



**PENGARUH PROGRAM K3 (KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA) DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KONVEKSI MATAHARI**

SKRIPSI

Dibuat Oleh :

**Siti Ismarani
021120184**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

MARET 2024



PENGARUH PROGRAM K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KONVEKSI MATAHARI

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Towaf Totok Irawan, SE., M.E. Ph.D)

Ketuan Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA.)

**PENGARUH PROGRAM K3 (KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA) DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KONVEKSI MATAHARI**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari: Rabu, 26 Juni 2024

Siti Ismarani
021120184

Nilai : 90.


Ketua Penguji Sidang
(Dewi Atika, S.E., Msi)


07/06-24

Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Hari Muharam., SE., MM.,
CSEP., CPMP., Cesther)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Dewi Taurusyanti., SE., MM.)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Ismarani

NPM : 021120184

Judul Skripsi : Pengaruh Program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan
Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada
Konveksi Matahari

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka dibagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Mei 2024



021120184

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun
2024**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

**) Tahun 2024*

ABSTRAK

SITI ISMARANI. 021120184. Pengaruh Program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Matahari. Di bawah bimbingan: HARI MUHARAM dan DEWI TAURUSYANTI.

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang tidak dapat dilepaskan dari perusahaan, terutama dalam kondisi yang dinamis dan berubah-ubah dalam dunia usaha. Dalam pencapaian tujuan organisasi dibutuhkan hasil kinerja karyawan yang baik, dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, salah satunya yaitu program K3 dan gaya kepemimpinan transformasional. Kurangnya penerapan K3 dan gaya kepemimpinan yang baik maka akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh K3 dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Matahari.

Jenis penelitian yang digunakan adalah verifikatif dengan menggunakan metode *explanatory survey*. Populasi dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh/sensus, yaitu dengan menggunakan seluruh karyawan yang berjumlah 45 orang. Teknik pengumpulan data yaitu dengan cara observasi dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji t, uji f, analisis regresi linear berganda, dan analisis koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan K3 dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $149,256 > 3,22$. Secara parsial K3 berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,178 > 1,681$ dan secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,036 > 1,681$.

PRAKATA

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal penelitian ini dengan baik. Adapun judul proposal penelitian ini adalah **“Pengaruh Program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Matahari”**. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelesaikan pendidikan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan.

Penyelesaian proposal penelitian ini juga tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Sebagai bentuk rasa syukur peneliti menyampaikan terima kasih kepada :

1. Kepada kedua orang tua peneliti yang selalu mendampingi, memberikan dukungan, doa, dan kasih sayang serta semangat sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal penelitian ini.
2. Bapak Prof. Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M. Sc. selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Towaf Totok Irawan, S.E., M.E. Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Retno Martanti Endah Lestari, S.E., M.Si., CMA., CAPM. Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M. selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Bapak Dr. Hari Muharam, S.E., M.M., CSEP., CPMP., Cesther selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah mengarahkan serta memberikan saran selama penyusunan proposal penelitian ini.
8. Ibu Dr. Dewi Taurusyanti, S.E., M.M. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah mengarahkan serta memberikan saran selama penyusunan demi perbaikan penulisan proposal ini.
9. Teman seperjuangan Mei, Tatas, Ranita, Frida, dan Sherly, yang selalu memberikan dukungan dan semangat selama penyusunan proposal ini.
10. *My best partner* Iqbal, terima kasih karena telah berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini meluangkan baik tenaga, waktu, pikiran maupun materi, dan memberi semangat untuk terus maju dan pantang menyerah.
11. Seluruh teman-teman Manajemen angkatan 2020, khususnya kelas E yang telah memberikan kesan dan memotivasi penulis selama diperkuliahan.

Namun demikian peneliti menyadari masih terdapat kekurangan karena keterbatasan dan kendala yang dihadapi. Untuk itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran demi penyempurnaan proposal penelitian ini. Peneliti berharap semoga proposal penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Bogor, Maret 2024

Siti Ismarani

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA.....	iv
LEMBAR HAK CIPTA.....	v
ABSTRAK.....	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah	8
1.2.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	9
1.3.1 Maksud Penelitian.....	9
1.3.2 Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian.....	10
1.4.1 Kegunaan Praktis	10
1.4.2 Kegunaan Teoritis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	15
2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja	15
2.2.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	16
2.2.3 Indikator K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)	16
2.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	18
2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional	18
2.3.2 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional.....	19
2.3.3 Indikator Kepemimpinan Transformasional.....	20
2.4 Kinerja Karyawan	22

2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	22
2.4.2	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	23
2.4.3	Indikator Kinerja Karyawan	24
2.4.4	Pengertian Penilaian Kinerja	26
2.4.5	Tujuan Penilaian Kinerja.....	26
2.4.6	Metode Penilaian Kinerja	28
2.5	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	29
2.5.1	Penelitian Sebelumnya	29
2.5.2	Kerangka Pemikiran.....	32
2.6	Hipotesis Penelitian	34
BAB III	METODE PENELITIAN	35
3.1	Jenis Penelitian.....	35
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	35
3.2.1	Objek Penelitian.....	35
3.2.2	Unit Analisis	35
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	35
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	36
3.3.1	Jenis Data Penelitian	36
3.3.2	Sumber Data Penelitian	36
3.4	Operasionalisasi Variabel	36
3.5	Metode Penarikan Sampel	38
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	39
3.7	Uji Instrument Data.....	40
3.7.1	Uji Validitas.....	40
3.7.2	Uji Reliabilitas	42
3.8	Metode Pengolahan/Analisis Data	43
3.8.1	Analisis Deskriptif	43
3.8.2	Uji Asumsi Klasik.....	44
3.8.3	Uji T	45
3.8.4	Uji F.....	45
3.8.5	Analisis Regresi Linear Berganda.....	45
3.8.6	Analisis Koefisien Determinasi	46
BAB IV	HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN.....	47
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	47
4.1.1	Visi dan Misi.....	47
4.1.2	Struktur Organisasi.....	47
4.1.3	Profile Responden	48
4.2	Analisis Data.....	52
4.2.1	Analisis Deskriptif	52
4.2.2	Uji Asumsi Klasik	84
4.2.3	Uji Parsial	86
4.2.4	Uji Simultan (Uji f)	87
4.2.5	Analisis Regresi Linear Berganda.....	89
4.2.6	Analisis Koefisien Determinasi	90

4.3 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian	90
4.3.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Konveksi Matahari	90
4.3.2 Kepemimpinan Transformasional Konveksi Matahari	91
4.3.3 Kinerja Karyawan Konveksi Matahari	91
4.3.4 Pengaruh K3 Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Matahari	92
4.3.5 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Matahari	92
4.3.6 Pengaruh K3 dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Matahari	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	94
5.1 Kesimpulan	94
5.2 Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	97
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	100
LAMPIRAN	101

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Produksi Konveksi Matahari Tahun 2021-2023	3
Tabel 1.2	Penilaian Kinerja Karyawan Konveksi Matahari Tahun 2021-2023	3
Tabel 1.3	Data Kesehatan Karyawan Konveksi Matahari Tahun 2021-2023	6
Tabel 1.4	Data Kecelakaan Karyawan Tahun 2021-2023	7
Tabel 1.5	Hasil Pra Survei Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	7
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya	29
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	37
Tabel 3.2	Skala Likert K3	39
Tabel 3.3	Skala Likert Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan	39
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja	40
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional	41
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	41
Tabel 3.7	Hasil Uji Reliabilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja	42
Tabel 3.8	Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional.....	43
Tabel 3.9	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	43
Tabel 3.10	Interpretasi Hasil	44
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	51
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Mengenai “Alat Perlindungan Kerja Yang Tersedia Sudah Sesuai Dengan Kebutuhan”	52
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Mengenai “Penempatan Benda Atau Alat Berbahaya Diperhatikan Keamanannya”	52
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Mengenai “Keadaan Tempat Lingkungan Kerja Yang Aman”	53
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Mengenai “Ventilasi Diruang Kerja Berfungsi Dengan Baik”	54
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Mengenai “Kelembaban Diruang Kerja Berfungsi Dengan Baik”	54
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Mengenai “Udara Dalam Tempat Kerja Tidak Menyebabkan Keringat”	55
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Mengenai “Pencahayaannya Tidak Membuat Silau Karyawan”	55
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Mengenai “Penerangan Menggunakan Lampu Standar Kerja”	56
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Mengenai “Cahaya Matahari Yang Masuk Ruangan Cukup Nyaman Dan Tidak Silau”	57

Tabel 4.14	Tanggapan Responden Mengenai “Peralatan Kerja Dalam Kondisi Baik”	57
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Mengenai “Penggantian Peralatan Kerja Yang Sudah Rusak”	58
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Melakukan Validasi Peralatan Kerja Jika Dirasa Memiliki Potensi Berbahaya”	58
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Mengenai “Stamina Selalu Stabil”	59
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Mengenai “Adanya Jaminan K3 Untuk Karyawan”	60
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Mengenai “Waktu Istirahat Karyawan Yang Cukup”	60
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Variabel K3	61
Tabel 4.21	Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel K3	62
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin Melaksanakan Visi Dan Misi Perusahaan Dengan Baik”	63
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin Mampu Memberikan Pengaruh Yang Lebih Baik Kepada Karyawan”	63
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Mengenai “Mendapatkan Respek Dan Kepercayaan”	64
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin Memberikan Peluang Untuk Mengembangkan Kemampuan Karyawan”	65
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin Memberikan Solusi Setiap Ada Permasalahan Dalam Pekerjaan Kepada Karyawan”	65
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin Mendorong Karyawan Untuk Berinovasi”	66
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin Memberikan Perhatian Secara Individual”	67
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin Memperlakukan Masing-Masing Karyawan Secara Individual”	67
Tabel 4.30	Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin Melatih Dan Memberikan Saran Kepada Karyawan”	68
Tabel 4.31	Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin Memberikan Semangat Dan Inspirasi Kepada Karyawan”	68
Tabel 4.32	Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin Memberikan Motivasi Yang Jelas Kepada Karyawan”	69
Tabel 4.33	Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin Membangkitkan Antusiasme Dalam Bekerja Kepada Karyawan”	70
Tabel 4.34	Tanggapan Responden Variabel Kepemimpinan Transformasioanal	70
Tabel 4.35	Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasioanal	72
Tabel 4.36	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Melakukan Pekerjaan Dengan Teliti”	73

Tabel 4.37	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Melakukan Pekerjaan Dengan Baik Dan Rapih”	73
Tabel 4.38	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Meminimalisir Kesalahan Dalam Pekerjaan”	74
Tabel 4.39	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Cepat Dalam Mengerjakan Dan Menyelesaikan Pekerjaan”	74
Tabel 4.40	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target Yang Ditetapkan”	75
Tabel 4.41	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Memenuhi Beban Kerja Yang Telah Ditetapkan”	76
Tabel 4.42	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Datang Dan Pulang Kerja Sesuai Dengan Jam Yang Sudah Ditentukan”	76
Tabel 4.43	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu”	77
Tabel 4.44	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Tidak Menunda-Nunda Pekerjaan”	77
Tabel 4.45	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Prosedur Yang Telah Ditetapkan”	78
Tabel 4.46	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Memanfaatkan Fasilitas Yang Telah Disediakan Perusahaan”	79
Tabel 4.47	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Dalam Bekerja Lebih Mengutamakan Pengetahuan Dan Keahlian”	79
Tabel 4.48	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Mampu Melakukan Pekerjaan Dengan Orang Yang Sedikit”	80
Tabel 4.49	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Tanpa Menunggu Perintah Yang Diberikan”	80
Tabel 4.50	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan Yang Sedang Dilakukan Atau Yang Telah Selesai”	81
Tabel 4.51	Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan	82
Tabel 4.52	Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	83
Tabel 4.53	Hasil Uji Normalitas.....	84
Tabel 4.54	Hasil Uji Multikolinearitas	85
Tabel 4.55	Hasil Uji t (Parsial) K3 Terhadap Kinerja Karyawan	86
Tabel 4.56	Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel K3	86
Tabel 4.57	Hasil Uji t (Parsial) Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan	87
Tabel 4.58	Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Kepemimpinan Transformasional.....	87
Tabel 4.59	Hasil Uji f.....	88
Tabel 4.60	Hasil Analisis Regresi Berganda.....	89
Tabel 4.61	Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Konstelasi Penelitian	34
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	47
Gambar 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Gambar 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
Gambar 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Gambar 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	51
Gambar 4.6	Hasil Uji Heterokedastisitas	85

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian	102
Lampiran 2.	Hasil Tanggapan Responden Variabel K3 (X1)	107
Lampiran 3.	Hasil Tanggapan Responden Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2)	108
Lampiran 4.	Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	109
Lampiran 5.	Hasil Uji Validitas Variabel K3 (X1).....	110
Lampiran 6.	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2)	111
Lampiran 7.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	112
Lampiran 8.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel K3 (X1)	113
Lampiran 9.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2)	113
Lampiran 10.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	113

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan, walaupun dunia usaha berada dalam kondisi yang bersifat dinamis dan selalu mengalami perubahan. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan SDM dan kepentingan organisasi, sehingga keinginan-keinginan SDM dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi. Salah satu faktor yang sangat memiliki peran untuk mempengaruhi perusahaan dalam mencapai target dalam berkompetisi adalah perusahaan diharapkan mempunyai sumber daya manusia yang kompeten, oleh karena itu manajemen SDM memegang peranan yang penting untuk membantu perusahaan memperoleh SDM yang tepat. Sumber daya manusia diperlukan untuk dapat menjalankan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Untuk mengetahui seberapa jauh pegawai mampu berperan dalam pertumbuhan dan perkembangan pegawai, perlu dilakukan penilaian kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Dengan memahami dan mengelola kinerja karyawan dengan baik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang memungkinkan untuk perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana individu menghasilkan hasil yang diharapkan dalam pekerjaan, baik dalam hal kualitas, kuantitas, maupun efektivitas. Hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu penerapan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah institusi maupun lokasi proyek (Suwardi dan Daryanto, 2018). Program K3 bukan hanya tanggung jawab pemerintah melainkan tanggung jawab perusahaan dan masyarakat sesuai dengan UU No. 3 tahun 2003. Pentingnya K3 ditempat kerja menjadi semakin diakui, bukan hanya sebagai tanggung jawab sosial, tetapi juga sebagai faktor yang berdampak signifikan terhadap kinerja dan keberlanjutan suatu perusahaan. Selain K3 faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja yaitu penerapan gaya kepemimpinan.

Peran pemimpin dalam memotivasi serta mempengaruhi pegawai juga penting. Organisasi atau perusahaan pasti memiliki *figure* pemimpin yang mempunyai ciri khas gaya kepemimpinannya. Seorang pemimpin yang efektif harus menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda dalam situasi yang berbeda, menentukan gaya yang sesuai untuk situasi tertentu serta mampu menggunakan gaya tersebut secara benar agar mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasikan para karyawan dalam mencapai tujuan dan memaksimalkan kinerja karyawannya. Peran kepemimpinan juga menjadi kunci dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang telah banyak dipelajari adalah kepemimpinan transformasional, yang memfokuskan pada pengembangan visi bersama, memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan tersebut, dan menciptakan lingkungan kerja yang berinspirasi dan inovatif.

Menurut Wibowo (2017) gaya kepemimpinan transformasional adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengkomunikasikan, dan membuat model visi untuk organisasi dan memberi inspirasi kepada para pekerja untuk berusaha mencapai visi tersebut. Oleh karena itu dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja secara maksimal, sehingga kinerja karyawan pun bisa lebih baik lagi.

Home industry merupakan bentuk usaha kecil yang bergerak dalam bidang produksi pakaian dengan skala rumahan. Biasanya konveksi *home industry* dimulai oleh individu yang memiliki keahlian dalam menjahit dan berminat untuk memulai bisnis sendiri. Dengan terus melakukan inovasi, adaptasi terhadap perubahan pasar, dan memanfaatkan teknologi dengan bijak, konveksi *home industry* dapat terus berkembang dan menjadi salah satu pilar penting dalam perekonomian lokal. Salah satu usaha *home industry* yang ada yaitu Konveksi Matahari yang berdiri sejak tahun 2018, beralamat di Jl. AMD Manunggal VII RT 01 RW 08, Desa Warung Menteng, Kecamatan Cijeruk, Kabupaten Bogor. Industri ini memproduksi pakaian jadi dalam jumlah besar, pakaian yang dihasilkan yaitu baju dan celana. Dalam prosesnya tentu perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang baik.

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi biasanya ditandai oleh dedikasi, keterampilan, dan motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Tidak hanya menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tetapi juga aktif dalam mencari cara untuk meningkatkan diri dan memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Oleh karena itu kinerja dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan dan dapat memberikan kontribusi yang besar dalam pencapaian target. Dalam produksinya Konveksi Matahari selalu menentukan target yang sama tiap tahunnya.

