

---

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Adi Satria Abadi di Sleman

Edwell Christofel Kantohe<sup>1</sup> Riko Gesmani<sup>2</sup> Raden Teja Yokanan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Kristen Immanuel

\*corresponding email: rikogesmani@ukrimuniversity.ac.id

---

## ARTICLE INFO

### Article Received

17 October 2024

### Article Revised

24 October 2024

### Article Accepted

30 October 2024

### Keywords

Gaya Kepemimpinan, Keselamatan, Kesehatan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

### DOI:

<https://doi.org/10.61179/ejba.v18i2.654>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Satria Abadi. Penelitian ini dilakukan pada PT Adi Satria Abadi Purwomartani Kalasan Sleman Yogyakarta. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini yaitu untuk mendapatkan gambaran dan keterangan-keterangan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Adi Satria Abadi, yang berjumlah 100 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling* yaitu cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) pada anggota populasi. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Alat analisis menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis linear sederhana, uji t, analisis regresi berganda, dan uji f. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil lainnya adalah variabel gaya kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## ABSTRACT

This study aims to elucidate the impact of leadership style, occupational safety and health, and motivation on employee performance at PT Adi Satria Abadi. The research was conducted at PT Adi Satria Abadi located in Purwomartani, Kalasan, Sleman, Yogyakarta. The methodology employed in this research is quantitative descriptive analysis. The descriptive aspect of the study seeks to provide an overview and detailed information regarding the influence of leadership style, occupational safety and health, and motivation on employee performance. The population for this study consists of 100 employees from PT Adi Satria Abadi, with the sample size also comprising 100 respondents. The sampling technique utilized is probability sampling, specifically simple random sampling, which involves selecting members from the population at random without regard to any strata within the population. The research incorporates validity and reliability tests. Analytical tools employed include descriptive analysis, classical assumption tests, simple linear analysis, t-tests, multiple regression analysis, and F-tests. The findings indicate that the variables of leadership style, occupational safety and health, and motivation have a significant partial effect on employee performance. Additionally, it was found that these variables collectively influence employee performance.

---

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan global secara langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh terhadap organisasi dan manusia di dalamnya. Budaya global berinteraksi

dengan budaya regional, nasional, organisasi dan fungsi-fungsi organisasi termasuk sikap dan perilaku. Perkembangan global memiliki pengaruh yang besar terhadap perkembangan ilmu

Sumber Daya Manusia (SDM) karena pada dasarnya memang perubahan itu terjadi pada segenap manusia yang selama ini berada dalam organisasi-organisasi. Sumber Daya Manusia adalah salah satu yang sangat penting karena tidak dapat dipisahkan dari instansi pemerintah maupun swasta.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting karena merupakan aset penting dalam organisasi yang mampu memberikan manfaat selain tenaga, kreatifitas dan semangat yang turut mewujudkan organisasi. Pimpinan dalam sebuah organisasi tidak dapat bekerja sendiri dalam mencapai tujuan yang diinginkan, seorang pemimpin membutuhkan tenaga kerja dalam hal ini karyawan atau pegawai (Elvianta et al., 2014).

PT Adi Satria Abadi (ASA) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan kulit yaitu mengolah kulit sapi menjadi kulit yang siap diproses menjadi barang jadi dengan bahan dasar yaitu kulit domba dan kulit kambing. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Diyono Hening Sasmilo, Bapak Subiyono, dan Ibu Defalikh Tantowiyah pada tanggal 26 Juli 1994. PT Adi Satria Abadi beralamat di Banyakan-Sitimulyo Piyungan, Bantul, Yogyakarta. PT Adi Satria Abadi juga memproduksi sarung tangan seperti sarung tangan golf, sarung tangan olahraga sky, kulit sintesis dan bahan baku kanebo. Perusahaan ini memiliki dua divisi yaitu pertama, divisi penyamakan kulit yang beroperasi di Banyakan Sitimulyo, Bantul yang memproduksi bahan mentah menjadi bahan setengah jadi dan divisi kedua, divisi sarung tangan yang beroperasi di Kalasan, Sleman yang memproduksi bahan setengah jadi yang berasal dari divisi penyamakan kulit menjadi barang yaitu

sarung tangan. PT Adi Satria Abadi memiliki total karyawan sebanyak 466 dengan pembagian untuk divisi penyamakan kulit ada 214 karyawan sedangkan divisi sarung tangan jumlah karyawan ada 252. Seiring berjalannya waktu PT Adi Satria.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Menurut Ramadhanti & Iskandar (2023), gaya kepemimpinan itu adalah sifat kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan.

