki masing-masing individu sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Sehingga pimpinan harus lebih memperhatikan para bawahannya dan lebih mengetahui seperti apa bawahannya. Dari perbaikan sistem yang dilakukan akan mencapai tujuan yang direncanakan oleh perusahaan.

Permasalahan yang sering terjadi dalam sebuah perusahaan yaitu Pentingnnya SDM dalam sebuah perusahaan, Pentingnya SDM yang berkulitas untuk meningkatkan mutu perusahaan, Peran pemimpin yang aktif akan menentukan kualitas karyawan, Cara pimpinan mengawasi karyawan menentukan kualitas kerja karyawan, Keselamatan kerja yang kurang terjamin akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kurang produktif, Pentingnya disiplin dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Identifkiasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka dapat diidentifikasi masalahnya. Adapun masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Pentingnnya SDM dalam sebuah perusahaan.
2. Pentingnya SDM yang berkulitas untuk meningkatkan mutu peerusahaan.
3. Peran pemimpin yang aktif akan menentukan kualitas karyawan.
4. Cara pimpinan mengawasi karyawan menentukan kualitas kerja karyawan.
5. Keselamatan kerja yang kurang terjamin akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kurang produktif.
6. Pentingnya disiplin dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Batasan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasikan masalah yang nampak ada enam, sehingga dalam penelitian ini dibatasi masalah sebanyak empat batasan masalah agar pembahasan dalam suatu penelitian tidak melebar ke masalah yang tidak sesuai dengan objek yang diteliti :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok Alaina Ngantru Tulungagung.

2. Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok Alaina Ngantru Tulungagung.
3. Pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok Alaina Ngantru Tulungagung.
4. Pengaruh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas untuk meningkatkan kinerja karyawan Pabrik Rokok Alaina Ngantru Tulungagung

Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar dibelakang tersebut diatas agar suatu permasalahan dalam penelitian akan semakin jelas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok Ngantru Tulungagung ?
2. Adakah pengaruh keselamtan kerja terhadap kinerja Pabrik Rokok Alaina Ngantru Tulungaung ?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok Alaina Ngantru Tulungagung ?
4. Adakah pengaruh signifikan gaya kepemimpinan, keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok Alaina Ngantru Tulungagung ?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk menganalisis pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok Alaina Ngantru Tulungagung.
2. Untuk menganalisis pengaruh yang signifikan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok Alaina Ngantru Tulungagung.
3. Untuk menganalisis pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok Alaina Ngantru Tulungagung.
4. Untuk menganalisis pengaruh yang signifikan secara simultan gaya kepemimpinan, keselamtan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok Alaina Ngantru Tulungagung.

Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas maka manfaat penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. **Manfaat Teoritis**
   a. Dapat menjadi bahan acuan dalam penerapan menyusun karya tulis ilmiah bagi penulis serta sejauh mana pengembangan perusahaan terutama di bidang gaya kepemimpinan, keselamatan kerja dan disiplin kerja.
   b. Mampu mengetahui dilema secara nyata yang terjadi diperusahaan yang berkaitan dengan teori gaya kepemimpinan

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa dijadikan bahan evaluasi atau pertimbangan perusahaan untuk meningkatkan pembinaan dan pengendalian karyawannya serta memperbaiki sistem yang kurang optimal pada perusahaan dan bisa dijadikan bahan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Kajian Pustaka

Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non oriented* yang dihasilkan selama periode waktu.

menurut Mangkunegara (2010:76), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Faktor yang memepengaruhi kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2009:113-134) antara lain adalah :

1. Kemampuan individual
2. Usaha yang dicurhakan
3. Dukungan organisasi

Gaya Kepemimpinan

Menurut Brahmasari (2008), menyebutkan "kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan".

Keselamatan Kerja

Menurut Notoatmojo (2009 : 153) menjelaskan bahwa "keselamatan kerja bertujuan agar para karyawan di sebuah institusi bebas dari segala kecelakaan akibat kerja, gangguan-gangguan lain sehingga menurunkan bahkan menghilangkan resiko kecelakaan kerja".