No	Nama Karyawan	Tahun 2021			Tahun 2022			Tahun 2023		
		Disiplin	Tanggung Jawab	Kerja Sama	Disiplin	Tanggung Jawab	Kerja Sama	Disiplin	Tanggung Jawab	Kerja Sama
14	Asep Ramdani	Baik	Kurang	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
15	Agus Alfatah	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Cukup	Baik
16	Rifaldi	Baik	Baik	Baik	Cukup	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
17	Ahmad Sugandi	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
18	Komarudin	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
19	Diki	Baik	Baik	Baik	Baik	Cukup	Baik	Baik	Baik	Baik
20	Eti Suheti	Baik	Baik	Baik	Baik	Cukup	Baik	Baik	Baik	Baik
21	Cika Kartika	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
22	Halimah Tusadiah	Baik	Cukup	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Cukup	Baik
23	Sri	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
24	Ijah	Baik	Baik	Baik	Kurang	Baik	Baik	Baik	Kurang	Baik
25	Ernawati	Cukup	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Cukup	Baik	Baik
26	Tirawati	Baik	Baik	Baik	Baik	Cukup	Baik	Baik	Kurang	Baik
27	Maudi	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
28	Sani	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
29	Yanti	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
30	Intan Arini	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Cukup	Baik
31	Hasini	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
32	Elsa	Baik	Cukup	Baik	Baik	Cukup	Baik	Baik	Baik	Baik
33	Ela	Baik	Baik	Baik	Baik	Kurang	Baik	Baik	Baik	Baik
34	Afra	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
35	Siti Fauziah	Kurang	Baik	Baik	Cukup	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
36	Yulia Rahman	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Cukup	Baik	Baik
37	Ayu Tri	Baik	Baik	Baik	Baik	Cukup	Baik	Baik	Baik	Baik
38	Resna	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
39	Wulan	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
40	Entin	Baik	Cukup	Baik	Cukup	Baik	Baik	Baik	Kurang	Baik
41	Siti Khodijah	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
42	Syifa Azahra	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Cukup	Baik
43	Mutiara	Cukup	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
44	Siti Sarah	Baik	Baik	Baik	Baik	Cukup	Baik	Baik	Baik	Baik
45	Ati Rismayanti	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Cukup	Baik	Baik

No	Nama Karyawan	Tahun 2021			Tahun 2022			Tahun 2023		
		Disiplin	Tanggung Jawab	Kerja Sama	Disiplin	Tanggung Jawab	Kerja Sama	Disiplin	Tanggung Jawab	Kerja Sama
Kriteria		Orang								
Sangat Baik		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Baik		42	39	45	40	36	45	40	34	45
Cukup		2	5	0	4	8	0	5	8	0
Kurang		1	1	0	1	1	0	0	3	0
Jumlah Karyawan		45	45	45	45	45	45	45	45	45

Sumber: Konveksi Matahari, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja pada Konveksi Matahari mengalami penurunan tiap tahunnya pada beberapa kategori. Dapat dilihat pada tahun 2021 pada kategori disiplin terdapat 2 orang yang mendapatkan nilai cukup dan 1 orang mendapatkan nilai kurang, pada kategori tanggung jawab terdapat 5 orang yang mendapatkan nilai cukup dan 1 orang mendapatkan nilai kurang. Pada tahun 2022 pada kategori disiplin terdapat 4 orang yang mendapatkan nilai cukup dan pada 1 orang yang mendapatkan nilai kurang, pada kategori tanggung jawab terdapat 8 orang yang mendapatkan nilai cukup dan 1 orang yang mendapatkan nilai kurang. Pada tahun 2023 pada kategori disiplin terdapat 5 orang yang mendapatkan nilai cukup, pada kategori tanggung jawab terdapat 8 orang yang mendapatkan nilai cukup dan 3 orang yang mendapatkan nilai kurang. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kesenjangan antara kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Pentingnya sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik, salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan memenuhi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya. Salah satu faktor tersebut yaitu adanya program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja). K3 merupakan salah satu upaya perusahaan untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, dan terbebas dari kecelakaan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

Industri konveksi pakaian melibatkan berbagai aktivitas fisik dan penggunaan mesin yang berpotensi menimbulkan risiko kesehatan bagi para pekerjanya. Untuk itu diperlukan SOP kesehatan kerja yang bertujuan untuk memastikan para pekerja bekerja dalam kondisi yang sehat dan aman. SOP ini menjadi panduan bagi manajemen dan seluruh pekerja untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan di tempat kerja.

SOP ini mencakup aspek kesehatan kerja di Konveksi Matahari, termasuk kebersihan lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Menjaga kebersihan lingkungan kerja dengan rutin membersihkan area kerja dan mesin-mesin setelah selesai digunakan.
2. Memastikan sirkulasi udara yang baik dengan menyediakan ventilasi yang memadai
3. Menyediakan fasilitas kebersihan seperti toilet yang bersih dan tempat sampah.
4. Menyediakan pencahayaan yang cukup di setiap area kerja

Berikut adalah data kesehatan karyawan Konveksi Matahari pada tahun 2021-2023:

Tabel 1.3 Data Kesehatan Karyawan Konveksi Matahari Tahun 2021-2023

No	Nama Penyakit	Tahun			Total
		2021	2022	2023	
1	Sesak Nafas	3	2	1	6
2	Tipes	1	2	4	7
3	Cacar Air	0	0	1	1
4	Diare	0	1	1	2
Total		4	5	7	16

Sumber: Konveksi Matahari, 2024

Berdasarkan pada tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa data kesehatan karyawan masih dikatakan tinggi dan terus meningkat tiap tahunnya. Pada tahun 2021 karyawan yang mengalami gangguan kesehatan sebanyak 4 orang. Pada tahun 2022 karyawan yang mengalami gangguan kesehatan meningkat sebanyak 5 orang. Dan pada tahun 2023 mengalami peningkatan lagi sebanyak 7 orang yang mengalami gangguan kesehatan. Dengan tingginya jumlah karyawan yang mengalami gangguan kesehatan, hal ini menyebabkan terganggunya aktivitas produksi dan menurunkan tingkat kinerja karyawan.

Selain data kesehatan terdapat juga data kecelakaan karyawan, kecelakaan kerja ini juga dapat menghambat proses produksi dan menimbulkan kerugian pada perusahaan. Oleh karena itu, perlu disusun SOP kecelakaan kerja yang jelas untuk menjamin keamanan dan kenyamanan seluruh pekerja di lingkungan kerja, meminimalkan risiko kecelakaan kerja, dan meningkatkan kinerja. Berikut merupakan SOP kecelakaan kerja yang ada pada Konveksi Matahari:

1. Menggunakan APD saat bekerja seperti sandal jepit dan sarung tangan
2. Melakukan perawatan rutin terhadap mesin
3. Melakukan pengecekan rutin terhadap kondisi APD dan menggantinya jika perlu

Berikut data kecelakaan karyawan Konveksi Matahari pada tahun 2021-2023:

Tabel 1.4 Data Kecelakaan Karyawan Tahun 2021-2023

No	Kategori Kecelakaan	Tahun			Total
		2021	2022	2023	
1	Ringan	0	2	3	5
2	Sedang	0	1	1	2
3	Berat	1	0	1	2
Total		1	3	5	9

Sumber: Konveksi Matahari, 2024

Berdasarkan pada tabel 1.4 di atas menunjukkan bahwa tingkat kecelakaan yang terjadi pada Konveksi Matahari mengalami peningkatan setiap tahunnya. Dimana pada tahun 2021 karyawan yang mengalami kecelakaan berjumlah 1 orang dengan kategori berat. Lalu pada tahun 2022 karyawan yang mengalami kecelakaan meningkat menjadi 3 orang. Dan puncaknya pada tahun 2023 tingkat kecelakaan meningkat menjadi 5 orang karyawan yang mengalami kecelakaan. Pada kategori berat kecelakaan yang terjadi yaitu tertimpa mesin, pada kategori sedang kecelakaan yang terjadi yaitu tangan terjahit, pada kategori ringan kecelakaan yang terjadi yaitu tertusuk jarum atau terkena gunting. Hal tersebut terjadi karena karyawan tidak menggunakan APD pada saat bekerja. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada pimpinan Konveksi Matahari, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Untuk membuktikan gaya kepemimpinan yang diterapkan Konveksi Matahari adalah gaya kepemimpinan transformasional, maka peneliti melakukan pra survei kepada karyawan dengan menyebarkan kuesioner. Berikut merupakan hasil dari pra survei tersebut:

Tabel 1.5 Hasil Pra Survei Gaya Kepemimpinan Transformasional

No.	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah Responden
<i>Idealized Influence (Pengaruh Ideal)</i>				
1.	Pemimpin memberikan pengaruh yang baik kepada karyawan	30	0	30
2.	Pemimpin melaksanakan visi dan misi perusahaan	25	5	30
<i>Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)</i>				
1.	Pemimpin selalu mengikutsertakan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan	7	23	30
2.	Pemimpin memberikan peluang untuk	26	4	30

No.	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah Responden
	mengembangkan kemampuan karyawan			
<i>Individualized Consideration (Kepedulian Secara Perorangan)</i>				
1.	Pemimpin terkadang memperlakukan karyawan sebagai individu	23	7	30
2.	Pemimpin tidak memberikan tantangan pekerjaan kepada karyawan	5	25	30
<i>Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional)</i>				
1.	Pemimpin memberikan motivasi yang jelas untuk dicapai karyawan	22	8	30
2.	Pemimpin memberikan semangat dan inspirasi kepada karyawan	27	3	30

Sumber: Hasil olah data pra survei, 2024

Berdasarkan tabel 1.5 di atas hasil pra survei menunjukkan bahwa masih ada respon dari karyawan yang menjawab “tidak” dari indikator *intellectual stimulation* dengan pernyataan “Pemimpin selalu mengikutsertakan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan” sebanyak 23 orang. Dari indikator *individualized consideration* yang menjawab “tidak” dengan pernyataan “Pemimpin tidak memberikan tantangan pekerjaan kepada karyawan” sebanyak 25 orang. Yang artinya bahwa masih ada karyawan yang belum merasakan gaya kepemimpinan transformasional yang ada pada pemimpin. Karena karyawan menilai bahwa pemimpin jarang/tidak mengikutsertakan karyawannya saat memutuskan sesuatu dan pemimpin juga kurang memberikan tantangan dalam pekerjaan untuk meningkatkan kreativitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada di atas penulis tertarik untuk membahasnya kedalam penelitian dengan judul “**Pengaruh Program K3 dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Matahari**”.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang terjadi pada suatu organisasi sebagai berikut:

1. Hasil produksi masih belum mencapai target yang diharapkan perusahaan tiap tahunnya.
2. Kinerja karyawan tiap tahunnya masih mengalami penurunan, sehingga masih belum mencapai target standar kinerja.

3. Tingkat kesehatan karyawan pada Konveksi Matahari masih rendah dan angka kecelakaan kerja tinggi setiap tahunnya.
4. Masih ada karyawan yang menjawab “tidak” pada pra survei gaya kepemimpinan transformasional, yang artinya masih ada karyawan yang belum merasakan gaya kepemimpinan yang telah diterapkan oleh pemimpin Konveksi Matahari.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja pada Konveksi Matahari?
2. Bagaimana kepemimpinan transformasional pada Konveksi Matahari?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Konveksi Matahari?
4. Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Matahari?
5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Matahari?
6. Bagaimana pengaruh K3 dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Matahari?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan/hubungan di antara variabel-variabel penelitian yaitu variabel K3, kepemimpinan transformasional, dan kinerja karyawan, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja pada Konveksi Matahari.
2. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan transformasional pada Konveksi Matahari.
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada Konveksi Matahari.
4. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Matahari.

5. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Matahari.
6. Untuk menganalisis pengaruh K3 dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Matahari.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Bagi perusahaan dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan serta pemikitan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam kepemimpinan guna meningkatkan kinerja karyawan yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Penulis berharap bahwa penelitian ini bisa dijadikan bahan untuk penelitian selanjutnya dan disamping itu hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa yang akan menulis laporan penelitian di kemudian hari.

1.4.2 Kegunaan Teoritis

Menambah wawasan ilmu dan pengetahuan untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuan akademik tentang pengaruh program K3 dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Serta dapat mengetahui secara langsung pada obyek yang di teliti di dalam hubungan dengan teori yang diperoleh selama di bangku kuliah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. SDM merupakan elemen utama perusahaan, lebih penting dari modal dan teknologi, karena manusia sendiri yang mengendalikan faktor lain.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Afandi, 2018).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya (Hamali, 2018).

Human Resources Management is the process of acquiring, appraising, and compensating employees, and attending their labor relations, health and safety, and fairness concern (Dessler, 2020).

Human resource management is the process of obtaining training, appraisal, employee compensation, work relations, occupational health and safety as well as work justice issues (David dan David, 2017).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2021).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu upaya dalam mengelola sebuah organisasi dan membina hubungan yang baik antar manusia yang bertujuan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut secara efektif dan efisien.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Lima fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Afandi (2018), sebagai berikut:

1. *Planning*
Planning atau perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan
2. *Organizing*
Organizing atau pengorganisasian ini meliputi:
 - Penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
 - Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut ke arah tujuan.
 - Penugasan tanggung jawab tertentu.
 - Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya.
3. *Staffing*
Staffing atau penyusunan personalia adalah penarikan (*recruitment*) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.
4. *Leading*
Leading atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.
5. *Controlling*
Controlling atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan dengan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2021) fungsi MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) ada enam, yaitu:

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
 - Perencanaan sumber daya manusia
 - Analisis jabatan
 - Penarikan pegawai
 - Penempatan kerja
 - Orientasi kerja (*job orientation*)

2. Pengembangan tenaga kerja mencakup:
 - Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
 - Pengembangan (*carier*)
 - Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa mencakup:
 - Balas jasa langsung (gaji/upah dan insetif)
 - Balas jasa tidak langsung (keuntungan dan pelayanan/kesejahteraan)
4. Integritas mencakup:
 - Kebutuhan karyawan
 - Motivasi kerja
 - Kepuasan kerja
 - Disiplin kerja
 - Partisipasi kerja
5. Pemeliharaan mencakup:
 - Komunikasi kerja
 - Kesehatan dan keselamatan kerja
 - Pengendalian konflik kerja
 - Konseling kerja
6. Pemisahaan tenaga kerja mencakup:
 - Pemberhentian karyawan

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa fungsi dari manajemen sumber daya manusia merupakan integral dari setiap organisasi yang bertujuan untuk mengelola SDM dengan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan memenuhi fungsi-fungsinya dengan baik, MSDM dapat membantu menciptakan kerja yang produktif dan memperkuat daya saing organisasi.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Hamali (2018), sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial
Tujuan sosial merupakan terciptanya suatu organisasi yang bertanggungjawab secara sosial terhadap kebutuhan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatif.
2. Tujuan Organisasional
Tujuan organisasional merupakan sasaran formal yang dibentuk untuk membantu suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional
Tujuan Fungsional merupakan cara untuk mempertahankan kontribusi sumber daya manusia pada tingkat kebutuhan dari suatu organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual merupakan tujuan setiap anggota organisasi yang dicapai melalui aktivitas dalam suatu organisasi.

Menurut Ichsan dkk., (2021) terdapat 4 tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional ini ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan.

2. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional ini ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Tujuan sosial ini ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4. Tujuan Personal

Tujuan personal ini ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

Menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi tujuan organisasional, fungsional, sosial, dan individual. Dengan memenuhi tujuan-tujuan tersebut, MSDM dapat membantu organisasi mencapai kinerja yang optimal dan membangun hubungan yang positif antara perusahaan dan karyawan.

2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja yaitu kegiatan perlindungan terhadap tenaga kerja. Hal tersebut menunjukkan komitmen perusahaan dalam menjaga keselamatan kerja agar karyawan tidak mengalami kecelakaan kerja akibat beban kerja yang overload atau kelalaian pada saat menjalankan aktivitas di tempat kerja. Adapun kesehatan kerja yaitu usaha perusahaan untuk menjaga kesehatan para karyawan selama bekerja. Hal ini dilakukan agar kesehatan karyawan tetap terjamin, sehingga tidak mempengaruhi kegiatannya selama bekerja (Kasmir, 2020).

Keselamatan (*safety*) merupakan perlindungan terhadap pekerja agar tidak terluka akibat kecelakaan kerja. Kesehatan (*health*) merupakan pekerja terbebas dari penyakit fisik ataupun mental atas pekerjaan yang dilakukan. Kerja (*work*) merupakan aktivitas yang dinamis dan bernilai/penggunaan proses mental dan fisik dalam mencapai beberapa tujuan yang produktif (Candrianto, 2020).

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek (Suwardi dan Daryanto, 2018).

Occupational safety and health is an area concerned with the development, promotion, and maintenance of the workplace environment, policies and programs that ensure the mental, physical, and emotional well-being of employees, as well as keeping the workplace environment relatively free from actual or potential hazards that could injure employees (Sanchez et al., 2018).

Occupational safety and health is concerned with minimizing loss by aiding in the preservation and protection of both human and other physical assets in the workplace (Friend and Khon, 2021).

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan, keselamatan dan kesehatan kerja adalah rangkaian usaha dan upaya menciptakan suasana kerja yang aman dari risiko kecelakaan-kecelakaan baik fisik, mental maupun emosional sehingga memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, yang menyangkut aspek keselamatan, kesehatan, dan pemeliharaan moral kerja.

2.2.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), tujuan dari K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) adalah:

1. Sebagai alat mencapai derajat kesehatan tenaga kerja setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri atau pekerja bebas.
2. Sebagai upaya mencegah dan memberantas penyakit dan kecelakaan akibat kerja, memelihara, meningkatkan efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, memberantas kelelahan kerja dan melipat gandakan gairah serta kenikmatan bekerja.
3. Memberikan perlindungan bagi masyarakat sekitar perusahaan, agar terhindar dari bahaya pengotoran bahan proses industrialisasi yang bersangkutan dari perlindungan masyarakat luas dari bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk industri.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2021), tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja

Menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa K3 merupakan aspek penting dalam pengelolaan SDM disetiap organisasi. Dengan memprioritaskan K3, perusahaan dapat menjaga kesejahteraan karyawan, meminimalkan risiko kecelakaan, serta meningkatkan kinerja perusahaan.

2.2.3 Indikator K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Menurut Mangkunegara (2021), indikator dari K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yaitu sebagai berikut:

1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja
Meliputi penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya, ruang kerja yang tidak terlalu padat dan sesak serta pembuangan kotoran dan limbah harus pada tempatnya.

2. Pengaturan Udara
Meliputi sirkulasi udara diruang kerja, pergantian udara diruang kerja yang baik atau tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu dan tidak enak) dan pengaturan suhu udara diruang kerja.
3. Pengaturan Penerangan
Meliputi pencahayaan yang cukup dalam ruang yang digunakan untuk bekerja dan pengaturan penerangan diruang kerja.
4. Pemakaian Peralatan Kerja
Meliputi penggunaan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak dan pengamanan dalam penggunaan mesin dan alat elektronik.
5. Kondisi Fisik Karyawan
Meliputi program jaminan kesehatan, dimana perusahaan memberikan asuransi jaminan kesehatan kerja dan menyediakan klinik kesehatan didalam perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator dari K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), yaitu:

1. Faktor-faktor lingkungan kerja
2. Faktor manusia (karyawan) yang meliputi:
 - Faktor fisik dan mental: kurang penglihatan dan pendengaran, otot lemah, reaksi mental lambat, lemah jantung atau organ lain, emosi dan syaraf tidak stabil, serta lemah badan.
 - Pengetahuan dan keterampilan: kurang memperhatikan metode kerja yang aman dan baik, kebiasaan yang salah dan kurang pengalaman.
 - Sikap: kurang minat/perhatian, kurang teliti, malas, sombong, tidak peduli akan suatu akibat, dan hubungan yang kurang baik.
5. Faktor alat dan mesin kerja yang meliputi:
 - Penerangan yang kurang
 - Mesing yang tidak terjaga
 - Kerusakan teknis

Menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa indikator yang dipakai peneliti meliputi keadaan tempat lingkungan kerja, pengaturan udara, pengaturan penerangan, pemakaian peralatan kerja, dan kondisi fisik karyawan. Dengan memantau dan meningkatkan indikator-indikator ini, perusahaan dapat mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas program K3 untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.

2.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional

2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional bersifat lebih dari sebuah kharisma karena pemimpin transformasional berusaha menanamkan kepada bawahannya kemampuan mempertanyakan pandangan yang telah ada serta pandangan yang dimiliki oleh pemimpin. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi bawahan untuk mencapai hasil yang luar biasa (Robbins, 2016).

Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengkomunikasikan, dan membuat model visi untuk organisasi dan memberi inspirasi kepada para pekerja untuk berusaha mencapai visi tersebut (Wibowo, 2017).

Gaya kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa dengan organisasi yang lebih baik. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri maupun organisasi mereka (Emron Edison, 2016).