Menurut Rosento et al. (2021), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mengarah pada kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja merupakan hasil dari lingkungan perusahaan. Jika perusahaan melakukan pengukuran keamanan dan kesehatan yang efektif, maka semakin sedikit pegawai yang melakukan dampak penyakit jangka pendek atau jangka panjang akibat bekerja di perusahaan tersebut. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu bagian dari kesehatan masyarakat yang melakukan upaya preventif atau pencegahan terhadap timbulnya penyakit akibat kerja atau kecelakaan kerja. Sasaran kesehatan masyarakat adalah masyarakat luas dalam suatu batasan wilayah tertentu, sedangkan sasaran dari keselamatan dan kesehatan kerja lebih khusus yaitu masyarakat pekerja.

Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Saliano et al., 2024). Motivasi

adalah proses mempengaruhi atau dorongan dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi adalah konsep ringkasan yang kita gunakan untuk menjelaskan pola perilaku tertentu yang diamati.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan penulis, maka yang akan menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Adi Satria Abadi di Sleman?
2. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adi Satria Abadi di Sleman?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Adi Satria Abadi di Sleman?
4. Apakah gaya kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Adi Satria Abadi di Sleman.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Menurut Nurhalim et al. (2023) kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang baik haruslah mampu memotivasi pengawainya dalam bekerja.

Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian tersendiri unik dan khas, sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dengan orang lain, oleh karena itu dapat diartikan di sini bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Padmasari et al. (2023), gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih atau digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Berdasarkan teori-teori sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain.

### **Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Kesehatan kerja adalah suatu keadaan seorang pekerja yang terbebas dari gangguan fisik dan mental sebagai akibat pengaruh pekerjaan dan lingkungan dan sebagai suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani maupun sosial. Keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tenteram bagi karyawan para pekerja di perusahaan yang bersangkutan dan suatu keadaan yang aman dan selamat dari penderitaan dan kerusakan serta kerugian di tempat kerja (Achmad et al., 2021). Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani. Keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai tujuan untuk memperkecil atau menghilangkan potensi bahaya atau resiko yang dapat

mengakibatkan kesakitan atau kecelakaan dan kerugian yang mungkin terjadi. Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah menghindari resiko sakit atau celaka dengan pendekatan ilmiah dan praktis secara sistematis (systematic) dan dalam kerangka berpikir kesistiman (system oriented). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu tanggung jawab besar dan rasa aman dari perusahaan kepada setiap karyawan agar tidak terjadi kecelakaan kerja.

### **Motivasi**

Rahmawati et al. (2023) menyatakan bahwa motivasi yaitu suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong manusia. Motivasi berasal dari kata Motivation yang artinya dorongan daya bathin, sedangkan Motivate yang artinya dorongan untuk berperilaku ataupun berusaha. Motivasi juga didefinisikan sebagai semangat atau dorongan terhadap seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan dengan bekerja keras untuk mencapai tujuan tertentu.

### **Kinerja Karyawan**

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemauan zaman. Pembinaan dan pengembangan karyawan dalam perusahaan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan tersebut. Kinerja adalah hasil dari proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Gulo et al. (2023),

kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

### **Hipotesis Penelitian**

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Satria Abadi

H2: Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Satria Abadi

H3: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Satria Abadi

H4: Gaya kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Adi Satria Abadi

## **3. METODE**

Jenis penelitian yang digunakan berupa model deskriptif dengan metode kuantitatif. Model deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain (Kaloeti, 2024). Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran dan keterangan-keterangan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini dilaksanakan di PT Adi Satria Abadi (ASA), Sambisari Purwomartani, Kecamatan Kalasan, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewah Yogyakarta. Periode waktu itu dimulai dari bulan Oktober 2023 hingga sampai di bulan Agustus 2024.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja PT Adi Satria Abadi (ASA), Sambisari Purwomartani, Kecamatan Keselamatan, Kecamatan Kesehatan Kerja (X2) Kalasan, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, yang berjumlah 292 orang. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel yang dinamakan sampling/responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Probability Sampling* dengan jenis *simple random sampling*. *Simple random sampling* yaitu cara pengambilansampel dari anggota populasi dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi tersebut (Daeli et al., (X3) 2024). Dengan demikian maka jumlah sampel yang diambil adalah 100 responden

Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara berupa tanya jawab secara langsung dengan pimpinan dan karyawan yang ada hubungannya dengan penulisan yang diajukan kepada Kinerja Karyawan (Y) perusahaan, guna mendapatkan data untuk kelanjutan penulisan. Pengisian kuesioner penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala *Likert* dengan lima poin. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan dengan bantuan SPSS.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

X1.9	0.700	0.361	Valid
X1.10	0.780	0.361	Valid
X1.11	0.526	0.361	Valid
X2.1	0.656	0.361	Valid
X2.2	0.517	0.361	Valid
X2.3	0.663	0.361	Valid
X2.4	0.715	0.361	Valid
X2.5	0.784	0.361	Valid
X2.6	0.782	0.361	Valid
X2.7	0.695	0.361	Valid
X2.8	0.685	0.361	Valid
X2.9	0.721	0.361	Valid
X2.10	0.670	0.361	Valid
X2.11	0.584	0.361	Valid
X2.12	0.576	0.361	Valid
X2.13	0.518	0.361	Valid
X3.1	0.817	0.361	Valid
X3.2	0.801	0.361	Valid
X3.3	0.568	0.361	Valid
X3.4	0.628	0.361	Valid
X3.5	0.634	0.361	Valid
X3.6	0.548	0.361	Valid
X3.7	0.851	0.361	Valid
X3.8	0.667	0.361	Valid
X3.9	0.827	0.361	Valid
Y 1	0.718	0.361	Valid
Y 2	0.659	0.361	Valid
Y 3	0.747	0.361	Valid
Y 4	0.833	0.361	Valid
Y 5	0.801	0.361	Valid
Y 6	0.771	0.361	Valid
<b>Y 7</b>	<b>0.722</b>	<b>0.361</b>	<b>Valid</b>

Sumber: data primer diolah (2024)

Variabel	Item	r hitung	r table	keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.801	0.361	Valid
	X1.2	0.801	0.361	Valid
	X1.3	0.745	0.361	Valid
	X1.4	0.734	0.361	Valid
	X1.5	0.690	0.361	Valid
	X1.6	0.732	0.361	Valid
	X1.7	0.474	0.361	Valid
	X1.8	0.783	0.361	Valid

Berdasarkan hasil output tabel di atas digunakan untuk menilai kevalidan dari setiap pertanyaan yang dilihat dari r tabel dengan rumus  $df = n-2 = (30-2) = 28$  dan dengan perhitungan tersebut nilai r tabel yang dihasilkan adalah 0.361. Maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang

ada dalam kuesioner adalah valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Nilai	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,896	0,6	Reiabel
Keselamatan Kesehatan Kerja	0,884	0,6	Reiabel
Motivasi	0,864	0,6	Reiabel
Kinerja Karyawan	0,87	0,6	Reiabel

Sumber: data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas variabel Gaya Kepemimpinan, Keselamatan dan kesehatan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan yang terdiri dari lima item pertanyaan yang di uji dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pada variabel penelitian di atas memiliki tingkat yang baik dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### Uji Normalitas

Menurut Saptomo et al. (2024), uji normalitas ini bertujuan untuk menguji

apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji yang digunakan untuk uji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov*, yaitu dengan kriteria jika nilai signifikan pada uji lebih besar dari 5 persen, maka terima  $H_0$  dan residual berdistribusi normal.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77496832
Most Extreme Differences	Absolute	.158
	Positive	.158
	Negative	-.073
Test Statistic		.158
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>

Sumber: data primer diolah (2024)

