



ARTIKEL

**PENGARUH GAYA KEPEMPIMPINAN, KESELAMATAN KERJA,
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JAYA
KERTAS KERTOSONO NGANJUK**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK SAFETY, WORK
DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT.JAYA KERTAS
KERTOSONO NGANJUK***



Oleh:

LUDVI SEPTIANTO

13.1.02.02.0429

Dibimbing oleh :

1. BAMBANG AGUS SUMANTRI, S.IP., M.M.
2. BASTHOU MI MUSLIH, S.Pd., M.M.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2018**





ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017
Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama Lengkap : Ludvi Septianto
 NPM : 13.1.02.02.0429
 Telepon/HP : +6289695616355
 Alamat Surel (Email) : ludvisseptian96@gmail.com
 Judul Artikel: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, keselamatan kerja,
 disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
 Fakultas – Program Studi : Ekonomi – Manajemen
 Nama Perguruan Tinggi : Universitas Nusantara PGRI Kediri
 Alamat Perguruan Tinggi : Jalan K.H. Achmad Dahlan 76 Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa:

- a. Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiatisme;
- b. Artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 5 Februari 2018
Pembimbing I  <u>Bambang Agus, S, S.IP., M.M.</u> NIDN.0730088001	Pembimbing II  <u>Basthomi Muslih, S.Pd., M.M</u> NIDN. 0701018607	Penulis,  <u>Ludvi Septianto</u> NPM. 13.1.02.02.0429

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KESELAMATAN KERJA, DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JAYA KERTAS KERTOSONO
NGANJUK**

Ludvi Septianto

13.1.02.02.0429

Ekonomi – Manajemen

Ludviseptian96@gmail.com

BAMBANG AGUS SUMANTRI ,S.IP.,M.M

BASTHOUMI MUSLIH, S.Pd., M.M

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas msdm adalah mengelola unsur manusia secara baik agar memperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Didalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan suatu organisasi tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat suatu keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja, motivasi dan penggajian terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan berpengaruh diantara ketiga variabel dependen Gaya kepemimpinan (X1). Keselamatan Kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi semua karyawan yang berstatus tidak tetap dan menggunakan sampel sebanyak 40 orang karyawan yang diambil di unit 1 dan unit 2. Sampel ditentukan berdasarkan teori Sugiyono. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket (kueisoner). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan bantuan *software SPSS 23 for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1). Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jaya Kertas Kertosono, Nganjuk Tahun 2017. 2) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jaya Kertas Kertosono, Nganjuk Tahun 2017. 3) penggajian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jaya Kertas Kertosono, Nganjuk Tahun 2017. 4) Disiplin kerja, motivasi dan penggajian secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jaya Kertas Kertosono, Nganjuk Tahun 2017.

KATA KUNCI: Gaya kepemimpinan, Keselamatan, dan Disiplin terhadap kinerja karyawan

I. LATAR BELAKANG

Berkembangnya berbagai macam jenis usaha yang semakin kompetitif belakangan ini membuat para pebisnis atau pelaku usaha menghadapi persaingan yang cukup ketat karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Salah satu contoh dari sumber daya perusahaan tersebut adalah tenaga kerja atau karyawan, hal ini dikarenakan banyaknya para pebisnis untuk menciptakan usaha semakin bertambah, oleh karena para pebisnis dituntut agar memiliki sikap yang cekatan dan membutuhkan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang kompeten, dikarenakan akan membawa pengaruh kemajuan dari suatu bisnis usaha. Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan unsur mutlak dalam setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan, sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Di samping karyawan harus memiliki kemampuan dan keahlian di dalam bidangnya masing-masing. Sumber Daya Manusia adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu

dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik melakukan penelitian yang judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jaya Kertas Kertosono.”**

Rumusan Masalah :

1. Adakah pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. “Jaya Kertas” Kertosono secara parsial?
2. Adakah pengaruh yang signifikan keselamatan kerja terhadap kinerja PT. “Jaya Kertas” Kertosono secara parsial?
3. Adakah pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. “Jaya Kertas” Kertosono secara parsial?
4. Adakah pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan, keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. “Jaya Kertas” Kertosono secara simultan?

Kajin Teori

Menurut Wirawan (2010: 5) “Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu Keputusan pembelian adalah

keputusan membeli atau mengkonsumsi suatu produk dengan merek tertentu yang dipilih oleh konsumen Menurut Suwaran (2011: 357).

Sedangkan menurut Brahmasari (2011: 154), 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.

“Menurut Purnama (2010: 56) keselamatan kerja secara filosofi diartikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil budaya dan karyawannya

“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”.

II. METODE PENELITIAN

Teknik Penelitian dan Pendekatan

Sesuai permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah permasalahan kausalitas, yaitu suatu pertanyaan peneliti yang bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih. Hubungan variabel dalam penelitian adalah hubungan kausal,

yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Ada variabel independent (variabel yang mempengaruhi) dilambangkan dengan X dan variabel dependent (dipengaruhi) dilambangkan dengan Y.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian diskriptif kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Penelitian ini dilakukan di Perusahaan PT Jaya Kertas Kertosono Nganjuk. Berlokasi di Jl. Surabaya – Madiun km 99, Desa Kepuh Kertosono Nganjuk Jawa Timur.

Penelitian dilaksanakan selama 6 bulan, dimulai dari bulan Maret - Agustus 2017.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan yang berstatus karyawan tidak tetap.