Gaya kepemimpinan transformasional adalah model pemimpin yang mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi secara jelas sehingga bawahan dapat mengidentifikasi dan cenderung menimbulkan pengaruh yang kuat pada pengikut, memberikan motivasi pada bawahannya serta merangsang kreativitas untuk bekerja lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi (Armansyah, 2022).

Transformational leadership is defined as a leadership approach that causes change in individual and social system. In its ideal form, it creates valuable and positive change in the followers with the end goal of developing followers into leaders. Enacted in its authentic form, transformational leadership enhances the motivation, morale and performance of followers through a variety of mechanisms (Jaafari, 2019).

Transformational leadership is a type of leadership that is able to integrate creative insight, perseverance, energy, intuition, and sensitivity to employees and get many goals or desires on the organization and has an extraordinary impact on employees (Rafia et al., 2020).

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mengkomunikasikan visi dan misi organisasi secara jelas, dengan memberikan motivasi pada bawahan untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya hasil kerja dan meningkatkan kebutuhan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.

2.3.2 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Menurut Emron Edison dkk (2016) ada beberapa karakteristik kepemimpinan transformasional, sebagai berikut:

1. Memiliki strategi yang jelas.
Pemimpin melakukan dan memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasi dengan baik kepada anggotanya.
2. Kepedulian
Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggota dan memotivasi serta peduli.
3. Merangsang anggota
Pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan menghindari hal-hal yang tidak produktif.
4. Menjaga kekompakan tim
Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota.
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan
Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

Menurut Suriagiri (2020), karakteristik kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

1. *Idealized Influence*
Idealized influence mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus kharisma yang mampu “menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan. Dalam bentuk konkret, kharisma ini ditunjukkan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, mempunyai pendirian yang kukuh, komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil, dan menghargai bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional menjadi role model yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya.

2. *Inspirational Motivation*

Inspirational motivation berarti karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari para bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya.

3. *Intellectual Stimulation*

Intellectual stimulation karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Selain itu, karakter ini mendorong para bawahan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu mendorong (menstimulasi) bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif.

4. *Individualized Consideration*

Individualized consideration berarti karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan. Selain itu, seorang pemimpin transformasional mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan berkembang para bawahan serta memfasilitasinya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik kepemimpinan transformasional merupakan gaya yang kuat dan inspiratif, ditandai dengan visi yang inspiratif, kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi, keberanian untuk berubah, dan pemantauan individual. Dengan menggunakan karakteristik ini, pemimpin transformasional mampu menciptakan perubahan yang signifikan dan menginspirasi orang lain untuk mencapai hasil yang luar biasa.

2.3.3 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Wibowo (2017) mengemukakan empat indikator kepemimpinan transformasional, sebagai berikut:

1. Pengaruh yang Ideal (*Idealized Influence*)

Pemimpin yang memiliki karisma menunjukkan pendirian, menekankan kepercayaan, menunjukkan nilai yang paling penting, menekankan pentingnya tujuan, komitmen, konsekuen etika dari keputusan serta memiliki visi dan misi. Dengan demikian pemimpin akan diteladani, membangkitkan kebanggaan, loyalitas, rasa hormat, antusiasme dan kepercayaan bawahan.

2. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*).
Pemimpin yang mendorong pengikutnya untuk lebih kreatif, menghilangkan keenganan pengikutnya untuk mengeluarkan gagasan-gagasan dan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada menggunakan pendekatan-pendekatan baru yang menuntut pemikiran kritis dan alasan-alasan yang rasional bukannya asumsi-asumsi semata. Pemimpin semacam ini mengembangkan kompetensi pengikutnya dengan cara memberikan tantangan dan pertanyaan agar pengikutnya selalu berusaha mencari cara-cara baru dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan demikian pengikutnya tidak hanya melakukan pekerjaan sebagai rutinitas saja melainkan mamaknainya sebagai ajang untuk mengasah keterampilan secara terus menerus untuk mencapai pribadi yang ulet dan tangguh.
3. Kepedulian secara perorangan (*Individual Consideration*)
Pemimpin yang mampu memperlakukan orang lain sebagai individu, mempertimbangkan kebutuhan individual dan aspirasi-aspirasi, mendengarkan, mendidik dan melatih bawahan. Sehingga pemimpin seperti ini memberikan perhatian personal terhadap bawahannya serta menawarkan perhatian khusus untuk mengembangkan pengikutnya dalam mencapai kinerja yang bagus.
4. Motivasi yang inspirasional (*Inpirational Motivation*)
Sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dalam bekerja, mengajak pengikutnya untuk mewujudkan sebuah cita-cita bersama agar mereka lebih bermakna. Pemimpin seperti ini mempunyai visi yang menarik dan sederhana untuk masa depan, menetapkan standar yang tinggi bagi pengikutnya, optimis dan antusiasme, memberikan dorongan dan arti terhadap apa yang dilakukan.

Menurut Robbins (2016), terdapat empat indikator dalam kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. Kharisma
Kharisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahan

2. Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

3. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong pegawai untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpin kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

4. Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan pegawainya, memperlakukan pegawai secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak pegawai untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan pegawai untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

Menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan indikator pengaruh yang ideal (*idealized influence*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), kepedulian secara perorangan (*individual consideration*) dan motivasi yang inspirasional (*inspirational motivation*). Dengan menggunakan indikator-indikator ini, pemimpin dapat mengembangkan gaya kepemimpinan yang transformative untuk mencapai hasil yang luar biasa dalam organisasi.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018).

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2016).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021).

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2020).

Performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment (Colquitt dalam Marsinah, 2020).

Performance appraisal is a formal systems of review and evaluation of team task performance (Mondy, 2016).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2021) adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atau tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja, yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kopetensi, yaitu keterampilan yang dimiliki seorang karyawan.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja, yaitu perilaku kerja karyawan yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan, yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja, yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja individu dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi, dan lain sebagainya. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, organisasi dapat menciptakan kondisi yang mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi.

2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016), kinerja karyawan dapat dinilai dari indikator kinerja yang meliputi:

1. Kualitas
Kualitas kerja sendiri ditaksir melalui kesan para karyawan kepada kualitas dari pekerjaan dimana telah diciptakan serta kepaduan tugas yang berkorelasi dengan kemampuan serta keterampilan para karyawan. Selanjutnya kualitas pekerjaan sendiri berkorelasi terhadap berbagai pertimbangan, yakni kerapian, presisi, ketelitian, dan kelengkapan saat menjalankan berbagai tugas di dalam suatu organisasi.
2. Kuantitas
Kuantitas sendiri ialah besaran yang diciptakan serta ditetapkan kedalam beragam istilah, yakni jumlah siklus beserta unit aktivitas yang telah dirampungkan. Sesuai dengan hal telah dipaparkan, mampu digunakan sebagai sebuah landasan terkait tingkat kecepatan para karyawan mampu merangungkan beban dari pekerjaan mereka yang bernilai tinggi dengan maksud mampu menumbuhkan produktivitas kerja dalam diri mereka.

3. Ketepatan Waktu

Berkorelasi dengan implementasi kegiatan yang mana tepat dengan tenggatnya. Selanjutnya, ketepatan waktu sendiri berkorelasi dengan cocok atau tidaknya tenggat perampungan pada pekerjaan berdasarkan sasaran dan target tenggat yang sebelumnya telah ditentukan. Tiap pekerjaan dijalankan sejalan terhadap rencana dengan maksud tidak mengakibatkan gangguan terhadap berbagai pekerjaan lainnya.

4. Efektivitas

Yang mana level pemanfaatan sumber daya dari suatu organisasi (uang, tenaga, bahan baku, teknologi) dioptimalkan dalam rangka menumbuhkan keuntungan serta menurunkan kerugian pada tiap unit berdasarkan pemanfaatan sumber daya.

5. Kemandirian

Yang mana level kapabilitas dari individu karyawan dimana nantinya mampu melaksanakan fungsi kerjanya sendiri.

Sedangkan menurut Afandi (2018), dimensi dan indikator dari kinerja karyawan yaitu:

1. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:

- Kuantitas hasil kerja
- Kualitas hasil kerja
- Efisiensi dalam melaksanakan tugas

2. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:

- Disiplin kerja
- Inisiatif
- ketelitian

3. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu:

- Kepemimpinan
- Kejujuran
- Kreativitas

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Dengan menggunakan indikator-indikator kinerja karyawan secara teratur, manajer dan pemimpin dapat membuat Keputusan yang lebih baik dalam mengarahkan Upaya dan sumber daya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.4.4 Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah menilai rasio kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan, menetapkan kebijaksanaan apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikan (Hasibuan, 2017).

Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu maupun kelompok (Kasmir, 2020).

Penilaian Kinerja adalah proses melalui organisasi mengevaluasi dan menilai kerja karyawan (Sedarmayanti, 2017).

Penilaian Kinerja adalah penilaian yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya (Fahmi, 2017).

Employing appraising is the systematic evaluation of a worker's job performance and potential for development (Andrew dalam buku Hasibuan, 2017).

Performance appraisal is the process an employer of uses to determine whether an employee is performing the job as intended (Leon. C dalam buku Mangkunegara, 2021).

Berdasarkan pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah alat penting bagi organisasi untuk mengukur efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Melalui penilaian ini, organisasi dapat memberikan umpan balik kepada karyawan, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, serta membuat keputusan strategis terkait pengembangan karir.

2.4.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2017), tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja, yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan Latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.

6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapat performance kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*), untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasikan kelemahan-kelemahan personel dan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikuti serta dalam program Latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

Menurut Yuniarti, dkk (2021) tujuan penilaian kinerja karyawan yang lazim dipraktikkan disetiap perusahaan adalah :

1. Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa lalu
 - a. mengendalikan perilaku karyawan dengan menggunakan sebagai instrumen untuk memberikan ganaran, hukuman, dan ancaman.
 - b. Mengambil keputusan mengenai gaji dan promosi.
 - c. Menempatkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan tertentu.
2. Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa depan apabila dirancang secara tepat sistem penilaian ini dapat :
 - a. Membantu tiap karyawan untuk semakin mengerti tentang perannnya dan mengetahui secara jelas fungsi-fungsinya.
 - b. Merupakan instrumen dalam membantu tiap karyawan mengerti kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan sendiri yang dikaitkan dengan peran dan fungsi dalam perusahaan.
 - c. Menambah adanya kebersamaan antara masing-masing karyawan dengan penyelia sehingga tiap karyawan memiliki motivasi kerja dan merasa senang bekerja sekaligus mau memberikan kontribusi sebanyak-banyaknya pada perusahaan.
 - d. Merupakan instrument untu memberikan peluang bagi karyawan mawas diri dan evaluasi diri serta menetapkan sasaran pribadi sehingga terjadi pengembangan yang direncanakan dan dimonitor sendiri
 - e. Membantu mempersiapkan karyawau untuk memegang pekerjaan pada jenjang yang lebih tinggi dengan cara terus menerus meningkatkan perilaku dan kualitas bagi posisi-posisi yang tingkatnya lebih tinggi.
 - f. Membantu dalam berbagai aspek keputusan SDM dengan memberikan karyawan secara berkala.

2.4.6 Metode Penilaian Kinerja

Menurut Bintoro (2017) terdapat dua metode untuk menilai kinerja yang bisa digunakan, yaitu:

1. Penilaian kinerja pada seseorang secara tunggal
2. Penilaian kinerja pada sekelompok orang

Penilaian kinerja atas seseorang secara tunggal adalah semata-mata menilai kinerja orang perorangan secara individual tanpa membandingkannya dengan yang lainnya. Penilaian kinerja atas sekelompok orang adalah penilaian kinerja atas seseorang dibandingkan dengan kinerja karyawan.

Menurut Dessler (2017), metode-metode dalam penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Metode Skala Penilaian Grafik (Graphic Rating Scale Method) adalah sebuah skala yang mencatatkan sejumlah ciri-ciri (seperti kualitas dan kepercayaan) dan jangkauan nilai kinerja (dari tidak memuaskan sampai luar biasa) untuk setiap ciri.
2. Metode Peringkat Alternasi (Alternation Ranking Method), dilakukan dengan cara membuat peringkat karyawan dari yang terbaik sampai yang terburuk pada satu atau banyak ciri.
3. Metode Perbandingan Berpasangan (Paired Comparison Method) merupakan metode yang dilakukan dengan cara memberi peringkat pada karyawan dengan membuat peta dari semua pasangan karyawan yang mungkin untuk setiap ciri dan menunjukkan mana yang lebih baik dari pasangannya.
4. Metode Distribusi Paksa (Forced Distribution Method) adalah sistem penilaian kinerja yang mengkalsifikasikan karyawan menjadi 5 hingga 10 kelompok kurva normal dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Manajer atau supervisor terlebih dahulu mengobservasi kinerja karyawan, kemudian memasukannya ke dalam klasifikasi karyawan.
5. Metode Insiden Kritis (Critical Incident Method), dalam metode ini penilai membuat catatan yang berisi contoh-contoh kebaikan yang tidak umum dan tidak dilakukan dengan waktu yang pasti kemudian penilai mengulasnya dengan karyawan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.
6. Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) adalah metode penilaian kinerja yang membidik pada kombinasi insiden kritis dan peringkat (quantified ratings) dengan menggunakan skala yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk
7. Management by Objectives (MBO), dilakukan dengan cara menetapkan tujuan spesifik setiap karyawan yang dapat diukur perkembangannya secara periodik.

8. Electronic Performance Monitoring, dilakukan melalui pengawasan secara elektronik.

2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.5.1 Penelitian Sebelumnya

Suatu topik penelitian biasanya sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan ditulis dalam naskah ilmiah berupa skripsi yang dipublikasikan pada jurnal ilmiah. Berikut ini adalah penelitian-penelitian dengan topik serupa yang telah dilakukan sebelumnya dari banyak penulis dan peneliti :

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Rian Aji Bahterah S dan Christina Yanita S (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Surya Jaya Makmur	Independent : - Kepemimpinan Transformasional (X1) - Motivasi (X2) Dependent : - Kinerja Karyawan (Y)	Kepemimpinan Transformasional: - <i>Charisma</i> - <i>Inspiration</i> - <i>Intellectual Stimulation</i> - <i>Individualized Consideration</i> Motivasi: - Kebutuhan fisik - Kebutuhan keamanan dan keselamatan - Kebutuhan sosial - Kebutuhan penghargaan diri dan pengakuan - Kebutuhan aktualisasi diri Kinerja Karyawan: - Kualitas kerja - Kuantitas kerja - Kerjasama - Ketepatan waktu - Komitmen kerja	Metode Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji T, Uji Koefisien Korelasi dan determinasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji regresi linier berganda yang dilakukan menghasilkan perhitungan yang menyatakan bahwa faktor, yaitu gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hanya faktor gaya kepemimpinan transformasional yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
2	Naufal Naputra Ibrahim dan Sulastrirbayuni (2022) Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bambang Djaja	Independent: - Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja: - Kondisi kerja aman - Pendidikan dan pelatihan K3 - Penciptaan lingkungan kerja yang sehat - Pelayanan kesehatan	Metode Analisis model <i>Partial Least Square</i> (PLS).	Hasil menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kompetensi sumber daya manusia pada kinerja karyawan. Penerapan K3 semakin baik dan unggul kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, membantu maksimalnya kinerja karyawan di PT. Bambang Djaja.
		- Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2)	Kompetensi Sumber Daya Manusia: - Pengetahuan - Kemampuan - Keterampilan - Perilaku - Pengalaman		
		Dependent: - Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan: - Kualitas kerja - Kuantitas kerja - Pelaksanaan tugas - Tanggungjawab		
3	Hurhayati, Zahara Tussoleha Rony, dan Rycha Kuwara Sari (2024) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo	Independent: - Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	K3 : - Keadaan Tempat Lingkungan Kerja - Pemakaian Peralatan Kerja - Kondisi Kesehatan Fisik	Uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel K3 memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan K3 dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
		- Disiplin Kerja (X2)	Disiplin Kerja: - Mematuhi kebijakan perusahaan - Menggunakan waktu efisien - Tanggung jawab dalam pekerjaan		

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			- Tingkat kehadiran		
		Dependent: - Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan: - Kualitas - Kuantitas - Ketepatan Waktu - Efektivitas		
4	Ezzu Rakhmat Firdaus (2019) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Barata Indonesia Cabang Tegal	Independent: - Kepemimpinan Transformasional (X1)	Kepemimpinan Transformasional: - Idealis Pengaruh - Stimulasi Intelektual - Konsiderasi Individual - Motivasi Inspirasi	Uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian parsial, koefisien determinasi analisis korelasi rank spearman, uji signifikansi koefisien korelasi rank spearman, analisis korelasi berganda, uji signifikansi koefisien korelasi berganda, analisis koefisien determinasi.	<ul style="list-style-type: none"> - Dari hasil pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan analisis korelasi rank spearman bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. - Dari hasil pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan analisis korelasi rank spearman bahwa terdapat pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan. - Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dengan menggunakan analisis korelasi berganda bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, K3 terhadap kinerja karyawan.
	- K3 (X2)	K3: - Lingkungan Fisik - Lingkungan Sosial Psikologis			
	Dependent: - Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan: - Kualitas - Kuantitas - Ketepatan Waktu - Efektivitas - Kemandirian			
5	Putri Ananti B, Ari Pradhanawati, dan Hari Susanta N (2022) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan <i>Employee</i>	Independent: - Kepemimpinan Transformasional (X1)	Kepemimpinan Transformasional: - Pengaruh Ideal - Pertimbangan Individual - Motivasi Inspirasional - Stimulasi Intelektual	Uji regresi linier berganda dan sederhana, uji koefisien determinasi, uji t, uji f, uji koefisien korelasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan <i>employee engagement</i> berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	<i>Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT Galaxy Mandiri Perkasa</i>	- <i>Employee Engagement (X2)</i>	<i>Employee Engagement:</i> - Kekuatan - Dedikasi - Penyerapan		
		Dependent: - Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan: - Kualitas - Kuantitas - Ketepatan Waktu - Efektivitas - Kemandirian		

Sumber: Data Sekunder (2019-2024)

2.5.2 Kerangka Pemikiran

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan melalui pengelolaan K3 dan kepemimpinan. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2016). Menurut Robbins (2016), kinerja karyawan dapat dinilai dari indikator kinerja yang meliputi:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Kinerja karyawan merupakan konsep penting dalam perusahaan, untuk membantu perusahaan dalam meraih tujuannya. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan harus diperhatikan dan dipelajari dengan baik, sehingga menjadi dasar bagi pengambilan kebijakan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor tersebut yaitu program K3 (Keselamatan dan Kesehatan kerja).

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah institusi maupun lokasi proyek (Suwardi dan Daryanto, 2018). Apabila perusahaan menjamin perlindungan keselamatan kerja bagi karyawannya, maka karyawan senantiasa akan bekerja secara optimal sebab dalam dirinya timbul perasaan tenang, aman dan nyaman.