Tujuan keselamatan kerja :

1. Memberikan jaminan rasa aman dan nyaman terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan.
2. Menciptakan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman. Sehat, sejahtera, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
3. Ikut berpartisispasi dalam pelaksanaan pembangungan nasional dengan prinsippembangunan berwawasan lingkungan.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2007:193) mendefinisikan disiplin kerja adalah "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku"

Macam-macam disiplin kerja antara lain :

1. Disiplin preventif

   Suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

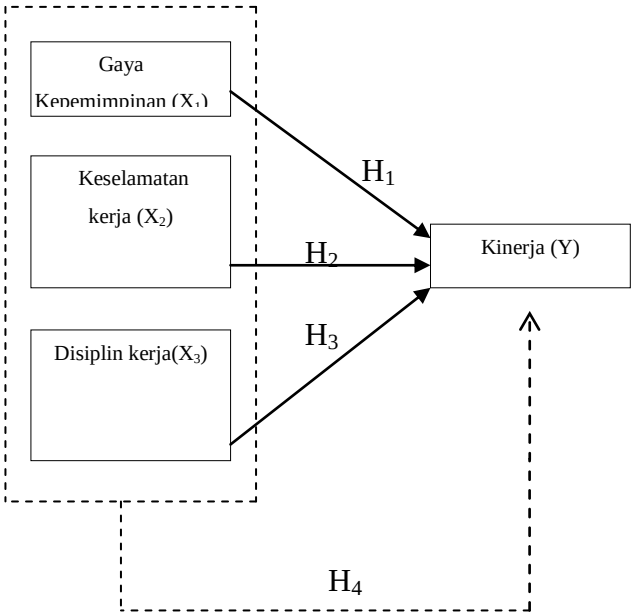
2. Disiplin korektif

Upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahakan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Penelitian Terdahulu

1. Wijaya R. W., Soedarmadi (2013) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Makmur Agung Lestari Semarang.
2. Eka Sahita (2008) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pertamina (Persero) Daerah
3. Veronica Magista Aji Juwitasari (2014) dengan judul Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Luhur Fuji Abadi, Beji Pasuruan.

Kerangka Berfikir



Gambar Kerangka Pemikiran

Hipotesis

H1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok Alaina Ngantru Tulungagung.

H2 : Diduga ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok Alaina Ngantru Tulungagung.

H3 : Diduga ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok Alaina Ngantru Tulungagung.

H4 : Diduga ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan, keselamatan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok Alaina Ngantru Tulungagung.

METODE PENELITIAN

Teknik dan Pendekatan Penelitian

Desain penelitian ini merupakan penelitian *survey*, yaitu peneliti yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data pokok guna mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian tentang data yang dinyatakan dan dikumpulkan dalam bentuk angka kemudian

diolah dan hasilnya diinterpretasikan dengan metode statistika.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Pabrik Rokok Alaina Ngantru Tulungagung dengan pelaksanaan selama 4 bulan yaitu bulan April - Juli tahun 2016.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di "Pabrik Rokok Alaina Ngantru Tulungagung" dengan jumlah sebanyak 90 orang karyawan yang bekerja. Sampel dalam penelitian ini terdiri atas 50 karyawan dari karyawan di "Pabrik Rokok Alaina Ngantru Tulungagung". Sampel ini diambil untuk mengetahui seberapa jauh peran karyawan dan cara kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2011 : 102), "instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati".

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011:142).

Sedangkan Menurut Sugiyono (2011 : 93), "skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial".

Teknik Analisis Data

1. **Uji Asumsi Klasik** terdiri dari uji normalitas, uji multikoliniaritas, dan uji heterokedastisitas.
2. **Analisis regresi linier berganda**

   Melihat dari hipotesis penelitian ini maka model analisis yang di gunakan adalah analisis regresi berganda. Penggunaan analisis ini dengan alasan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (bebas) dan variabel terikat (terikat), yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Keselamatan Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok Alaina Ngantru Tulungagung (Y).

   Teknik analisis regresi linier berganda dapat dihitung dengan menggunakan rumus dalam persamaan sebagai berikut :

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

   Keterangan :

   Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

   a = Bilangan Konstanta (Nilai Y apabila $X_1,X_2,X_3 = 0$)

   b_1 = Koefisien regresi antara gaya kepemimpinan dengan kinerja

   b_2 = Koefisien regresi antara keselamatan kerja dengan kinerja

   b_3 = Koefisien regresi antara disiplin kerja dengan kinerja

   X_1 = Variabel gaya kepemimpinan

   X_2 = Variabel keselamatan kerja

   X_3 = Variabel disiplin kerja

   e = Standar Error

3. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2009:87), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) 1(satu). nilai R^2 menunjukkan persentasi pengaruh semua variabel dependen.menjelaskan besarnya kontribusi yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Rumus koefisien determinasi :