Berdasarkan table diatas dengan tingkat hasil *Asymp. Sig* 0,000 < 0.05. Dengan kata lain bahwa uji normalitas tidak berdistribusi normal dan dinyatakan tidak valid

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda suatu alat analisis untuk mengetahui nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih dengan satu variabel terikat (Herlina et al., 2023). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu: Gaya Kepemimpinan (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2), Motivasi (X3). Variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		B	Std. Error	Standardized Coefficients	Beta	Sig.
1	(Constant)	9.499	2.381		3.989	.000
	Gaya Kepemimpinan	-.022	.066	-.032	-.341	.734
	K3	.160	.052	.266	3.073	.003
	Motivasi	.353	.040	.659	8.730	.000

Sumber: data primer diolah (2024)

Nilai konstanta sebesar 9.419 artinya jika variabel gaya kepemimpinan (X1), keselamatan dan kesehatan kerja (X2), motivasi (X3) maka kinerja karyawan (Y) akan dipengaruhi oleh variabel lain. Kinerja karyawan ini secara matematis pengaruhnya diukur secara numerik sebesar 9.499.

Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1), sebesar negative (-) 0.022. Artinya bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai X1 (gaya kepemimpinan) akan mengalami peningkatan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar -0,022

Koefisien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2), sebesar 0.160. Artinya bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai X2. (keselamatan dan kesehatan kerja) akan mengalami

peningkatan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.160.

Koefisien regresi variabel motivasi (X3), sebesar 0.353. Artinya bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai X3 (motivasi) akan mengalami peningkatan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.353.

**Uji F**

**Tabel 5. Hasil Uji F**

		ANOVA				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	
1	Regression	453.089	3	151.034	46.485	.000 <sup>b</sup>
	Residual	311.901	96	3.249		
Total		764.990	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, K3, Gaya Kepemimpinan

Sumber: data primer diolah (2024)

Berdasarkan pada Tabel 4.16 diketahui nilai F hitung sebesar 46.485 dan Ftabel 2.70 artinya F hitung > F tabel, dan nilai Sig F 0.000 dibawah atau < nilai sig 0.005 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulannya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2), dan Motivasi (X3) bahwa secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adi Satria Abadi DaerahIstimewah Yogyakarta.

## Koefisien Determinasi

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	Model Summary		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	R	R Square		
1	.770 <sup>a</sup>	.592	.580	1.802

a. Predictors: (Constant), Motivasi, K3, Gaya Kepemimpinan

Sumber: data primer diolah (2024)

## PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT Adi Satria Abadi adalah Gaya kepemimpinan Demokratis yaitu gaya kepemimpinan yang terbuka dan bijaksana dalam hal pengambilan keputusan dan memberikan solusi apabila ada masalah. Kepemimpinan Demokratis adalah pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Gaya kepemimpinan demokrasi yaitu menggambarkan pemimpin cenderung melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih bawahan pegawainya. Berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), dengan hasil uji statistik  $t$  (parsial) menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  dan  $t$  hitung  $> t$  tabel

$5.340 > 1.661$ . Artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adi Satria Abadi. Hasil uji menyatakan bahwa  $t$  hitung  $> t$  tabel yang artinya  $H_0$ 1 di tolak dan  $H_a$ 1 diterima. Hipotesis pada pernyataan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Satria Abadi diterima.

PT Adi Satria Abadi memberikan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja seperti BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai tujuan untuk memperkecil atau menghilangkan potensi bahaya resiko yang dapat mengakibatkan kesakitan atau kecelakaan dan kerugian yang mungkin terjadi. Artinya keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya yang dilakukan dalam rangka mencegah terjadinya kecelakaan dan dampaknya melalui langkah- langkah identifikasi dengan menerapkan sistem pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan undang-undang tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Penerapan K3 bisa dikatakan sebagai perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya. Artinya semakin tinggi tingkat K3, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_2$ ), memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), dengan hasil uji statistik  $t$  (parsial) menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  dan  $t$  hitung  $> t$  tabel  $5.255 > 1.661$ . Artinya variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adi Satria Abdi. Hasil uji menyatakan bahwa  $t$  hitung  $> t$  tabel yang artinya  $H_0$ 2 ditolak dan  $H_a$ 2 diterima. Hipotesis pada pernyataan

keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Satria Abadi diterima.