Menurut Mangkunegara (2021), indikator dari K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yaitu sebagai berikut:

1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja
2. Pengaturan Udara
3. Pengaturan Penerangan
4. Pemakaian Peralatan Kerja
5. Kondisi Fisik Karyawan

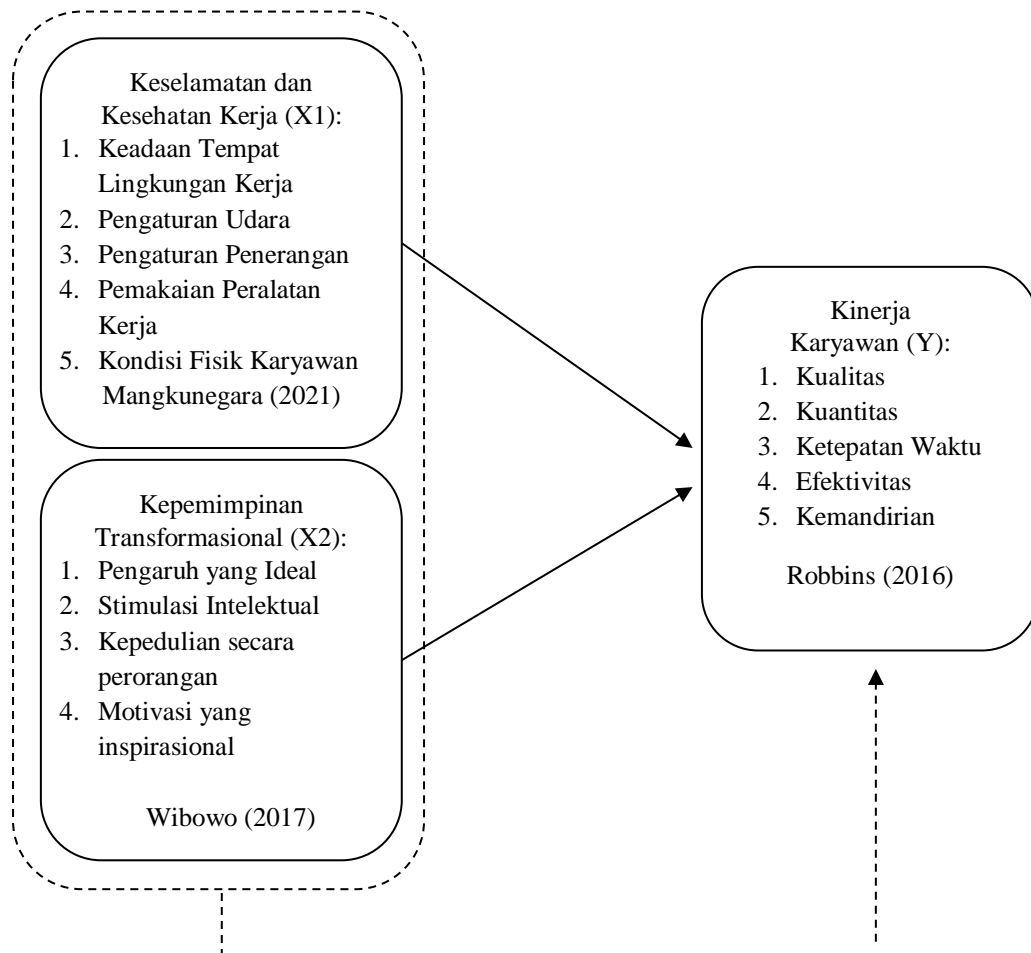
Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan salah satunya gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah model pemimpin yang mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi secara jelas sehingga bawahan dapat mengidentifikasi dan cenderung menimbulkan pengaruh yang kuat pada pengikut, memberikan motivasi pada bawahannya serta merangsang kreativitas untuk bekerja lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi (Armansyah, 2022).

Pengaruh kepemimpinan diperusahaan memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, agar tujuan dari suatu organisasi yang telah ditetapkan tercapai sehingga diperlukan gaya kepemimpinan yang membantu mewujudkan tujuan tersebut. Menurut Wibowo (2017) mengemukakan empat indikator kepemimpinan transformasional, sebagai berikut:

1. Pengaruh yang Ideal (*Idealized Influence*)
2. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*).
3. Kepedulian secara perorangan (*Individual Consideration*)
4. Motivasi yang inspirasional (*Inspirational Motivation*)

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ezzu Rakhmat Firdaus (2019), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang sedang diteliti. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh K3 dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *explanatory survey*, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh program K3 dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Matahari.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah variabel yang menjadi perhatian pokok dalam penelitian. Variabel-variabel tersebut adalah keselamatan dan kesehatan kerja, dengan indikator keadaan tempat lingkungan kerja, pengaturan udara, pengaturan penerangan, pemakaian peralatan kerja, dan kondisi fisik karyawan. Kepemimpinan transformasional menggunakan indikator pengaruh yang ideal, stimulasi intelektual, kepedulian secara perorangan, motivasi yang inspirasional. Dan variabel kinerja karyawan menggunakan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individual atau perorangan. Analisis individual maksudnya adalah sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari respon individu atau perorangan di Konveksi Matahari dengan jumlah karyawan 45 orang karyawan.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Dalam penulisan proposal ini, penulis melakukan penelitian di Konveksi Matahari yang berlokasi di beralamat di Jl. AMD Manunggal VII RT 01 RW 08, Desa Warung Menteng, Kecamatan Cijeruk, Kabupaten Bogor.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Data yang dikumpulkan penulis dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Data Kualitatif

Yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kalimat, kata dan gambar. Data ini dapat diperoleh dari wawancara, diskusi, observasi.

2. Data Kuantitatif

Yaitu yang berbentuk angka atau bilangan, biasanya data ini diperoleh dari hasil kuesioner yang dapat diperoleh atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan statistika. Data kuantitatif yang diperoleh yaitu data mengenai K3 dan kinerja karyawan pada Konveksi Matahari.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Sumber data primer diperoleh dengan melakukan membagikan kuesioner kepada karyawan serta observasi secara langsung kepada pihak Konveksi Matahari.

2. Data sekunder

Sumber data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan yang isinya berupa data teori pendukung yang berkaitan dengan penelitian seperti buku-buku literatur, jurnal, dan *website* yang memberikan informasi mengenai variabel-variabel yang diteliti.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent*), yaitu K3 dan Kepemimpinan Transformasional dan variabel terikat (*dependent*) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	Keadaan Tempat Lingkungan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alat perlindungan kerja yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan 2. Penempatan benda atau alat berbahaya diperhatikan keamanannya. 3. Keadaan tempat lingkungan kerja yang aman 	Interval
	Pengaturan Udara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ventilasi diruang kerja berfungsi dengan baik 2. Kelembaban udara diruang kerja dalam kondisi baik 3. Udara dalam tempat kerja tidak menyebabkan keringat 	Interval
	Pengaturan Penerangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencahayaan tidak membuat silau karyawan 2. Penerangan menggunakan lampu standar perusahaan 3. Cahaya matahari yang masuk ruangan cukup nyaman dan tidak silau 	Interval
	Pemakaian Peralatan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peralatan kerja dalam kondisi baik 2. Penggantian peralatan kerja yang sudah rusak 3. Perusahaan melakukan validasi peralatan kerja jika dirasa memiliki potensi bahaya 	Interval
	Kondisi Fisik Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stamina karyawan selalu stabil 2. Adanya jaminan K3 untuk karyawan 3. Waktu istirahat karyawan cukup 	Interval
Kepemimpinan Transformasional (X2)	Pengaruh yang ideal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin Melaksanakan visi dan misi perusahaan 2. Pemimpin mampu memberikan pengaruh yang lebih baik kepada karyawan 3. Mendapatkan respek dan kepercayaan 	Interval
	Stimulasi Intelektual	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin memberikan peluang untuk mengembangkan kemampuan karyawan 2. Pemimpin memberikan solusi setiap ada permasalahan dalam pekerjaan kepada karyawan 3. Pemimpin mendorong karyawan untuk berinovasi 	Interval
	Kepedulian secara perorangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perhatian secara individual 2. Memperlakukan masing-masing karyawan secara individual 3. Melatih dan memberikan saran 	Interval
	Motivasi yang inspirasional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin memberikan semangat dan inspirasi kepada karyawan 	Interval

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
		2. Pemimpin memberikan motivasi yang jelas untuk dicapai karyawan 3. Pemimpin membangkitkan antusiasme dalam bekerja kepada karyawan	
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	1. Melakukan pekerjaan dengan teliti 2. Melakukan pekerjaan dengan rapi 3. Meminimalisi kesalahan dalam pekerjaan	Interval
	Kuantitas	1. Cepat dalam mengerjakan pekerjaan 2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan 3. Memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan	Interval
	Ketepatan Waktu	1. Datang dan pulang kerja sesuai dengan jam yang sudah ditetapkan 2. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 3. Tidak menunda-nunda pekerjaan	Interval
	Efektivitas	1. Melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan 2. Memanfaatkan fasilitas yang telah disediakan perusahaan 3. Dalam melakukan suatu pekerjaan lebih mengutamakan pengetahuan dan keahlian	Interval
	Kemandirian	1. Mampu melakukan pekerjaan dengan orang yang sedikit mungkin 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah yang diberikan atasan 3. Bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diselesaikan	Interval

3.5 Metode Penarikan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Peneliti tidak melakukan penarikan sampel dalam penelitian ini, dikarenakan jumlah populasi karyawan pada Konveksi Matahari tidak terlalu besar, yaitu berjumlah 45 orang. Peneliti menentukan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan sampling jenuh/sensus yaitu metode penarikan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode yang dilakukan dalam mengumpulkan data yang relevan untuk menunjang dan memperkuat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Cara pengumpulan data melalui observasi dengan mengamati langsung dan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden selaku objek penelitian guna mengetahui permasalahan yang diteliti. Peneliti membagikan kuesioner kepada karyawan.

Kemudian kuesioner tersebut diukur dengan menggunakan skala *likert* yang merupakan pedoman untuk mengajukan pertanyaan dengan alternatif jawaban, sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala *Likert* K3

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2018)

Tabel 3.3 Skala *Likert* Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan

Keterangan	Skor
Selalu (Sl)	5
Sering (Sr)	4
Kadang-Kadang (KK)	3
Pernah (P)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Sumber: Sugiyono (2018)

2. Data Sekunder

Data sekunder dikumpulkan melalui studi kepustakaan, dengan membaca dan mempelajari berbagai artikel, jurnal, dan buku yang berhubungan dengan topik penelitian. Dan laporan dari Konveksi Matahari untuk mendapatkan informasi mengenai data K3 dan kinerja karyawan.

3.7 Uji Instrument Data

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu butir pertanyaan. Skala butir pertanyaan disebut valid jika melakukan apa yang seharusnya diukur. Jika skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti, karena tidak mengukur apa yang seharusnya dilakukan. Menurut Sugiyono (2018) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X^2)\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien Korelasi
- n = Jumlah Sampel
- $\sum X$ = Jumlah Skor Butir
- $\sum Y$ = Jumlah Skor Total
- $\sum XY$ = Jumlah Hasil Variabel X dan Y

Jumlah r_{hitung} setiap soal akan dibandingkan dengan r_{tabel} . Menurut Sugiyono (2018), jumlah r_{tabel} dengan 30 sampel dan signifikansi 0,05 dengan nilai $df = 30-2 = 28$, sehingga r_{tabel} sebesar 0,361. Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > 0,361$, maka data dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < 0,361$, maka data dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,653	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,650	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,605	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,668	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,686	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,645	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,653	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,650	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,728	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,773	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,680	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,739	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,668	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,785	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,709	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji validitas terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang melibatkan 30 responden dan semua pernyataan pada variabel tersebut dinyatakan valid atau sah karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,764	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,712	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,677	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,792	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,637	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,644	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,680	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,636	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,711	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,660	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,649	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,802	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji validitas terhadap Kepemimpinan transformasional yang melibatkan 30 responden dan semua pernyataan pada tersebut dinyatakan valid atau sah karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,701	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,745	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,655	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,762	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,618	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,591	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,700	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,646	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,694	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,646	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,585	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,737	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,626	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,571	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,606	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji validitas terhadap Kinerja Karyawan yang melibatkan 30 responden dan semua pernyataan pada variabel tersebut dinyatakan valid atau sah karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan beberapa pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam duatubentuk kuesioner. Uji reabilitas juga dijadikan alat pengukuran yang dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Berikut rumusnya menurut Sugiyono (2018):

$$r_i = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan:

- r_i = Reliabilitas Instrumen
- k = Banyaknya Butir Pertanyaan
- $\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians Butir
- $\sum \sigma^2$ = Jumlah Varians Total

Idealnya, suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ pada hasil pengujian. Dan sebaliknya jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka hasil tidak reliabel.

Berikut merupakan hasil dari uji reliabilitas pada variabel K3, kepemimpinan transformasional, dan kinerja karyawan:

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.917	15

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel K3 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $0,917 > 0,60$. Yang artinya nilai semua butir pernyataan pada variabel K3 dinyatakan reliabel.

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.896	12

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel Kepemimpinan Transformasional menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* 0,896 > 0,60. Yang artinya nilai semua butir pernyataan pada variabel Kepemimpinan Transformasional dinyatakan reliabel.

Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.902	15

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* 0,902 > 0,60. Yang artinya nilai semua butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel.

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban dari setiap item pertanyaan mengenai K3, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Kinerja Karyawan.

Adapun rumus analisis deskriptif menurut Sugiyono (2018) yaitu:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2018) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%”. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.10 Interpretasi Hasil

Skala	Keterangan
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah/Sangat Kurang
21% - 40%	Tidak Setuju/Pernah/Kurang
41% - 60%	Kurang Setuju/Kadang-Kadang/Cukup
61% - 80%	Setuju/Sering/Baik
81% - 100%	Sangat Setuju/Selalu/Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2018)

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-smirvon, yang mana dengan uji ini dapat diketahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018) uji multikolinearitas ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Adapun dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a. Jika nilai tolerance $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas
- b. Jika nilai VIF $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018) uji heteroskedastisitas berfungsi untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar di atas atau di bawah angka nol pada sumbu y, dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik, tidak terdapat adanya heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji T

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya yang dianggap konstan. Adapun dasar pengambilan kesimpulan pada uji t ialah sebagai berikut:

1. Apabila nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dan jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05 (\alpha)$, maka H_0 diterima, artinya variabel independen secara parsial (individual) tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
2. Apabila nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05(\alpha)$, maka H_0 ditolak, artinya variabel independen secara parsial (individual) mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

3.8.4 Uji F

Uji f yaitu untuk melihat bagaimanakan pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Adapun dasar pengambilan kesimpulan pada uji f adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dan jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05(\alpha)$, maka H_0 diterima, artinya variabel independen secara simultan atau bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
2. Apabila nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari $0,05(\alpha)$, maka H_0 ditolak, artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

3.8.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2018) persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
 a = Konstanta
 X₁ = Keselamatan dan Kesehatan Kerja
 X₂ = Kepemimpinan Transformasional
 b_n = Koefisien Regresi
 e = Tolerir Kesalahan Pengambilan Sampel

3.8.6 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih, X (bebas) terhadap Y (terikat). Menurut Sugiyono (2018) koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan Y dan X. Dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = Nilai Koefisien Determinasi

r = Nilai Koefisien Korelasi

BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

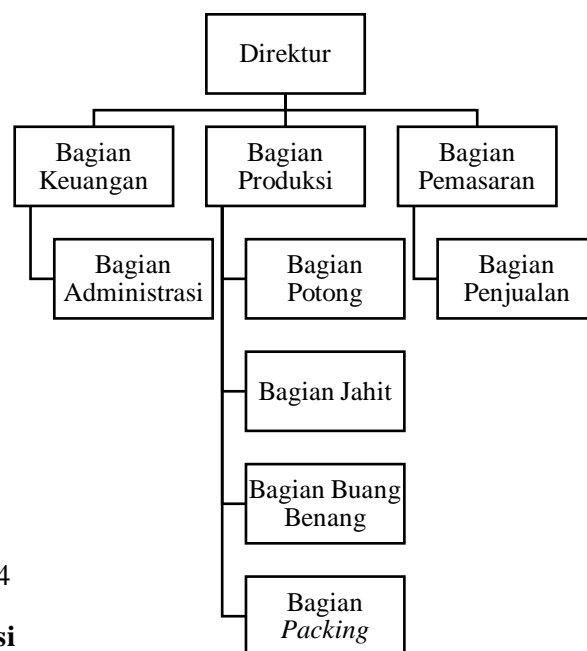
Konveksi Matahari merupakan *home industry* bentuk usaha kecil yang bergerak dalam bidang produksi pakaian dengan skala rumahan. Konveksi Matahari berdiri sejak tahun 2018, beralamat di Jl. AMD Manunggal VII RT 01 RW 08, Desa Warung Menteng, Kecamatan Cijeruk, Kabupaten Bogor. Industri ini memproduksi pakaian jadi, pakaian yang dihasilkan yaitu baju dan celana. Konsumen juga menggunakan sistem pesanan, sehingga konsumen bisa menetapkan model, warna serta kualitas barang yang diinginkan. Terdapat berbagai pembagian kerja yang ada pada Konveksi Matahari yaitu bagian membuat pola sekaligus memotong bahan, bagian menjahit sekaligus mengobras, bagian buang benang, bagian *packing*, dan bagian pemasaran.

4.1.1 Visi dan Misi

Dalam menjalankan usahanya, Konveksi Matahari selalu berpedoman pada visi dan misi yang harus dicapai dan dilaksanakan, yaitu:

1. Visi
 - Menjadi industri konveksi yang memiliki mutu baik
2. Misi
 - Menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman
 - Menjalin hubungan yang baik antara karyawan, konsumen, dan usaha yang sejenis.

4.1.2 Struktur Organisasi



Sumber: Konveksi Matahari, 2024

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Berdasarkan struktur organisasi di atas, berikut merupakan penjelasan tentang tugas pada tiap posisi:

1. **Direktur**
Direktur merupakan pemilik konveksi matahari memiliki tugas dan wewenang untuk memimpin dan mengawasi jalannya konveksi
2. **Bagian Keuangan**
Pada bagian keuangan terdapat bagian administrasi yang bertanggung jawab mengelola uang masuk dan uang keluar.
3. **Bagian Produksi**
Bertugas dan bertanggung jawab mengawasi dan mengatur berjalannya proses produksi dimulai. Berikut merupakan bagian-bagian dari produksi:
 - a. **Bagian Potong**
Bertanggung jawab untuk mempola bahan dan memotong bahan yang sudah dipola tersebut.
 - b. **Bagian Penjahit**
Bertanggung jawab untuk menjahit bahan yang sudah di potong oleh bagian potong.
 - c. **Bagian Buang Benang**
Bertanggung jawab untuk membuang benang yang tidak rapih atau sisaan dari yang sudah dijahit.
 - d. **Bagian *Packing***
Bertanggung jawab untuk *packing* baju dan celana yang sudah selesai di sortir untuk di kirim dan dipasarkan kepada konsumen.
4. **Bagian Pemasaran**
Pada bagian pemasaran terdapat bagian penjualan yang bertanggung jawab untuk memasarkan dan menjual produk kepada konsumen.