$KP = r^2 \times 100\%$

Dimana :

KP = Koefisien penentu atau koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2013 : 98), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel independen. Uji t dapaat dilakukan dengan rumus :

T = Std Error

Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut :

1. Quick look : bila jumlah *degreeof freedom* (df) adalah 20 atau lebih dan derajat kepekaan sebesar 5% maka H1 dapat diterima bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain, suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
2. Membandingkan nilai t dengan titik krisis menurut tabel. Menurut Ghozali (2011:89), apabila nilai t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan t tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima.

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2013 : 98), Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas (gaya kepemimpinan, keselamatan kerja, dan disiplin kerja) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (kinerja).

Menurut Ghozali (2011 : 88), Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini apakah H0 diterima yang berarti secara bersama-sama variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat atau H1 diterima yang berarti secara bersama-sama variabel berpengaruh terhadap variabel terikat, maka dapat digunakan uji F dengan rumus berikut :

1. Quick look : bila nilai F lebih besar daripada 4 maka H_1 dapat diterima pada derajat kepekaan

5%. Dengan kata lain, semua variabel bebas secara serentak berpengaruh terhadap variabel terikat.

2. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Apabila nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada awalnya Pabrik Rokok Alaina merupakan sebuah pondok pesantren yang berdiri tahun 1998 yang dipimpin oleh Bapak Amu Sugito. Melihat banyaknya santri yang menimba ilmu di pondok tersebut Bapak Amu Sugoti memiliki inisiatif untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh santri-santrinya. Dengan melihat potensi pasar pada akhirnya Bapak Amu Sugito mendirikan sebuah perusahaan rokok yang diberi nama Alaina. Perusahaan rokok Alaina berdiri pada bulan Februari tahun 2006.

Perusahaan tersebut terbangun karena inspirasi dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat terutama terhadap rokok dengan harga yang relatif terjangkau namun berkualitas baik sehingga dapat diterima oleh masyarakat dan tak memungkiri untuk proses bisnis juga. Perusahaan ini dikembangkan dengan memanfaatkan tenaga para santri dan juga warga sekitar pondok untuk membantu kebutuhan ekonomi masyarakat Ngantru khususnya yang pada tahun-tahun tersebut banyak sekali pengangguran. Dengan berdirinya perusahaan rokok tersebut maka perusahaan dapat memberi kesempatan bekerja kepada para santrinya dan juga masyarakat khususnya yang ada di desa Ngantru. Pabrik Rokok Alaina dalam menjalankan operasionalnya juga didukung kemudahan dalam mendapat bahan baku, tenaga kerja, transportasi, pasar, dan tersedianya sumber tenaga listrik dan telepon.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan disetiap variabel yang dianalisis dengan program SPSS 20.0 dan outputnya bernama *corrected item correlation*. Sedangkan untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan tabel r *product moment*, yaitu menentukan α = 0,05 kemudian n (sampel) = 50 sehingga didapat nilai r tabel dua sisi sebesar 0,278. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat di tentukan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ = valid dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ = tidak valid.

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan dihasilkan nilai R_{hitung} lebih besar dar R_{tabel}, sehingga dapat disimpulan bahwa semua item pertanyaan dalam kuesioner adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:48). Kereliabelan sebuah data didapatkan dari *cronbach's alpha (r alpha)* lebih besar dari r tabel. Untuk menentukan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan variabel dilakukan pengujian dengan program SPSS 20.0.

Berdasarkan perhitungan diperoleh keseluruhan data item untuk variabel gaya kepemimpinan = 0,784, variabel keselamatan kerja = 0,771, variabel disiplin kerja = 0,706, variabel keselamatan kerja = 0,762 .

ANALISIS DATA

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat normalitas model regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik normal *p-p plot*. Pada grafik normal *p-p plot,* model memenuhi asumsi normalitas jika titik-titik pada kurva berhimpit mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik normal *p-p plot.* Kurva normal *p-p plot* untuk pengujian normalitas regresi linear antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil kurva normal probability plot memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik berhimpit dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan yang kuat diantara variabel *independen*. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas, yaitu dengan melihat besarnya nilai toleransi *value* atau *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 0,10 atau lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinearitas dan juga sebaliknya (Sugiyono, 2008:211).