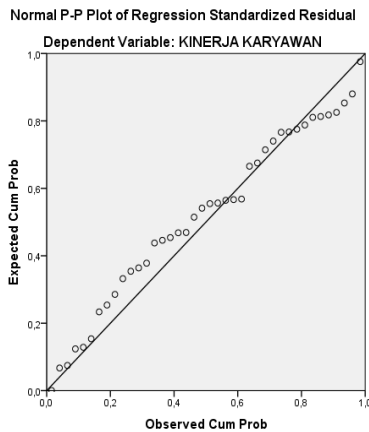
Sampel Menurut Sugiyono (2016:90) “bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda) maka jumlah sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti”. Variabel pada penelitian ini ada 4 (independen + dependen), maka jumlah anggota sampel adalah $10 \times 4 = 40$ yang artinya minimal anggota sampel yang diteliti adalah 40 orang, maka penenliti menentukan sampel

yang diteliti yaitu sekitar 40 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik yaitu sampel jenuh.

Menurut Sugiyono (2016:85), sampel jenuh adalah “teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan hal ini ditempuh bila jumlah populasi relative kecil

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Uji Normalitas



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan hasil uji normalitas bahwa dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat dinyatakan bahwa dalam variabel-variabel ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan kasus di dalam regresi dimana ada hubungan yang kuat antara variabel bebas, dimana regresi tidak boleh terjadi hubungan antar variabel bebas.

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
GAYA KEPEMIMPINAN	,529	1,891
KESELAMATAN	,945	1,057
DISIPLIN	,545	1,830

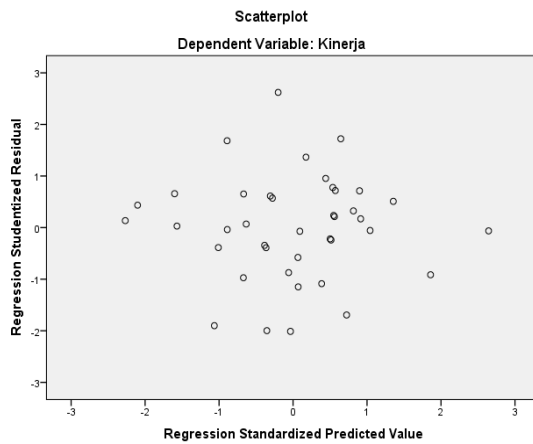
a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinieritaas. Hal ini menunjukkan nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0,1 atau 10%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2012:105) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang terjadi homo

kedastitisitas atau tidak terjadi heteroskedastitas.



Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS, pada gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2012:95-96) menyatakan bahwa uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Model Summary^b

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	2,341	2,118

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai *Durbin Watson (DW Test)* sebesar 2,118. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan

nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 40 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k=3), maka ditabel *durbin watson* akan didapatkan batas atas (du) 1,659, sehingga $4 - du = 4 - 1,658 = 2,341$. Dengan demikian diketahui nilai *Durbin Watson* terletak antara du s/d $4 - du$, sehingga dapat dinyatakan bahwa persamaan regresi tersebut tidak terdapat gejala autokorelasi dan uji asumsi klasik telah terpenuhi

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	4,749	3,232	
Disiplin 1 Kerja	,285	,132	,487
Motivasi	,427	,118	,334
Penggajian	,352	,136	,277

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.10, maka persamaan regresi disusun sebagai berikut:

$$Y = 4,769 + 0,285X_1 + 0,427X_2 + 0,352X_3$$

Artinya:

- a. Nilai a yaitu 4,769, artinya apabila variabel gaya kepemimpinan (X1),

keselamatan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) tidak memiliki pengaruh maka kinerja karyawan (Y) sebesar 4,769 .

- b. Regresi X1 0,285, artinya bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,285 bila variabel lainnya konstan.
- c. Regresi X2 0,427, artinya bahwa setiap peningkatan keselamatan kerja secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,427 bila variabel lainnya konstan.

Regresi X3 0,352, artinya bahwa setiap peningkatan disiplin kerja secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,352 bila variabel lainnya konstan.

Analisis Koefisien determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,786*	,618*	,586

Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Keselamatan Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : *output IBM SPSS versi 23*

Berdasarkan tabel 4.11, dapat diketahui nilai adjusted *r square* adalah sebesar 0,586. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, keselamatan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 58,6%, berarti masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 41,4%, akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (parsial)

Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	1,476	,149
Disiplin Kerja	2,597	,014
Keselamatan	3,623	,001
Gaya kepemimpinan	2,158	,038

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel uji t diperoleh nilai signifikan disiplin kerja produk adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel lokasi < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dari hasil uji parsial (individu) diatas membuktikan bahwa variabel independen disiplin kerja,

motivasi, dan penggajian berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	F	Sig.
1 Regression	338,059	,000b
Residual	209,316	
Total	547,375	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KESELAMATAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber : output IBM SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4.13, dapat dilihat bahwa nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

1. Ada pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jaya Kertas Kertosono.
2. Ada pengaruh keselamatan secara signifikan terhadap kinerja karyawan di di PT Jaya Kertas Kertosono.
3. Ada pengaruh gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap keputusan pembelian di di PT Jaya Kertas Kertosono.
4. Ada pengaruh disiplin kerja, keselamatan, dan gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jaya Kertas Kertosono.

IV. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Byars, Lloyd L dan Rue, Leslie W. 2011. *Human Resource Management, 8 edition*. MCGraw-Hill, Irwin
- Danang, Sunyoto, 2015. *Manajemen sumber daya manusia, setakan ke-1*. Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service): Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBMSPSS19*. Cetakan Kelima. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Mondy, R. Wayne. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*, Erlangga.

- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Juavani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veitzal., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Suprihatiningrum. 2012. *Strategi Pembelajaran Teori dan Aplikasinya*. Yogyakarta: ARRUIZZ MEDIA.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, Edy, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Sutrisno, Edy.. 2010. *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Umar, H., (2010), *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Tohari Amin. 2015. *Bahan Ajar Praktikum SPSS 21.0*. Kediri. Universitas Nusantara PGRI Kediri.