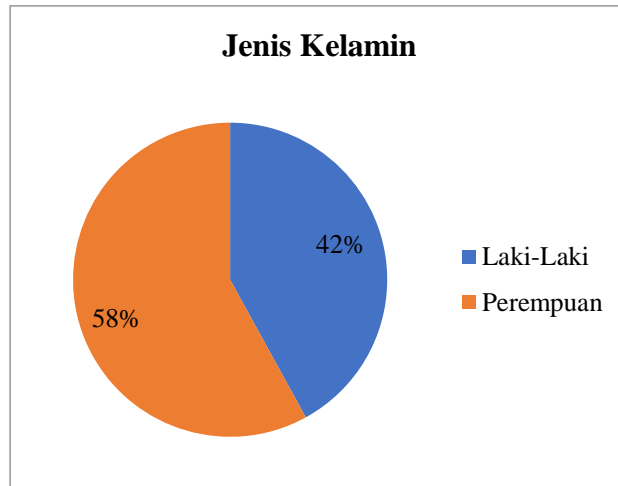
4.1.3 Profile Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase(%)
Laki-Laki	19	42%
Perempuan	26	58%
Jumlah	45	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024



Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

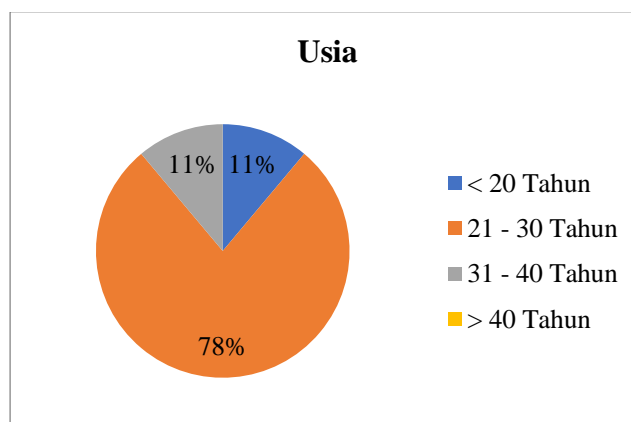
Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa jenis kelamin perempuan lebih besar dibandingkan jenis kelamin laki-laki. Jenis kelamin perempuan sebanyak 26 karyawan dengan persentase 58% sedangkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang dengan persentase 42%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase(%)
< 20 Tahun	5	11%
21 - 30 Tahun	35	78%
31 - 40 Tahun	5	11%
> 40 Tahun	0	0%
Jumlah	45	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024



Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

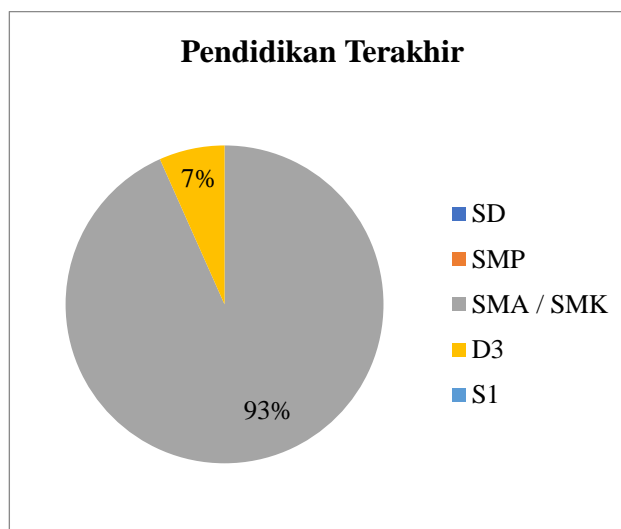
Berdasarkan data di atas diketahui bahwa usia < 20 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 11%, usia 21-30 tahun sebanyak 35 orang dengan persentase 78%, dan usia 31-40 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase yaitu 11%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase(%)
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMA / SMK	42	93%
D3	3	7%
S1	0	0%
Jumlah	45	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

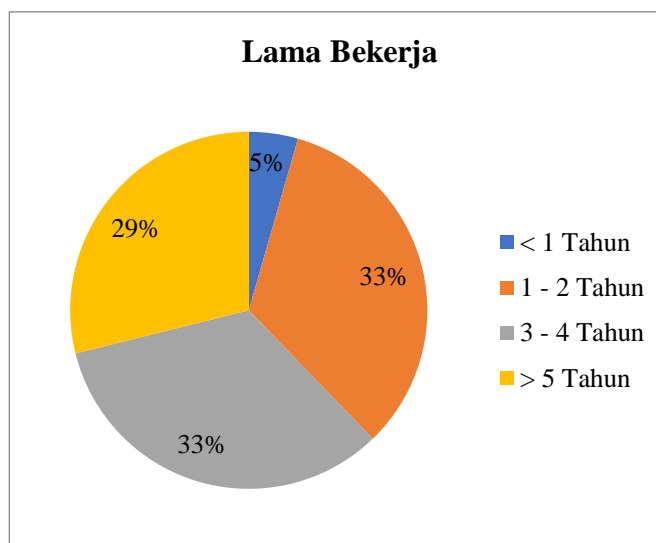
Berdasarkan data di atas diketahui bahwa responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 42 orang dengan persentase sebesar 93% dan responden dengan pendidikan D3 sebanyak 3 orang dengan persentase 7%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase(%)
< 1 Tahun	2	5%
1 - 2 Tahun	15	33%
3 - 4 Tahun	15	33%
> 5 Tahun	13	29%
Jumlah	45	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024



Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa responden dengan lama bekerja < 1 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 5%, lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 33%, lama bekerja 3-4 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 33%, dan lama bekerja >5 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 29%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Deskriptif

4.2.1.1 Analisis Deskriptif K3 Pada Konveksi Matahari

1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai “Alat Perlindungan Kerja Yang Tersedia Sudah Sesuai Dengan Kebutuhan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	43%
Setuju	4	21	84	45%
Kurang Setuju	3	8	24	12%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		45	188	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Alat perlindungan kerja yang tersedia sesuai dengan kebutuhan” diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 43%, setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 45%, kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 12%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{188}{5 \times 45} \times 100\% = 84\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 84%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai sangat setuju bahwa alat perlindungan kerja yang tersedia sesuai dengan kebutuhan

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai “Penempatan Benda Atau Alat Berbahaya Diperhatikan Keamanannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	64%
Setuju	4	11	44	23%
Kurang Setuju	3	8	24	12%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		45	195	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Penempatan benda atau alat berbahaya diperhatikan keamanannya” diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 64%, setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 23%, kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, dan tidak setuju 1 orang dengan persentase 1%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{195}{5 \times 45} \times 100\% = 87\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 87%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai sangat setuju bahwa penempatan benda atau alat berbahaya diperhatikan keamanannya.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai “Keadaan Tempat Lingkungan Kerja Yang Aman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	56%
Setuju	4	13	52	28%
Kurang Setuju	3	9	27	14%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		45	188	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Keadaan tempat lingkungan kerja yang aman” diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 56%, setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 28%, kurang setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 14%, dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{188}{5 \times 45} \times 100\% = 84\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 84%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai sangat setuju bahwa keadaan tempat lingkungan kerja yang aman.

2. Pengaturan Udara

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Ventilasi Diruang Kerja Berfungsi Dengan Baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	22	110	57%
Setuju	4	15	60	31%
Kurang Setuju	3	7	21	11%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		45	193	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Ventilasi diruang kerja berfungsi dengan baik” diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 57%, setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 31%, kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 11%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{193}{5 \times 45} \times 100\% = 86\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 86%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai sangat setuju bahwa ventilasi diruang kerja berfungsi dengan baik.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Kelembaban Diruang Kerja Berfungsi Dengan Baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	44%
Setuju	4	18	72	39%
Kurang Setuju	3	9	27	15%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		45	183	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Kelembaban diruang kerja berfungsi dengan baik” diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 45%, setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 46%, kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 9%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{183}{5 \times 45} \times 100\% = 81\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 81%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai sangat setuju bahwa kelembaban diruang kerja berfungsi dengan baik.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Udara Dalam Tempat Kerja Tidak Menyebabkan Keringat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	19	95	50%
Setuju	4	18	72	38%
Kurang Setuju	3	6	18	10%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		45	189	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Udara dalam tempat kerja tidak menyebabkan keringat” diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 50%, setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 38%, kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 10%, dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{189}{5 \times 45} \times 100\% = 84\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 84%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai sangat setuju bahwa udara dalam tempat kerja tidak menyebabkan keringat.

3. Pengaturan Penerangan

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Pencahayaannya Tidak Membuat Silau Karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	22	110	56%
Setuju	4	19	76	39%
Kurang Setuju	3	2	6	3%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		45	196	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Pencapaian tidak membuat silau karyawan” diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 56%, setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 39%, kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 3%, dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{196}{5 \times 45} \times 100\% = 87\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 87%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai sangat setuju bahwa pencapaian tidak membuat silau karyawan.

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Penerangan Menggunakan Lampu Standar Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	52%
Setuju	4	19	76	39%
Kurang Setuju	3	5	15	8%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		45	193	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Penerangan menggunakan lampu standar kerja” diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 52%, setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 39%, kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 8%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{193}{5 \times 45} \times 100\% = 86\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 86%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai sangat setuju bahwa penerangan menggunakan lampu standar kerja.

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Cahaya Matahari Yang Masuk Ruangannya Cukup Nyaman Dan Tidak Silau”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	45%
Setuju	4	21	84	45%
Kurang Setuju	3	5	15	8%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		45	188	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Cahaya matahari yang masuk ruangan cukup nyaman dan tidak silau” diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 45%, setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 45%, kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 8%, dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{188}{5 \times 45} \times 100\% = 84\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 84%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai sangat setuju bahwa cahaya matahari yang masuk ruangan cukup nyaman dan tidak silau.

4. Pemakaian Alat Kerja

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Peralatan Kerja Dalam Kondisi Baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	55%
Setuju	4	14	56	29%
Kurang Setuju	3	10	30	16%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		45	191	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Peralatan kerja dalam kondisi baik” diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 55%, setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 29%, kurang setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 16%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{191}{5 \times 45} \times 100\% = 85\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 85%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai sangat setuju bahwa peralatan kerja dalam kondisi baik.

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Penggantian Peralatan Kerja Yang Sudah Rusak”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	22	110	57%
Setuju	4	15	60	31%
Kurang Setuju	3	6	18	9%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		45	192	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Penggantian peralatan kerja yang sudah rusak” diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 57%, setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 31%, kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 9%, dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{192}{5 \times 45} \times 100\% = 85\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 85%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai sangat setuju bahwa penggantian peralatan kerja yang sudah rusak.

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Melakukan Validasi Peralatan Kerja Jika Dirasa Memiliki Potensi Berbahaya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	54%
Setuju	4	19	76	39%
Kurang Setuju	3	4	12	6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1%
Jumlah		45	194	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “perusahaan melakukan validasi peralatan kerja jika dirasa memiliki potensi berbahaya” diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 54%, setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 39%, kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 6%, dan sangat tidak setuju 1 orang dengan persentase 1%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{194}{5 \times 45} \times 100\% = 86\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 86%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai sangat setuju bahwa perusahaan melakukan validasi peralatan kerja jika dirasa memiliki potensi berbahaya.

5. Kondisi Fisik Karyawan

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Stamina Selalu Stabil”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	53%
Setuju	4	16	64	34%
Kurang Setuju	3	6	18	10%
Tidak Setuju	2	3	6	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		45	188	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Stamina selalu stabil” diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 53%, setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 34%, kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 10%, dan tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 3%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{188}{5 \times 45} \times 100\% = 84\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 84%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai sangat setuju bahwa stamina selalu stabil.

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “ Adanya Jaminan K3 Untuk Karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	63%
Setuju	4	14	56	28%
Kurang Setuju	3	5	15	8%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		45	198	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “adanya jaminan K3 untuk karyawan” diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 63%, setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 28%, kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 8%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{198}{5 \times 45} \times 100\% = 88\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 88%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai sangat setuju bahwa adanya jaminan K3 untuk karyawan.

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Waktu Istirahat Karyawan Yang Cukup”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	55%
Setuju	4	15	60	31%
Kurang Setuju	3	9	27	14%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		45	192	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Waktu istirahat karyawan yang cukup” diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 55%, setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 31%, dan kurang setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 14%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{192}{5 \times 45} \times 100\% = 85\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 85%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai sangat setuju bahwa waktu istirahat karyawan yang cukup.

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Variabel K3

No	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Pertanyaan)	Tanggapan Responden	Rata-Rata per Indikator
Keadaan Tempat Lingkungan Kerja			
1	Alat perlindungan kerja yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan	84%	85%
2	Penempatan benda atau alat berbahaya diperhatikan keamanannya.	87%	
3	Keadaan tempat lingkungan kerja yang aman	84%	
Pengaturan Udara			
1	Ventilasi diruang kerja berfungsi dengan baik	86%	84%
2	Kelembaban diruang kerja berfungsi dengan baik	81%	
3	Udara dalam tempat kerja tidak menyebabkan keringat	84%	
Pengaturan Penerangan			
1	Pencahayaan tidak membuat silau karyawan	87%	85%
2	Penerangan menggunakan lampu standar kerja	86%	
3	Cahaya matahari yang masuk ruangan cukup nyaman dan tidak silau	84%	
Pemakaian Alat Kerja			
1	Peralatan kerja dalam kondisi baik	85%	85%
2	Penggantian peralatan kerja yang sudah rusak	85%	
3	Perusahaan melakukan validasi peralatan kerja jika dirasa memiliki potensi berbahaya	86%	
Kondisi Fisik Karyawan			
1	Stamina selalu stabil	84%	86%
2	Adanya jaminan K3 untuk karyawan	88%	
3	Waktu istirahat karyawan yang cukup	85%	
Rata-Rata			85%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas rata-rata total tanggapan responden pada variabel K3 yaitu sebesar 85%. Hal ini menunjukkan bahwa K3 yang diterapkan pada Konveksi Matahari termasuk kategori sangat baik karena berada pada interval 81%-100%. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi ada pada indikator kondisi fisik karyawan dengan persentase yaitu 86%. Nilai tertinggi pada pernyataan “adanya jaminan K3 untuk karyawan” dengan persentase yaitu sebesar 88%. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan “stamina selalu stabil” dengan persentase 84%. Pada pernyataan terendah karyawan perlu meningkatkan kondisi fisiknya saat bekerja agar stamina selalu stabil.

Tabel 4.21 Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel K3

Statistics		
K3		
N	Valid	45
	Missing	0
Mean		63.73
Median		66.00
Mode		68
Std. Deviation		8.462
Variance		71.609
Range		37
Minimum		38
Maximum		75
Sum		2868

Sumber: Hasil *Output* SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata empirik variabel K3 adalah 63,73 dengan *range* 37 dan total skor 2868. Untuk mengetahui hasil pengolahan data variabel K3 yang ada pada Konveksi Matahari, hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{(\text{skor terendah} \times \text{jumlah pertanyaan}) + (\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah pertanyaan})}{2}$$

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{(1 \times 15) + (5 \times 15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka dapat diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 63,74 dan rata-rata skor teoritis yaitu sebesar 45, artinya skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada indikator variabel K3 dapat dikatakan baik.

4.2.1.2 Analisis Deskriptif Kepemimpinan Transformasional Pada Konveksi Matahari

1. Pengaruh Yang Ideal

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai "Pemimpin Melaksanakan Visi Dan Misi Perusahaan Dengan Baik"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	18	90	49%
Sering	4	17	68	37%
Kadang-Kadang	3	7	21	11%
Pernah	2	3	6	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	185	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan "Pemimpin melaksanakan visi dan misi perusahaan dengan baik" diketahui responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang dengan persentase 49%, sering sebanyak 17 orang dengan persentase 37%, kadang-kadang sebanyak 7 orang dengan persentase 11%, dan pernah 3 orang dengan persentase 3%

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{185}{5 \times 45} \times 100\% = 82\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 82%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai selalu bahwa pemimpin melaksanakan visi dan misi perusahaan dengan baik.

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai "Pemimpin Mampu Memberikan Pengaruh Yang Lebih Baik Kepada Karyawan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	22	110	57%
Sering	4	16	64	33%
Kadang-Kadang	3	6	18	9%
Pernah	2	1	2	1%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	194	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Pemimpin mampu memberikan pengaruh yang lebih baik kepada karyawan” diketahui responden yang menjawab selalu sebanyak 22 orang dengan persentase 57%, sering sebanyak 16 orang dengan persentase 33%, kadang-kadang sebanyak 6 orang dengan persentase 9%, dan pernah 1 orang dengan persentase 1%

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{194}{5 \times 45} \times 100\% = 86\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 86%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai selalu bahwa pemimpin mampu memberikan pengaruh yang lebih baik kepada karyawan.

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Mendapatkan Respek Dan Kepercayaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	21	105	55%
Sering	4	16	64	33%
Kadang-Kadang	3	7	21	11%
Pernah	2	1	2	1%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	192	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Mendapatkan respek dan kepercayaan” diketahui responden yang menjawab selalu sebanyak 21 orang dengan persentase 55%, sering sebanyak 16 orang dengan persentase 33%, kadang-kadang sebanyak 7 orang dengan persentase 11%, pernah 1 orang dengan persentase 1%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{192}{5 \times 45} \times 100\% = 85\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 85%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai selalu bahwa mendapatkan respek dan kepercayaan.

2. Stimulasi Intelektual

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin Memberikan Peluang Untuk Mengembangkan Kemampuan Karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	18	90	48%
Sering	4	18	72	38%
Kadang-Kadang	3	8	24	13%
Pernah	2	1	2	1%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	188	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Pemimpin memberikan peluang untuk mengembangkan kemampuan karyawan” diketahui responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang dengan persentase 48%, sering sebanyak 18 orang dengan persentase 38%, kadang-kadang sebanyak 8 orang dengan persentase 13%, dan pernah 1 orang dengan persentase 1%

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{188}{5 \times 45} \times 100\% = 84\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 84%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai selalu bahwa pemimpin memberikan peluang untuk mengembangkan kemampuan karyawan.

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin Memberikan Solusi Setiap Ada Permasalahan Dalam Pekerjaan Kepada Karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	19	95	50%
Sering	4	19	76	40%
Kadang-Kadang	3	5	15	8%
Pernah	2	2	4	2%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	190	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Pemimpin memberikan solusi setiap ada permasalahan dalam pekerjaan kepada karyawan” diketahui responden yang menjawab selalu sebanyak 19 orang dengan persentase 50%, sering sebanyak 19 orang dengan persentase 40%, kadang-kadang sebanyak 5 orang dengan persentase 8%, dan pernah 2 orang dengan persentase 2%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{190}{5 \times 45} \times 100\% = 84\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 84%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai selalu bahwa pemimpin memberikan solusi setiap ada permasalahan dalam pekerjaan kepada karyawan.