Dari tabael di atas terlihat semua semua variabel bebas, memiliki nilai VIF atau tolerance value lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi adanya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas antar variabel bebas *independent* dalam model.

Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas terjadi apabila tidak ada kesamaan deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen. Suatu hasil regresi sebaiknya tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusan : jika ada pola tertentu, seperti

titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS, maka dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang gaya kepemimpinan, keselamatan kerja dan disiplin kerja tidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.109	.470	
	TOTAL X1	.965	.023	.444
	TOTAL X2	.996	.017	.606
	TOTAL X3	-.024	.010	-.015

Sumber : Pabrik Rokok Alaina Ngantru (Diolah dari data primer, 2016)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$Y = 2{,}109 + 965\ X_1 + 996\ X_2 + (-024)\ X_3$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

a = 2,109:

konstanta sebesar 2,109 artinya bahwa jika gaya kepemimpinan (X_1), keselamatan kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 2,109.

b_1 = 965:

besarnya koefisien variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 965, artinya bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 965 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, semakin naik kompensasi maka semakin meningkat kinerja karyawan.

b_2 = 996 :

Besarnya koefisien variabel keselamatan kerja adalah sebesar 996, artinya bahwa setiap peningkatan disiplin secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 996 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara keselamtan kerja dengan kinerja

karyawan, semakin naik disiplin maka semakin meningkat kinerja karyawan.

b_3 = - 024 :

besarnya koefisien variabel disiplin kerja adalah sebesar 024 dan bertanda negative, ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja 1 (satuan) maka variabel kinerja karywan (Y) akan turun sebesar 024 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Koefisien determinasi

Tabel Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.999[a]	.998	.998	.20727

Sumber :Pabrik Rokok Alaina Ngantru(Diolah dari data primer, 2016)

Koefisien determinasi (R^2) mempunyai besaran yang batasannya adalah $0 \leq R^2 \leq 1$. Besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,999. Pada persamaan regresi diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,998 (99,8%), berarti gaya kepemimpinan, keselamatan kerja dan disiplin kerja mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 99,8%, sedangkan sisanya 0,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model persamaan.

Uji Hipotesis

Uji t (parsial)

Variabel	T hitung	T tabel	Tingkat Signifikan
gaya kepemimpinan (X_1)	42,430	2,024	0,002
Keselamtan Kerja (X_2)	57,201	2,024	0,000
Disiplin Kerja (X_3)	-2,464	2,024	0,018

Sumber : Pabrik Rokok alaina ngantru (diolah dari data primer, 2016)

Dari tabel di atas maka dapat di jelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh faktor Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena nilai sig. X_1 sebesar 0,002 < 0,05 berarti faktor gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2) Pengaruh faktor keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena nilai sig. X_2 sebesar 0,000 < 0,05 berarti faktor keselamatan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3) Pengaruh faktor disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena 0,018 < 0,05 berarti faktor disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji Simultan Dengan F-Test

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1221.244	3	407.081	9475.679	.000[b]
	Residual	1.976	46	.043		
	Total	1223.220	49			

Sumber : pabrik rokok alaina ngantru 2016

Berdasarkan tabel 4.13 di atas menunjukkan hasil uji signifikasi simultan atau bersama-sama (uji statistik F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 9475.679. Pada derajat bebas 1 (df1) = jumlah variabel – 1 = 4 – 1 = 3, dan derajat bebas 2 (df2) = n - k - 1 = 50 – 3 – 1 = 46, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel *independent*, nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikasi 0,05 adalah dengan demikian F hitung = 9475.679 > F tabel = 2,807 dengan tingkat signifikasi 0,000. Karena probabilitasnya signifikasi jauh lebih kecil dari sig < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan (X_1), keselamatan kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik rokok alaina ngantru Tulunggagung.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

   Hasil pengujian parsial (uji t) diperoleh nilai t hitung sebesar lebih besar dari t tabel yaitu dan diperoleh nilai signifikasi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini sesuai dengan pendapat menurut Hasibuan (2011: 170) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

   Hasil pengujian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asma'ulana (2015) yang menyebutkan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

   Hasil pengujian parsial (uji t) diperoleh nilai t hitung sebesar lebih besar dari t tabel yaitu dan diperoleh nilai signifikasi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini sesuai dengan pendapat Menurut Swasto (2011:107) mengemukakan bahwa, "keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tegana kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan".