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin Mendorong Karyawan Untuk Berinovasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	21	105	56%
Sering	4	13	52	28%
Kadang-Kadang	3	10	30	16%
Pernah	2	1	2	1%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	189	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Pemimpin mendorong karyawan untuk berinovasi” diketahui responden yang menjawab selalu sebanyak 21 orang dengan persentase 56%, sering sebanyak 13 orang dengan persentase 28%, kadang-kadang sebanyak 10 orang dengan persentase 16%, dan pernah 1 orang dengan persentase 1%

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{189}{5 \times 45} \times 100\% = 84\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 84%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai selalu bahwa pemimpin mendorong karyawan untuk berinovasi.

3. Kepedulian Secara Perorangan

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin Memberikan Perhatian Secara Individual”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	14	70	39%
Sering	4	20	80	44%
Kadang-Kadang	3	8	24	13%
Pernah	2	3	6	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	180	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Pemimpin memberikan perhatian secara individual” diketahui responden yang menjawab selalu sebanyak 14 orang dengan persentase 39%, sering sebanyak 20 orang dengan persentase 44%, kadang-kadang sebanyak 8 orang dengan persentase 13%, dan pernah 3 orang dengan persentase 3%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{180}{5 \times 45} \times 100\% = 80\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 80%, berada pada interval 61% - 80%, yang artinya responden menilai sering bahwa pemimpin memberikan perhatian secara individual.

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin Memperlakukan Masing-Masing Karyawan Secara Individual”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	21	105	56%
Sering	4	13	52	28%
Kadang-Kadang	3	7	21	11%
Pernah	2	4	8	4%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	186	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Pemimpin memperlakukan masing-masing karyawan secara individual” diketahui responden yang menjawab selalu sebanyak 21 orang dengan persentase 56%, sering sebanyak 13 orang dengan persentase 28%, kadang-kadang sebanyak 7 orang dengan persentase 11%, dan pernah 4 orang dengan persentase 4%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{186}{5 \times 45} \times 100\% = 83\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 83%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai selalu bahwa pemimpin memperlakukan masing-masing karyawan secara individual.

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin Melatih Dan Memberikan Saran Kepada Karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	21	105	55%
Sering	4	15	60	32%
Kadang-Kadang	3	7	21	11%
Pernah	2	2	4	2%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	190	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Pemimpin melatih dan memberikan saran kepada karyawan” diketahui responden yang menjawab selalu sebanyak 21 orang dengan persentase 55%, sering sebanyak 15 orang dengan persentase 32%, kadang-kadang sebanyak 7 orang dengan persentase 11%, dan pernah 2 orang dengan persentase 2%

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{190}{5 \times 45} \times 100\% = 84\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 84%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai selalu bahwa pemimpin melatih dan memberikan saran kepada karyawan.

4. Motivasi Yang Inspirasional

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin Memberikan Semangat Dan Inspirasi Kepada Karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	23	115	58%
Sering	4	18	72	37%
Kadang-Kadang	3	2	6	3%
Pernah	2	2	4	2%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	197	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Pemimpin memberikan semangat dan inspirasi kepada karyawan” diketahui responden yang menjawab selalu sebanyak 23 orang dengan persentase 58%, sering sebanyak 18 orang dengan persentase 37%, kadang-kadang sebanyak 2 orang dengan persentase 3%, dan pernah 2 orang dengan persentase 2%

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{197}{5 \times 45} \times 100\% = 88\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 88%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai selalu bahwa pemimpin memberikan semangat dan inspirasi kepada karyawan.

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin Memberikan Motivasi Yang Jelas Kepada Karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	22	110	56%
Sering	4	19	76	39%
Kadang-Kadang	3	2	6	3%
Pernah	2	2	4	2%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	196	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Pemimpin memberikan motivasi yang jelas kepada karyawan” diketahui responden yang menjawab selalu sebanyak 22 orang dengan persentase 56%, sering sebanyak 19 orang dengan persentase 39%, kadang-kadang sebanyak 2 orang dengan persentase 3%, dan pernah 2 orang dengan persentase 2%

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{196}{5 \times 45} \times 100\% = 87\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 87%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai selalu bahwa pemimpin memberikan motivasi yang jelas kepada karyawan.

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin Membangkitkan Antusiasme Dalam Bekerja Kepada Karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	20	100	52%
Sering	4	19	76	39%
Kadang-Kadang	3	6	18	9%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	194	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Pemimpin membangkitkan antusiasme dalam bekerja kepada karyawan” diketahui responden yang menjawab selalu sebanyak 20 orang dengan persentase 52%, sering sebanyak 19 orang dengan persentase 39%, dan kadang-kadang sebanyak 6 orang dengan persentase 9%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{194}{5 \times 45} \times 100\% = 86\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 886%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai selalu bahwa pemimpin membangkitkan antusiasme dalam bekerja kepada karyawan.

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Variabel Kepemimpinan Transformasioanal

No	Kepemimpinan Transformasional (Pertanyaan)	Tanggapan Responden	Rata-Rata per Indikator
Pengaruh yang Ideal			
1	Pemimpin melaksanakan visi dan misi perusahaan dengan baik	82%	85%
2	Pemimpin mampu memberikan pengaruh yang lebih baik kepada karyawan	86%	
3	Pemimpin mendapatkan respek dan kepercayaan	85%	
Stimulasi Intelektual			
1	Pemimpin memberikan peluang untuk mengembangkan kemampuan karywan	84%	84%
2	Pemimpin memberikan solusi setiap ada permasalahan dalam pekerjaan kepada karyawan	84%	
3	Pemimpin mendorong karyawan untuk berinovasi	84%	
Kepedulian Secara Perorangan			
1	Pemimpin memberikan perhatian secara individual	80%	82%

No	Kepemimpinan Transformasional (Pertanyaan)	Tanggapan Responden	Rata-Rata per Indikator
2	Pemimpin memperlakukan masing-masing karyawan secara individual	83%	
3	Pemimpin melatih dan memberikan saran kepada karyawan	84%	
Motivasi yang Inspirasional			
1	Pemimpin memberikan semangat dan inspirasi kepada karyawan	88%	87%
2	Pemimpin memberikan motivasi yang jelas kepada karyawan	87%	
3	Pemimpin membangkitkan antusiasme dalam bekerja kepada karyawan	86%	
Rata-Rata			84%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas rata-rata total tanggapan responden pada variabel Kepemimpinan Transformasional yaitu sebesar 84%. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada Konveksi Matahari termasuk kategori sangat baik karena berada pada interval 81%-100%. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi ada pada indikator motivasi yang inspirasional dengan persentase yaitu sebesar 87%. Nilai tertinggi pada pernyataan “pemimpin memberikan semangat dan inspirasi kepada karyawan” dengan persentase yaitu sebesar 88%. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan “pemimpin membangkitkan antusiasme dalam bekerja kepada karyawan” dengan persentase 86%. Pada pernyataan terendah pemimpin perlu meningkatkan lagi antusiasme dalam bekerja kepada karyawan.

Tabel 4.35 Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasioanal
Statistics

Kepemimpinan Transformasional		
N	Valid	45
	Missing	0
Mean		50.69
Median		53.00
Mode		56
Std. Deviation		7.122
Variance		50.719
Range		28
Minimum		32
Maximum		60
Sum		2281

Sumber: Hasil *Output* SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata empirik variabel kepemimpinan transformasional adalah 50,69 dengan *range* 28 dan total skor 2281. Untuk mengetahui hasil pengolahan data variabel kepemimpinan transformasional yang ada pada Konveksi Matahari, hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{(\text{skor terendah} \times \text{jumlah pertanyaan}) + (\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah pertanyaan})}{2}$$

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{(1 \times 12) + (5 \times 12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka dapat diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 50,69 dan rata-rata skor teoritis yaitu sebesar 36, artinya skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada indikator variabel kepemimpinan transformasional dapat dikatakan baik.

4.2.1.3 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan Pada Konveksi Matahari

1. Kualitas

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Melakukan Pekerjaan Dengan Teliti”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	25	125	62%
Sering	4	18	72	35%
Kadang-Kadang	3	2	6	3%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	203	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Saya melakukan pekerjaan dengan teliti” diketahui responden yang menjawab selalu sebanyak 25 orang dengan persentase 62%, sering sebanyak 18 orang dengan persentase 35%, dan kadang-kadang sebanyak 2 orang dengan persentase 3%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{203}{5 \times 45} \times 100\% = 90\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 90%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai selalu bahwa melakukan pekerjaan dengan teliti.

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Melakukan Pekerjaan Dengan Baik Dan Rapih”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	23	115	59%
Sering	4	14	56	29%
Kadang-Kadang	3	7	21	11%
Pernah	2	1	2	1%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	194	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Saya melakukan pekerjaan dengan baik dan rapih” diketahui responden yang menjawab selalu sebanyak 23 orang dengan persentase 59%, sering sebanyak 14 orang dengan persentase 29%, kadang-kadang sebanyak 7 orang dengan persentase 11%, dan pernah 1 orang dengan persentase 1%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{194}{5 \times 45} \times 100\% = 86\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 86%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan rapih.

Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Meminimalisir Kesalahan Dalam Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	22	110	56%
Sering	4	18	72	37%
Kadang-Kadang	3	5	15	8%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	197	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Saya meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan” diketahui responden yang menjawab selalu sebanyak 22 orang dengan persentase 56%, sering sebanyak 18 orang dengan persentase 37%, dan kadang-kadang sebanyak 5 orang dengan persentase 8%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{197}{5 \times 45} \times 100\% = 88\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 88%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai selalu meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas

Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Cepat Dalam Mengerjakan Dan Menyelesaikan Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	24	120	61%
Sering	4	15	60	30%
Kadang-Kadang	3	6	18	9%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	198	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Saya cepat dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan” diketahui responden yang menjawab selalu sebanyak 24 orang dengan persentase 61%, sering sebanyak 15 orang dengan persentase 30%, dan kadang-kadang sebanyak 6 orang dengan persentase 9%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{198}{5 \times 45} \times 100\% = 98\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 98%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai selalu cepat dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target Yang Ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	23	115	59%
Sering	4	15	60	30%
Kadang-Kadang	3	7	21	11%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	196	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan” diketahui responden yang menjawab selalu sebanyak 23 orang dengan persentase 59%, sering sebanyak 15 orang dengan persentase 30%, dan kadang-kadang sebanyak 7 orang dengan persentase 11%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{196}{5 \times 45} \times 100\% = 87\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 87%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan”.

Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Memenuhi Beban Kerja Yang Telah Ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	21	105	54%
Sering	4	17	68	35%
Kadang-Kadang	3	7	21	11%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	194	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Saya memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan” diketahui responden yang menjawab selalu sebanyak 21 orang dengan persentase 54%, sering sebanyak 17 orang dengan persentase 35%, dan kadang-kadang sebanyak 7 orang dengan persentase 11%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{194}{5 \times 45} \times 100\% = 86\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 86%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai selalu memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan.

3. Ketepatan waktu

Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Datang Dan Pulang Kerja Sesuai Dengan Jam Yang Sudah Ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	20	100	51%
Sering	4	20	80	41%
Kadang-Kadang	3	5	15	8%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	195	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan jam yang sudah ditetapkan” diketahui responden yang menjawab selalu sebanyak 20 orang dengan persentase 51%, sering sebanyak 20 orang dengan persentase 41%, dan kadang-kadang sebanyak 5 orang dengan persentase 8%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{195}{5 \times 45} \times 100\% = 87\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 87%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan jam yang sudah ditentukan.

Tabel 4.43 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	23	115	59%
Sering	4	15	60	31%
Kadang-Kadang	3	7	21	11%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	196	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” diketahui responden yang menjawab selalu sebanyak 23 orang dengan persentase 59%, sering sebanyak 15 orang dengan persentase 31%, dan kadang-kadang sebanyak 7 orang dengan persentase 11%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{196}{5 \times 45} \times 100\% = 87\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 87%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai selalu bahwa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 4.44 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Tidak Menunda-Nunda Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	20	100	52%
Sering	4	18	72	37%
Kadang-Kadang	3	7	21	11%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	193	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Saya tidak menunda-nunda pekerjaan” diketahui responden yang menjawab selalu sebanyak 20 orang dengan persentase 52%, sering sebanyak 18 orang dengan persentase 37%, dan kadang-kadang sebanyak 7 orang dengan persentase 11%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{193}{5 \times 45} \times 100\% = 86\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 86%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai selalu bahwa tidak menunda-nunda pekerjaan.

4. Efektivitas

Tabel 4.45 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Prosedur Yang Telah Ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	24	120	60%
Sering	4	18	72	36%
Kadang-Kadang	3	3	9	4%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	201	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan” diketahui responden yang menjawab selalu sebanyak 24 orang dengan persentase 60%, sering sebanyak 18 orang dengan persentase 36%, kadang-kadang sebanyak 3 orang dengan persentase 4%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{201}{5 \times 45} \times 100\% = 89\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 89%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai selalu bahwa melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Tabel 4.46 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Memanfaatkan Fasilitas Yang Telah Disediakan Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	32	160	77%
Sering	4	10	40	19%
Kadang-Kadang	3	3	9	4%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	209	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Saya memanfaatkan fasilitas yang telah disediakan perusahaan” diketahui responden yang menjawab selalu sebanyak 32 orang dengan persentase 77%, sering sebanyak 10 orang dengan persentase 19%, dan kadang-kadang sebanyak 3 orang dengan persentase 4%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{209}{5 \times 45} \times 100\% = 93\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 93%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai selalu bahwa karyawan memanfaatkan fasilitas yang telah disediakan perusahaan.

Tabel 4.47 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Dalam Bekerja Lebih Mengutamakan Pengetahuan Dan Keahlian”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	19	95	50%
Sering	4	19	76	40%
Kadang-Kadang	3	5	15	8%
Pernah	2	2	4	2%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	190	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Saya dalam bekerja lebih mengutamakan pengetahuan dan keahlian” diketahui responden yang menjawab selalu sebanyak 19 orang dengan persentase 50%, sering sebanyak 19 orang dengan persentase 40%, kadang-kadang sebanyak 5 orang dengan persentase 8%, dan pernah 2 orang dengan persentase 2%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{190}{5 \times 45} \times 100\% = 84\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 84%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai selalu bahwa karyawan dalam bekerja lebih mengutamakan pengetahuan dan keahlian.

5. Kemandirian

Tabel 4.48 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Mampu Melakukan Pekerjaan Dengan Orang Yang Sedikit”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	19	95	51%
Sering	4	17	68	37%
Kadang-Kadang	3	5	15	8%
Pernah	2	4	8	4%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	186	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Saya mampu melakukan pekerjaan dengan orang yang sedikit” diketahui responden yang menjawab selalu sebanyak 19 orang dengan persentase 51%, sering sebanyak 17 orang dengan persentase 37%, kadang-kadang sebanyak 5 orang dengan persentase 8%, dan pernah 4 orang dengan persentase 4%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{186}{5 \times 45} \times 100\% = 83\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 83%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai selalu bahwa karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan orang yang sedikit.

Tabel 4.49 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Tanpa Menunggu Perintah Yang Diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	21	105	54%
Sering	4	17	68	35%
Kadang-Kadang	3	6	18	9%
Pernah	2	1	2	1%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	193	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah yang diberikan” diketahui responden yang menjawab selalu sebanyak 21 orang dengan persentase 54%, sering sebanyak 17 orang dengan persentase 35%, kadang-kadang sebanyak 6 orang dengan persentase 9%, dan pernah 1 orang dengan persentase 1%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{193}{5 \times 45} \times 100\% = 86\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 86%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai selalu bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah yang diberikan.

Tabel 4.50 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan Yang Sedang Dilakukan Atau Yang Telah Selesai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	26	130	64%
Sering	4	17	68	33%
Kadang-Kadang	3	2	6	3%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	204	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil jawaban dari responden mengenai pernyataan “Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang sedang dilakukan atau yang telah selesai” diketahui responden yang menjawab selalu sebanyak 26 orang dengan persentase 64%, sering sebanyak 17 orang dengan persentase 33%, dan kadang-kadang sebanyak 2 orang dengan persentase 3%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{204}{5 \times 45} \times 100\% = 91\%$$

Tanggapan total responden pada pernyataan ini sebesar 91%, berada pada interval 81% - 100%, yang artinya responden menilai selalu bahwa karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang sedang dilakukan atau yang telah selesai.

Tabel 4.51 Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan (Pertanyaan)	Tanggapan Responden	Rata-Rata per Indikator
Kualitas			
1	Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti	90%	88%
2	Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan rapi	86%	
3	Karyawan meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan	88%	
Kuantitas			
1	Karyawan cepat dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan	88%	87%
2	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	87%	
3	Karyawan memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan	86%	
Ketepatan Waktu			
1	Karyawan datang dan pulang kerja sesuai dengan jam yang sudah ditentukan	87%	87%
2	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	87%	
3	Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan	86%	
Efektivitas			
1	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	89%	89%
2	Karyawan memanfaatkan fasilitas yang telah disediakan perusahaan	93%	
3	Karyawan dalam bekerja lebih mengutamakan pengetahuan dan keahlian	84%	
Kemandirian			
1	Karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan orang yang sedikit	83%	86%
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah yang diberikan	86%	
3	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang sedang dilakukan atau yang telah selesai	91%	
Rata-Rata			87%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel Kinerja Karyawan yaitu sebesar 87%. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja karyawan pada Konveksi Matahari termasuk kategori sangat baik karena berada pada interval 81%-100%. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi ada pada indikator efektivitas dengan persentase yaitu 89%. Nilai tertinggi pada pernyataan “karyawan memanfaatkan fasilitas yang telah disediakan perusahaan” dengan persentase yaitu sebesar 93%. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan “karyawan dalam bekerja lebih mengutamakan pengetahuan dan keahlian” dengan persentase 84%. Pada pernyataan terendah perusahaan perlu memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian dalam bekerja.

Tabel 4.52 Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan Statistics

Kinerja Karyawan		
N	Valid	45
	Missing	0
Mean		65.51
Median		66.00
Mode		66
Std. Deviation		6.881
Variance		47.346
Range		29
Minimum		46
Maximum		75
Sum		2948

Sumber: Hasil *Output* SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata empirik variabel kepemimpinan transformasional adalah 65,51 dengan *range* 29 dan total skor 2948. Untuk mengetahui hasil pengolahan data variabel kepemimpinan transformasional yang ada pada Konveksi Matahari, hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{(\text{skor terendah} \times \text{jumlah pertanyaan}) + (\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah pertanyaan})}{2}$$

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{(1 \times 15) + (5 \times 15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka dapat diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 65,51 dan rata-rata skor teoritis yaitu sebesar 45, artinya skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada indikator variabel kinerja karyawan dapat dikatakan baik.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dalam program SPSS 26. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

Tabel 4.53 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.75497017
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.084
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* 0,200. Nilai signifikansi $> 0,05$ atau $0,200 > 0,05$, yang artinya bahwa hasil uji normalitas dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Adapun dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas
- b. Jika nilai VIF $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 4.54 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	K3	.182	5.484
	Kepemimpinan Transformasional	.182	5.484

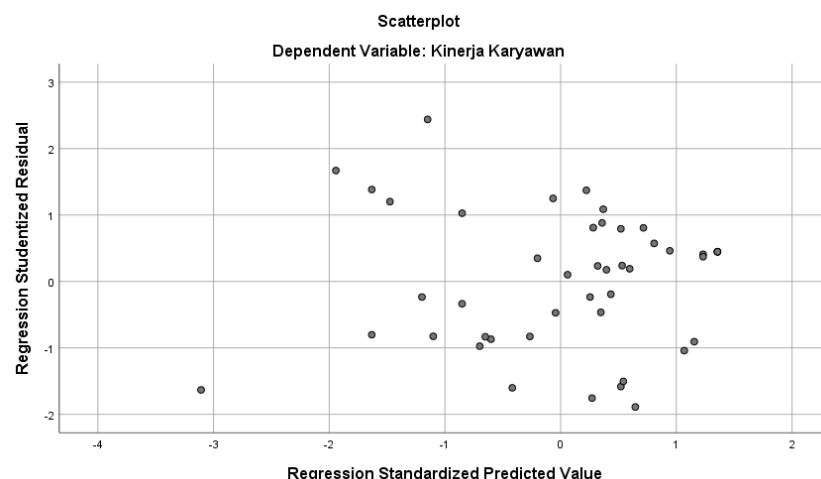
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai *tolerance* lebih tinggi yaitu nilai *tolerance* $> 0,10$ dan juga nilai VIF $< 10,00$. Pada variabel K3 nilai *tolerance* yaitu $0,182 > 0,10$ dan nilai VIF yaitu $5,484 < 10,00$. Kemudian pada variabel Kepemimpinan Transformasional nilai *tolerance* yaitu $0,182 > 0,10$ dan nilai VIF yaitu $5,484$. Yang artinya K3 dan Kepemimpinan Transformasional tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED.



Sumber: Output SPSS 26, 2024

Gambar 4.6 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, hasil uji heteroskedastisitas tidak terdapat pola tertentu dan menyebar di atas atau di bawah angka nol pada sumbu y, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.3 Uji Parsial

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya yang dianggap konstan. Adapun dasar pengambilan kesimpulan pada uji t ialah sebagai berikut:

- Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α), maka H_0 diterima, artinya variabel independen secara parsial (individual) tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α), maka H_0 ditolak, artinya variabel independen secara parsial (individual) mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Responden pada penelitian berjumlah 45 responden. Cara perhitungannya adalah nilai t_{tabel} dengan menggunakan taraf signifikansi yaitu 0,05 dan $df = n-2$ yaitu $df = 45-2 = 43$, maka diperoleh t_{tabel} yaitu 1,681.

Tabel 4.55 Hasil Uji t (Parsial) K3 Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.821	7.091		3.782	.000
	K3	.613	.107	.657	5.718	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas terdapat persamaan regresi secara parsial yaitu $Y = 26,821 + 0,613X_1$, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,718 > 1,681$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel K3 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Matahari.

Tabel 4.56 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel K3

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.419	4.876

a. Predictors: (Constant), K3
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji koefisien determinasi variabel K3 besarnya *R-square* adalah 0,432 atau sama dengan 43,2%. Hal ini artinya bahwa 43,2% variabel kinerja karyawan memberikan kontribusi secara parsial terhadap variabel K3.

Tabel 4.57 Hasil Uji t (Parsial) Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	43.709	5.867		7.450	.000
	Kepemimpinan Transformatif	.456	.113	.524	4.036	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas terdapat persamaan regresi secara parsial yaitu $Y = 43,709 + 0,456X_2$, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,036 > 1,681$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Matahari.

Tabel 4.58 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Kepemimpinan Transformatif

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.524 ^a	.275	.258	5.510

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformatif
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji koefisien determinasi besarnya *R-square* adalah 0,275 atau sama dengan 27,5%. Hal ini artinya bahwa 27,5% variabel kinerja karyawan memberikan kontribusi secara parsial terhadap variabel kepemimpinan transformatif.

4.2.4 Uji Simultan (Uji f)

Uji f yaitu untuk melihat bagaimanakan pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan.

Adapun dasar pengambilan kesimpulan pada uji f adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05(\alpha)$, maka H_0 diterima, artinya variable independen secara simultan atau bersama-sama tidak mempengaruhi variable dependen secara signifikan.
2. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari $0,05(\alpha)$, maka H_0 ditolak, artinya variable independen secara simultan mempengaruhi variable dependen secara signifikan

Responden pada penelitian berjumlah 45 responden. Cara perhitungannya adalah nilai f_{tabel} dengan menggunakan taraf signifikansi yaitu 0,05 dan $df = n-k-1$ yaitu $df = 45-2-1 = 42$, maka diperoleh f_{tabel} yaitu 3,22.

Tabel 4.59 Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	963.174	2	481.587	149.256	.000 ^b
	Residual	135.516	42	3.227		
	Total	1098.690	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, K3

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian untuk pengaruh variabel K3 dan Kepemimpinan Transformasional dengan menggunakan uji f didapatkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $149,256 > 3,22$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, yang artinya menunjukkan bahwa secara simultan variabel K3 dan Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Konveksi Matahari.

4.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.60 Hasil Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.833	2.131		14.002	.000
	K3	.406	.075	.688	5.420	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.178	.085	.267	2.104	.041

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis regresi linear berganda diperoleh dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 29,833 + 0,406X_1 + 0,178X_2 + e$$

Adapun model interpretasi dari persamaan regresi di atas yaitu:

1. Nilai a sebesar 29,833, merupakan keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu variabel K3 dan kepemimpinan transformasional, jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
2. Nilai koefisien regresi variabel K3 sebesar 0,406. Hal ini menunjukkan bahwa variabel K3 mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel K3 akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,406 satuan.
3. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,178. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan transformasional akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,406 satuan.

4.2.6 Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.61 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.936 ^a	.877	.871	1.796	2.073

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji koefisien determinasi secara simultan menunjukkan besarnya *R-Square* adalah 0,877 atau sama dengan 87,7%. Hal ini artinya bahwa 87,7% variabel K3 dan kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan, dan sisanya dipengaruhi oleh sebab-sebab yang lain diluar penelitian.

4.3 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

4.3.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Konveksi Matahari

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan menggunakan 5 indikator meliputi keadaan tempat lingkungan kerja, pengaturan udara, pengaturan penerangan, pemakaian alat kerja, dan kondisi fisik karyawan yang terdiri dari 15 pernyataan, memperoleh nilai rata-rata sebesar 85%. Hal ini menunjukkan bahwa K3 yang diterapkan pada Konveksi Matahari termasuk kategori sangat baik karena berada pada interval 81%-100%. Berdasarkan skor rata-rata empirik yaitu sebesar 63,74 dan rata-rata skor teoritis yaitu sebesar 45, artinya skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis ($63,74 > 45$), artinya bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada indikator variabel K3 dikatakan baik. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi ada pada indikator kondisi fisik karyawan dengan persentase yaitu 86%. Nilai tertinggi pada pernyataan “adanya jaminan K3 untuk karyawan” dengan persentase yaitu sebesar 88%. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan “stamina selalu stabil” dengan persentase 84%. Pada pernyataan terendah karyawan perlu meningkatkan kondisi fisik nya saat bekerja agar stamina selalu stabil.

4.3.2 Kepemimpinan Transformasional Konveksi Matahari

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kepemimpinan transformasional dengan menggunakan 4 indikator meliputi pengaruh yang ideal, stimulasi intelektual, kepedulian secara perorangan, dan motivasi yang inspirasional yang terdiri dari 12 pernyataan, memperoleh nilai rata-rata sebesar 84%. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada Konveksi Matahari termasuk kategori sangat baik karena berada pada interval 81%-100%. Berdasarkan skor rata-rata empirik yaitu sebesar 63,69 dan rata-rata skor teoritis yaitu sebesar 36, artinya skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis ($63,69 > 36$), artinya bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada indikator variabel kepemimpinan transformasional dikatakan baik. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi ada pada indikator motivasi yang inspirasional dengan persentase yaitu sebesar 87%. Nilai tertinggi pada pernyataan “pemimpin memberikan semangat dan inspirasi kepada karyawan” dengan persentase yaitu sebesar 88%. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan “pemimpin membangkitkan antusiasme dalam bekerja kepada karyawan” dengan persentase 86%. Pada pernyataan terendah pemimpin perlu meningkatkan lagi antusiasme dalam bekerja kepada karyawan.

4.3.3 Kinerja Karyawan Konveksi Matahari

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan dengan menggunakan 5 indikator meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian yang terdiri dari 15 pernyataan, memperoleh nilai rata-rata yaitu sebesar 87%. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja karyawan pada Konveksi Matahari termasuk kategori sangat baik karena berada pada interval 81%-100%. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi ada pada indikator efektivitas dengan persentase yaitu 89%. Berdasarkan skor rata-rata empirik sebesar 65,51 dan rata-rata skor teoritis yaitu sebesar 45, artinya skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis ($65,51 > 45$), sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada indikator variabel kinerja karyawan dikatakan baik. Nilai tertinggi pada pernyataan “karyawan memanfaatkan fasilitas yang telah disediakan perusahaan” dengan persentase yaitu sebesar 93%. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan “karyawan dalam bekerja lebih mengutamakan pengetahuan dan keahlian” dengan persentase 84%. Pada pernyataan terendah perusahaan perlu memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian dalam bekerja.

4.3.4 Pengaruh K3 Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Matahari

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda didapatkan nilai konstanta sebesar 29,833 dan koefisien regresi variabel K3 sebesar 0,406, hal tersebut menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t pada variabel K3 diperoleh persamaan regresi secara parsial yaitu $Y = 26,821 + 0,613$, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,718 > 1,681$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya hal tersebut menunjukkan bahwa variabel K3 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Matahari. Dengan nilai koefisien determinasi pada variabel K3 menunjukkan besarnya *R-square* adalah 0,432 atau sama dengan 43,2%. Memiliki arti bahwa variabel K3 memberikan pengaruh secara parsial sebesar 43,2% terhadap kinerja karyawan.

4.3.5 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Matahari

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda didapatkan nilai konstanta sebesar 29,833 dan koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,178, hal tersebut menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t pada variabel kepemimpinan transformasional diperoleh persamaan regresi secara parsial yaitu $Y = 43,709 + 0,456$, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,036 > 1,681$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Matahari. Dengan nilai koefisien determinasi pada variabel kepemimpinan transformasional besarnya *R-square* adalah 0,275 atau sama dengan 27,5%. Memiliki arti bahwa variabel kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh secara parsial sebesar 27,5% terhadap variabel kinerja karyawan.

4.3.6 Pengaruh K3 dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Matahari

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda yaitu $Y = 29,833 + 0,406X_1 + 0,178X_2 + e$, dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 29,833, nilai koefisien regresi K3 sebesar 0,406, dan nilai koefisien regresi kepemimpinan transformasional sebesar 0,178, berbentuk positif yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh K3 dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Dalam mengetahui adanya pengaruh variabel K3 dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dilakukan uji f. Hasil pengujian untuk pengaruh K3 dan kepemimpinan transformasional didapatkan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $149,256 > 3,22$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hasil tersebut menunjukkan bahwa secara simultan variabel K3 dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi secara simultan menunjukkan besarnya *R-Square* adalah 0,877 atau sama dengan 87,7%. Hal ini artinya variabel K3 dan kepemimpinan transformasional mempunyai kontribusi sebesar 87,7% terhadap kinerja karyawan, dan sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa K3 dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Konveksi Matahari. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ezzu Rakhmat Firdaus (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Barata Indonesia Cabang Tegal” yang menunjukkan bahwa K3 dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh mengenai pengaruh K3 dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Matahari, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang ada pada Konveksi Matahari memperoleh nilai rata-rata sebesar 85%, sedangkan skor rata-rata empirik sebesar 63,74 dan rata-rata skor teoritis yaitu sebesar 45, artinya skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada indikator variabel K3 pada Konveksi Matahari dalam kategori baik.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif kepemimpinan transformasional yang ada pada Konveksi Matahari memperoleh nilai rata-rata sebesar 84% , sedangkan skor rata-rata empirik sebesar 63,69 dan rata-rata skor teoritis yaitu sebesar 36, artinya skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada indikator variabel kepemimpinan transformasional pada Konveksi Matahari dalam kategori baik.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif kinerja karyawan pada Konveksi Matahari memperoleh nilai rata-rata yaitu sebesar 87%, sedangkan skor rata-rata empirik sebesar 65,51 dan rata-rata skor teoritis yaitu sebesar 45, artinya skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada indikator variabel kinerja karyawan pada Konveksi Matahari dalam kategori baik.
4. Secara parsial terdapat pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji t pada variabel K3 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,178 nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} yaitu $5,178 > 1,681$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, hasil tersebut menyatakan bahwa variabel K3 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Matahari. Dan dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi secara parsial variabel K3 diperoleh nilai sebesar 0,432, dimana K3 memiliki kontribusi sebesar 43,2% terhadap kinerja karyawan.
5. Secara parsial terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji t pada variabel kepemimpinan transformasional diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,036 nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4,036 > 1,681$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, hasil tersebut menyatakan bahwa variabel K3 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Matahari.

Dan dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi secara parsial variabel kepemimpinan transformasional diperoleh nilai sebesar 0,275, dimana kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi sebesar 27,5% terhadap kinerja karyawan.

6. Secara simultan terdapat pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji f diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $149,256 > 3,22$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hasil tersebut menyatakan bahwa secara simultan variabel K3 dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan pada Konveksi Matahari. Lalu dapat dilihat dari hasil persamaan regresi yaitu $Y = 29,833 + 0,406X_1 + 0,178X_2 + e$. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi secara simultan menunjukkan besarnya *R-Square* adalah 0,877 atau sama dengan 87,7%. Hal ini artinya 87,7% variabel K3 dan kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi dan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar penelitian.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran sebagai berikut:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Konveksi Matahari terdapat kelemahan terutama pada indikator kondisi fisik karyawan pada pernyataan “stamina selalu stabil”. Maka saran yang dapat diberikan yaitu perusahaan harus meningkatkan pemeriksaan terhadap kondisi fisik karyawan secara berkala untuk memperhatikan stamina karyawan saat bekerja selalu dalam keadaan stabil.
2. Kepemimpinan transformasional pada Konveksi Matahari terdapat kelemahan terutama pada indikator motivasi yang inspirasional pada pernyataan “pemimpin membangkitkan antusiasme dalam bekerja kepada karyawan”. Maka saran yang dapat diberikan yaitu pemimpin harus meningkatkan rasa antusiasme kepada karyawan, agar karyawan selalu berantusias dengan baik terhadap pekerjaan.
3. Kinerja karyawan pada Konveksi Matahari terdapat kelemahan terutama pada indikator efektivitas pada pernyataan “karyawan dalam bekerja lebih mengutamakan pengetahuan dan keahlian”. Maka saran yang dapat diberikan yaitu perusahaan harus memberikan pelatihan dan pembelajaran untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan dalam bekerja agar kinerja karyawan dapat berjalan secara optimal.

4. Dengan adanya keterbatasan dalam penelitian ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan serta inovasi dalam penelitian selanjutnya dan bisa lebih memperhatikan variabel-variabel lainnya selain variabel K3 dan kepemimpinan transformasional yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, serta dapat memperluas jangkauan penelitian dengan menambah jumlah variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Armansyah. (2022). *Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja*. Pasaman, Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka.
- Bintoro, dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan Cetakan 1*. Yogyakarta: Gava Media.
- Bustomi, P. A., Pradhanawati, A., & Nugraha, H. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT Galaxy Mandiri Perkasa. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(2), 188-197.
- Candrianto. (2020). *Pengenalan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (I)*. Literasi Nusantara.
- David, Fred R., & David, Forest R. (2017). *Strategic Management Concept and Cases A Competitive Advantage Approach*. Sixteenth Edition. England: Personal Education Limited
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. United Kingdom: Pearson.
- Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Firdaus, E. R. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Barata Indonesia Cabang Tegal*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti, Tegal.
- Friend, M., & Kohn, J. (2021). *Fundamental of Occupational Safety and Health*. Lanham, Maryland: Bernan Press.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Ibrahim, N. N., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bambang Djaja. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 5(4), 997-1005.
- Ichsan, R. N., Nasution, L., & Sinaga, S. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Medan: Sentosa Deli Mandiri.
- Jaafari, H. F. (2019). A Theoretical Understanding of Transformational Leadership. *International Journal of Development Research*, 17-21.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marsinah, Luis. (2020). *Manajemen SDM Berbasis Revolusi Industry 4.0*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mondy, R. Wayne. (2016). *Human Resource Management. (1th edition)*. New Jersey. Practice-Hall.
- Rafia, R., Sudiro, A., & Sunaryo. (2020). *The Effect Of Transformational Leadership On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction And Employee Engagement. International Journal Of Business, Economic And Law*, 119-125.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 2(1), 11-21.
- Sanchez, F. S., Pelaez, G. C., & Alis, J. (2018). *Occupational Safety And Health In Construction: A Review Of Application And Trends. Industrial Health*, 211-218.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Suriagiri. (2020). *Kepemimpinan Transformasional*. Lhokseumawe: CV. Radja Publika.
- Surya, R. A. B., & Setyawati, C. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Surya Jaya Makmur. *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 6(1), 11-20.
- Suwardi, & Daryanto. (2018). *Pedoman Praktis K3LH (Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Yuniarti, Irwansyah, Hasyim & Riswandi, Rochmi. Dkk. (2021). *Kinerja Karyawan Tinjauan Teori dan Praktis*. Edisi Pertama. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Ismarani
Alamat : Kp. Maseng RT 01 RW 08 Desa Warung Menteng,
Kecamatan Cijeruk, Kabupaten Bogor
Tempat/Tanggal Lahir : Bogor, 15 Oktober 2001
Umur : 22 Tahun
Agama : Islam
Pendidikan :
- SD : SDN 01 Caringin
- SMP : SMPN 01 Cigombong
- SMK : SMK Wikrama Kota Bogor
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Mei 2024
Peneliti

Siti Ismarani

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb

Dalam rangka penyelesaian skripsi, saya Siti Ismarani Mahasiswi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor, sedang melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Program K3 dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan". Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner ini dengan memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu kelancaran penelitian ini