   Hasil pengujian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asma'ulana (2015) yang menyebutkan keselamatan kerja secara

parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

   Hasil pengujian parsial (uji t) diperoleh nilai t hitung sebesar lebih besar dari t tabel yaitu dan diperoleh nilai signifikasi sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini sesuai dengan pendapat Menurut Iriani (2010) kedisiplinan karyawan adalah "mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilakukan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan".

   Hasil pengujian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asma'ulana (2015) yang menyebutkan Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

   Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 9475.679 lebih besar dari F tabel yaitu 2,807 dan diperoleh nilai signifikasi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, keselamatan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini sesuai dengan hipotesis keempat yang menyatakan gaya kepemimpinan, keselamatan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

   Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Asma'ulana (2015) yang menyatakan gaya kepemimpinan, lingkungan, disiplin kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Cahaya Kadiri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok Alaina Ngantru Tulungagung.
2. Keselamatan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok Alaina Ngantru Tulungagung.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok Alaina Ngantru Tulungagung.
4. Gaya kepemimpinan, keselamatan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok Alaina Ngantru Tulungagung.

Saran

Untuk mencapai tujuan dari pada pabrik rokok alaina ngantru tulungagung terhadap kinerja karyawan, ada bebarapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut :

1. Bagi Pabrik

   Mengingat faktor gaya kepemimpinan, keselamatan, dan disiplin kerja baik secara simultan maupun parsial telah terbukti secara empiris berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dari itu pihak pabrik perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut sehingga kinerja karyawan tetap terjaga.

   Diharapkan dalam memberikan keselamatan kerja kepada karyawan sebaiknya dilakukan dengan asas kepatutan sehingga kualitas yang diinginkan pabrik akan sesuai dengan yang diinginkan karyawan. Jika hal ini dapat dilakukan dengan baik, maka niscaya akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

   Diharapkan untuk para karyawan agar lebih meningkatkan lagi kemampuannya dan bersemangat lagi dalam bekerja sehingga karyawan bisa lebih produktif lagi dan tujuan pabrik bisa tercapai.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

   Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam lagi tentang analisis pengaruh gaya kepemimpinan, keselamatan kerja, dan disiplin kerja yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di Pabrik Rokok Alaina Ngantru Tulungagung agar dapat diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dan sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, I komang; Mujiati, Ni Wayan; Utama, I wayan Mudiartha. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus**.** 2008. *Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan*. Dalam *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan.* 10(2): h: 124-135.

Bennet, N., & Rumondang, B. (1995). *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.* Jakarta: PT. Sabdodadi.

Galih Aryo Nimpuno. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta.* Skripsi. Yogyakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.

Iriani, Nur Ida. 2010. Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Disiplin kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan

Kabupaten Sambas. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8(2): h: 561-569.

Kartono, 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Rajagrasindo Persada, Jakarta.

Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakaya.

Mathis dan Jackson. 2009. *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.

Moenir , A. S.2009. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian.* Jakarta: gunung Agung

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Edisi revisi IV. Jakarta : Rineka Cipta.

Prawirosentono, Suyadi. 2010. *Manajemen sumber daya manusia;kebijakan kinerja karyawan;kiat membangun organisasi kompetitif era perdagangan bebas dunia.* BPFE : Jogyakarta

Robbin, Stephen P. 2010. *Perilaku Organisasi.* Edisi Kesembilan. Jilid 2, PT. Indeks Kelompok Gramedia Jakarta.

Sugiyono. 2011. *Statistika untuk Penelitian*, Cetakan Kedelapan. Bandung: Alfabeta.

Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN*. Yogyakarta

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Ed.1. Jakarta; Kencana Prenada Media Group.

Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* UB Press: Malang

Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Syamsuddin, dkk. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Bahasa*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Thoha, Mitfah. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku,* Cetakan Kesembilan. Jakarta : Penerbit PT Raja Grafindo Persada.

Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo, Wahyu. 2014. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian.* Jakarta : Salemba Empat.

Veronica Mugista Aji Juwitasari, Mohammad Al Musadieq & Arik Prasetya. 2014. Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Beji Pasuruan). (Online). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).* 5 (2). (1-5). Tersedia : *administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.* diunduh 24 Juli 2016.