Atas perhatian dan kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

1. Identitas Responden

- Nama Lengkap : _____
- Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
- Usia : < 20 thn 31-40 thn
 21-30 thn > 40 thn
- Pendidikan Terakhir : SD SMA/SMK S1
 SMP D3
- Lama Bekerja : < 1 thn 3-4 thn
 1-2 thn > 5 thn

2. Daftar Pernyataan

Petunjukkan pengisian variabel K3:

- SS : Sangat Setuju (5)
- S : Setuju (4)
- KS : Kurang Setuju (3)
- TS : Tidak Setuju (2)
- STS : Sangat Tidak Setuju (1)

Kuesioner Variabel K3

NO	Pernyataan	Jawaban				
		5 (SS)	4 (S)	3 (KS)	2 (TS)	1 (STS)
Keadaan Tempat Lingkungan Kerja						
1.	Alat perlindungan kerja yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan					
2.	Penempatan benda atau alat berbahaya diperhatikan keamanannya.					
3.	Keadaan tempat lingkungan kerja yang aman					
Pengaturan Udara						
1.	Ventilasi diruang kerja berfungsi dengan baik					
2.	Kelembaban diruang kerja berfungsi dengan baik					
3.	Udara dalam tempat kerja tidak menyebabkan keringat					
Pengaturan Penerangan						
1.	Pencahayaan tidak membuat silau karyawan					
2.	Penerangan menggunakan lampu standar kerja					
3.	Cahaya matahari yang masuk ruangan cukup nyaman dan tidak silau					
Pemakaian Alat Kerja						
1.	Peralatan kerja dalam kondisi baik					
2.	Penggantian peralatan kerja yang sudah rusak					
3.	Perusahaan melakukan validasi peralatan kerja jika dirasa memiliki potensi berbahaya					
Kondisi Fisik Karyawan						

NO	Pernyataan	Jawaban				
		5 (SS)	4 (S)	3 (KS)	2 (TS)	1 (STS)
1.	Stamina selalu stabil					
2.	Adanya jaminan K3 untuk karyawan					
3.	Waktu istirahat karyawan yang cukup					

Petunjukkan pengisian variabel Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan:

- Sl : Selalu (5)
- Sr : Sering (4)
- KK : Kadang-Kadang (3)
- P : Pernah (2)
- Tp : Tidak Pernah (1)

Kuesioner Variabel Kepemimpinan Transformasional

NO	Pernyataan	Jawaban				
		5 (Sl)	4 (Sr)	3 (KK)	2 (P)	1 (TP)
Pengaruh yang Ideal						
1.	Pemimpin melaksanakan visi dan misi perusahaan dengan baik					
2.	Pemimpin mampu memberikan pengaruh yang lebih baik kepada karyawan					
3.	Pemimpin mendapatkan respek dan kepercayaan					
Stimulasi Intelektual						
1.	Pemimpin memberikan peluang untuk mengembangkan kemampuan karyawan					
2.	Pemimpin memberikan solusi setiap ada permasalahan dalam pekerjaan kepada karyawan					
3.	Pemimpin mendorong karyawan untuk berinovasi					
Kepedulian Secara Perorangan						
1.	Pemimpin memberikan perhatian secara individual					
2.	Pemimpin memperlakukan					

NO	Pernyataan	Jawaban				
		5 (SI)	4 (Sr)	3 (KK)	2 (P)	1 (TP)
	masing-masing karyawan secara individual					
3.	Pemimpin melatih dan memberikan saran kepada karyawan					
Motivasi yang Inspirasional						
1.	Pemimpin memberikan semangat dan inspirasi kepada karyawan					
2.	Pemimpin memberikan motivasi yang jelas kepada karyawan					
3.	Pemimpin membangkitkan antusiasme dalam bekerja kepada karyawan					

Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

NO	Pernyataan	Jawaban				
		5 (SI)	4 (Sr)	3 (KK)	2 (P)	1 (TP)
Kualitas						
1.	Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti					
2.	Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan rapi					
3.	Karyawan meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan					
Kuantitas						
1.	Karyawan cepat dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan					
2.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan					
3.	Karyawan memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan					
Ketepatan Waktu						
1.	Karyawan datang dan pulang kerja sesuai dengan jam yang sudah ditentukan					
2.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
3.	Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan					

NO	Pernyataan	Jawaban				
		5 (SI)	4 (Sr)	3 (KK)	2 (P)	1 (TP)
Efektivitas						
1.	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					
2.	Karyawan memanfaatkan fasilitas yang telah disediakan perusahaan					
3.	Karyawan dalam bekerja lebih mengutamakan pengetahuan dan keahlian					
Kemandirian						
1.	Karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan orang yang sedikit					
2.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah yang diberikan					
3.	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang sedang dilakukan atau yang telah selesai					

Lampiran 2. Hasil Tanggapan Responden Variabel K3 (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Total
1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	55
2	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	65
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	52
4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	59
5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	67
6	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	65
7	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	48
8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	72
9	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	3	68
10	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	72
11	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	68
12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
13	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
14	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
15	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	68
16	4	4	3	5	3	2	4	3	3	3	3	5	4	4	3	53
17	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	67
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	62
20	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	66
21	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	69
22	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	54
23	4	5	5	3	2	4	5	4	2	4	5	4	3	4	3	57
24	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
25	3	5	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	2	4	4	58
26	4	3	5	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	48
27	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	68
28	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	57
29	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	68
30	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	69
31	3	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	67
32	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	4	64
33	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	70
34	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	2	4	4	63
35	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	61
36	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	56
37	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	70
38	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	61
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
40	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	65
41	3	3	3	3	5	2	5	5	4	3	2	1	4	3	3	49
42	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
44	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	38
45	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	67

Lampiran 3. Hasil Tanggapan Responden Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Total
1	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	43
2	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	57
3	3	2	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	40
4	4	4	3	3	4	5	2	5	5	4	4	4	47
5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	56
6	2	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	43
7	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	53
8	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	56
9	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	56
10	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	43
11	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	56
12	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	56
13	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	53
14	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	56
15	3	5	3	4	4	4	2	3	2	4	4	3	41
16	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	49
17	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	52
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
19	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	3	39
20	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	57
21	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	56
22	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	45
23	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	53
24	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
25	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	4	50
26	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	54
27	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	48
28	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	45
29	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
30	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	4	50
31	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	50
32	5	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	5	53
33	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	45
34	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	2	5	53
35	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	56
36	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	45
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	58
38	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	47
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
40	3	4	5	4	5	5	3	3	4	5	4	3	48
41	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	32
42	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	56
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
44	2	3	3	2	2	3	3	2	4	2	2	4	32
45	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	54

Lampiran 4. Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Total
1	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	5	2	4	3	4	56
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	66
4	4	3	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	3	4	58
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	67
6	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	63
7	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	66
8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	73
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	73
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	74
11	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	59
12	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	5	66
13	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	5	3	4	5	3	57
14	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	65
15	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	66
16	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	5	2	4	4	59
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	73
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	74
19	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	5	55
20	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	65
21	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	2	3	5	4	58
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
23	4	3	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	57
24	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	74
25	5	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	58
26	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	5	54
27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74
28	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	68
29	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	70
30	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	70
31	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	69
32	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	67
33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
34	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	71
35	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	65
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	61
37	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	69
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61
39	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	67
40	4	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	66
41	4	5	4	3	5	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	64
42	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
44	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	46
45	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	69

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Variabel K3 (X1)

		Correlations															
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1_11	X1_12	X1_13	X1_14	X1_15	TOTAL
X1_1	Pearson Correlation	1	.380*	.512**	.456*	.309	.356	.181	.421*	.253	.489**	.641**	.405*	.516**	.419*	.376*	.653**
	Sig. (2-tailed)		.038	.004	.011	.097	.054	.337	.020	.177	.006	.000	.026	.004	.021	.041	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_2	Pearson Correlation	.380*	1	.305	.382*	.279	.464**	.486**	.424*	.352	.451*	.324	.452*	.449*	.598**	.490**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.038		.102	.037	.136	.010	.007	.019	.056	.012	.081	.012	.013	.000	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_3	Pearson Correlation	.512**	.305	1	.251	.305	.362*	.297	.370*	.234	.465**	.609**	.379*	.335	.429*	.236	.605**
	Sig. (2-tailed)	.004	.102		.181	.101	.049	.111	.044	.213	.010	.000	.039	.070	.018	.209	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_4	Pearson Correlation	.456*	.382*	.251	1	.515**	.462*	.455*	.225	.510**	.455*	.219	.557**	.488**	.543**	.426*	.668**
	Sig. (2-tailed)	.011	.037	.181		.004	.010	.011	.231	.004	.012	.245	.001	.006	.002	.019	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_5	Pearson Correlation	.309	.279	.305	.515**	1	.440*	.398*	.394*	.719**	.462*	.198	.540**	.504**	.515**	.367*	.686**
	Sig. (2-tailed)	.097	.136	.101	.004		.015	.029	.031	.000	.010	.295	.002	.005	.004	.046	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_6	Pearson Correlation	.356	.464**	.362*	.462*	.440*	1	.332	.449*	.445*	.437*	.313	.373*	.315	.378*	.456*	.645**
	Sig. (2-tailed)	.054	.010	.049	.010	.015		.073	.013	.014	.016	.092	.042	.090	.040	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_7	Pearson Correlation	.181	.486**	.297	.455*	.398*	.332	1	.506**	.630**	.461*	.386*	.539**	.250	.545**	.428*	.652**
	Sig. (2-tailed)	.337	.007	.111	.011	.029	.073		.004	.000	.010	.035	.002	.183	.002	.018	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_8	Pearson Correlation	.421*	.424*	.370*	.225	.394*	.449*	.506**	1	.404*	.455*	.540**	.534**	.251	.323	.474**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.020	.019	.044	.231	.031	.013	.004		.027	.012	.002	.002	.180	.082	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_9	Pearson Correlation	.253	.352	.234	.510**	.719**	.445*	.630**	.404*	1	.405*	.283	.556**	.408*	.588**	.677**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.177	.056	.213	.004	.000	.014	.000	.027		.026	.129	.001	.025	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_10	Pearson Correlation	.489**	.451*	.465**	.455*	.462*	.437*	.461*	.455*	.405*	1	.672**	.505**	.530**	.677**	.462*	.773**
	Sig. (2-tailed)	.006	.012	.010	.012	.010	.016	.010	.012	.026		.000	.004	.003	.000	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_11	Pearson Correlation	.641**	.324	.609**	.219	.198	.313	.386*	.540**	.283	.672**	1	.420*	.300	.528**	.538**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000	.081	.000	.245	.295	.092	.035	.002	.129	.000		.021	.108	.003	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_12	Pearson Correlation	.405*	.452*	.379*	.557**	.540**	.373*	.539**	.534**	.556**	.505**	.420*	1	.524**	.544**	.394*	.739**
	Sig. (2-tailed)	.026	.012	.039	.001	.002	.042	.002	.002	.001	.004	.021		.003	.002	.031	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_13	Pearson Correlation	.516**	.449*	.335	.488**	.504**	.315	.250	.251	.408*	.530**	.300	.524**	1	.506**	.438*	.668**
	Sig. (2-tailed)	.004	.013	.070	.006	.005	.090	.183	.180	.025	.003	.108	.003		.004	.016	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_14	Pearson Correlation	.419*	.598**	.429*	.543**	.515**	.378*	.545**	.323	.588**	.677**	.528**	.544**	.506**	1	.523**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.018	.002	.004	.040	.002	.082	.001	.000	.003	.002	.004		.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_15	Pearson Correlation	.376*	.490**	.236	.426*	.367*	.456*	.428*	.474**	.677**	.462*	.538**	.394*	.438*	.523**	1	.709**
	Sig. (2-tailed)	.041	.006	.209	.019	.046	.011	.018	.008	.000	.010	.002	.031	.016	.003		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.653**	.650**	.605**	.668**	.686**	.645**	.652**	.650**	.728**	.773**	.680**	.739**	.668**	.785**	.709**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformatif (X2)

		Correlations												
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	X2_11	X2_12	TOTAL
X2_1	Pearson Correlation	1	.532**	.479**	.541**	.572**	.439*	.552**	.371*	.444*	.437*	.437*	.583**	.764**
	Sig. (2-tailed)		.002	.007	.002	.001	.015	.002	.043	.014	.016	.016	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_2	Pearson Correlation	.532**	1	.258	.668**	.399*	.598**	.288	.550**	.312	.482**	.482**	.382*	.712**
	Sig. (2-tailed)	.002		.169	.000	.029	.000	.123	.002	.094	.007	.007	.037	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_3	Pearson Correlation	.479**	.258	1	.637**	.241	.144	.519**	.238	.435*	.535**	.624**	.754**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.007	.169		.000	.200	.447	.003	.206	.016	.002	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_4	Pearson Correlation	.541**	.668**	.637**	1	.543**	.455*	.570**	.330	.426*	.477**	.477**	.562**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.002	.012	.001	.075	.019	.008	.008	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_5	Pearson Correlation	.572**	.399*	.241	.543**	1	.390*	.500**	.206	.463**	.380*	.285	.365*	.637**
	Sig. (2-tailed)	.001	.029	.200	.002		.033	.005	.274	.010	.039	.127	.047	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_6	Pearson Correlation	.439*	.598**	.144	.455*	.390*	1	.161	.422*	.548**	.456*	.290	.426*	.644**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.447	.012	.033		.395	.020	.002	.011	.120	.019	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_7	Pearson Correlation	.552**	.288	.519**	.570**	.500**	.161	1	.414*	.425*	.224	.224	.613**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.002	.123	.003	.001	.005	.395		.023	.019	.234	.234	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_8	Pearson Correlation	.371*	.550**	.238	.330	.206	.422*	.414*	1	.422*	.362*	.297	.406*	.636**
	Sig. (2-tailed)	.043	.002	.206	.075	.274	.020	.023		.020	.049	.112	.026	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_9	Pearson Correlation	.444*	.312	.435*	.426*	.463**	.548**	.425*	.422*	1	.366*	.366*	.647**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.014	.094	.016	.019	.010	.002	.019	.020		.047	.047	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_10	Pearson Correlation	.437*	.482**	.535**	.477**	.380*	.456*	.224	.362*	.366*	1	.733**	.410*	.660**
	Sig. (2-tailed)	.016	.007	.002	.008	.039	.011	.234	.049	.047		.000	.024	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_11	Pearson Correlation	.437*	.482**	.624**	.477**	.285	.290	.224	.297	.366*	.733**	1	.616**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.016	.007	.000	.008	.127	.120	.234	.112	.047	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_12	Pearson Correlation	.583**	.382*	.754**	.562**	.365*	.426*	.613**	.406*	.647**	.410*	.616**	1	.802**
	Sig. (2-tailed)	.001	.037	.000	.001	.047	.019	.000	.026	.000	.024	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.764**	.712**	.677**	.792**	.637**	.644**	.680**	.636**	.711**	.660**	.649**	.802**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations															
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.498**	.614**	.534**	.456*	.254	.448*	.319	.564**	.579**	.263	.553**	.452*	.201	.363*	.701**
	Sig. (2-tailed)		.005	.000	.002	.011	.175	.013	.086	.001	.001	.160	.002	.012	.287	.049	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.498**	1	.618**	.514**	.482**	.371*	.406*	.262	.461*	.406*	.435*	.498**	.289	.549**	.669**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.005		.000	.004	.007	.044	.026	.162	.010	.026	.016	.005	.121	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.614**	.618**	1	.662**	.255	.428*	.309	.307	.510**	.392*	.136	.543**	.104	.343	.412*	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.174	.018	.096	.098	.004	.032	.472	.002	.584	.063	.024	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.534**	.514**	.662**	1	.517**	.398*	.589**	.414*	.427*	.435*	.467**	.534**	.362*	.457*	.273	.762**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.000		.003	.030	.001	.023	.019	.016	.009	.002	.049	.011	.145	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.456*	.482**	.255	.517**	1	.293	.332	.322	.146	.237	.345	.636**	.257	.636**	.136	.618**
	Sig. (2-tailed)	.011	.007	.174	.003		.117	.073	.083	.441	.207	.062	.000	.170	.000	.474	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.254	.371*	.428*	.398*	.293	1	.416*	.200	.393*	.431*	.336	.274	.262	.562**	.283	.591**
	Sig. (2-tailed)	.175	.044	.018	.030	.117		.022	.289	.032	.017	.069	.143	.161	.001	.130	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.448*	.406*	.309	.589**	.332	.416*	1	.500**	.411*	.389*	.541**	.396*	.584**	.247	.335	.700**
	Sig. (2-tailed)	.013	.026	.096	.001	.073	.022		.005	.024	.034	.002	.030	.001	.188	.070	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.319	.262	.307	.414*	.322	.200	.500**	1	.521**	.305	.227	.728**	.459*	.142	.484**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.086	.162	.098	.023	.083	.289	.005		.003	.101	.227	.000	.011	.455	.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	.564**	.461*	.510**	.427*	.146	.393*	.411*	.521**	1	.536**	.430*	.412*	.415*	.152	.539**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.001	.010	.004	.019	.441	.032	.024	.003		.002	.018	.024	.023	.422	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.579**	.406*	.392*	.435*	.237	.431*	.389*	.305	.536**	1	.343	.400*	.448*	.211	.392*	.646**
	Sig. (2-tailed)	.001	.026	.032	.016	.207	.017	.034	.101	.002		.064	.029	.013	.263	.032	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y11	Pearson Correlation	.263	.435*	.136	.467**	.345	.336	.541**	.227	.430*	.343	1	.122	.572**	.251	.304	.585**
	Sig. (2-tailed)	.160	.016	.472	.009	.062	.069	.002	.227	.018	.064		.521	.001	.181	.102	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	.553**	.498**	.543**	.534**	.636**	.274	.396*	.728**	.412*	.400*	.122	1	.342	.352	.353	.737**
	Sig. (2-tailed)	.002	.005	.002	.002	.000	.143	.030	.000	.024	.029	.521		.064	.056	.056	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y13	Pearson Correlation	.452*	.289	.104	.362*	.257	.262	.584**	.459*	.415*	.448*	.572**	.342	1	.181	.246	.626**
	Sig. (2-tailed)	.012	.121	.584	.049	.170	.161	.001	.011	.023	.013	.001	.064		.337	.191	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y14	Pearson Correlation	.201	.549**	.343	.457*	.636**	.562**	.247	.142	.152	.211	.251	.352	.181	1	.333	.571**
	Sig. (2-tailed)	.287	.002	.063	.011	.000	.001	.188	.455	.422	.263	.181	.056	.337		.072	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y15	Pearson Correlation	.363*	.669**	.412*	.273	.136	.283	.335	.484**	.539**	.392*	.304	.353	.246	.333	1	.606**
	Sig. (2-tailed)	.049	.000	.024	.145	.474	.130	.070	.007	.002	.032	.102	.056	.191	.072		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.701**	.745**	.655**	.762**	.618**	.591**	.700**	.646**	.694**	.646**	.585**	.737**	.626**	.571**	.606**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel K3 (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	15

Lampiran 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	12

Lampiran 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	15