Pimpinan PT Adi Satria Abadi memberikan motivasi kepada karyawan seperti perhatian, teguran, evaluasi kerja maupun kegiatan *outbond* yang dapat meningkatkan motivasi kerja, menikmati pekerjaan yang menjadi tanggungjawab mereka itu sendiri. Berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi (X3), memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (Y), dengan hasil uji statistik t (parsial) menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  dan t hitung  $> t$  tabel  $10.667 > 1.661$ . Artinya variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adi Satria Abadi. Hasil uji menyatakan bahwa t hitung  $> t$  tabel yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hipotesis pada pernyataan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Satria Abadi diterima.

Dari pembahasan tiga (3) variabel diatas berdasarkan teori dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan bahwa dengan gaya kepemimpinan demokratis, kepemimpinan yang terbuka dengan bawahannya dapat memberikan solusi atas keputusan secara bersama- sama atau sebagai tim yang mempunyai tujuan yang sama, sedangkan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang tidak pentingnya didalam suatu perusahaan, dimana keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor utama bagi keberlangsungan suatu perusahaan dengan menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja maka semakin rendah juga angka kecelakaan. Motivasi juga bisa dikatakan sangat penting baik disuatu organisasi maupun secara individu dimana motivasi merupakan pendorong agar setiap

sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan dapat bekerja secara produktif dan mencapai hasil yang maksimal, motivasi tidak hanya ungakapan tetapi juga memberikan apresiasi baik itu penghargaan maupun apresiasi lainnya terhadap pencapaian atas suatu pekerjaan.

Dengan hasil uji data yang telah dilakukan oleh peneliti sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Adi Satria Abadi. Berdasarkan hasil uji dapat dilihat dari tabel 4.17 dimana hasil uji F adalah F hitung adalah 46.485 dan F tabel sebesar 2.70 yang artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dan nilai signifikan  $0.000$  dibawah atau  $<$  nilai sig  $0.05$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan variabel gaya kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Adi Satria Abadi terbukti. Hipotesis pada pernyataan gaya kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Satria Abadi diterima.

## 5. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Gaya kepemimpinan yang ada di PT Adi Satria Abadi memiliki gaya kepemimpinan demokratis pimpinan selalu mengikutsertakan bawahan untuk mencari solusi permasalahan pekerjaan dan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, sehingga memiliki nilai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penerapan keselamatan dan

kesehatan kerja yang ada di PT Adi Satria Abadi sangat relatif baik sesuai undang-undang tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku pada perusahaan sehingga memiliki nilai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pimpinan PT. Adi Satria Abadi memberikan motivasi kepada karyawan dalam bentuk perhatian, teguran, evaluasi kerja maupun kegiatan *gathering* berupa kegiatan *outbond*. Motivasi yang ada pada PT Adi Satria Abadi memiliki hubungan yang sangat berkesinambungan sehingga terjadinya peningkatan motivasi dan memiliki nilai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bagi pemimpin lebih mendalam lagi untuk meningkatkan kualitas karyawan, sehingga mampu untuk meningkatkan kinerja, memotivasi dan memberikan dorongan pada karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin diharapkan selalu berkoordinasi dengan memberikan perhatian dan pengarahan kepada tugas-tugas dan pekerjaan karyawan. Perusahaan perlu merangkul dan mengawasi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, cepat dan karyawan diharapkan memahami hasil pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan, selain itu perusahaan juga diharapkan dapat memberikan imbalan kepada karyawan agar karyawan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, A. N., Arfah, A., Mente, L., & Murfat, M. Z. (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Engineering di PT. Industri Kapal Indonesia (IKI) Makassar. *Center of Economic Student Journal*, 4(3), 2621–8186. <https://doi.org/10.56750/csej.v4i3.444>
- Daeli, I. P., Yokanan, R. T., & Kaloeti, A. K. (2024). The Influence of Work Life Balance, Job Embeddedness, and Organizational Culture on Performance with Work Productivity as An Intervening Variable of Employees at Andi Publisher in Yogyakarta. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 7(2), 410–424. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v7i2.7495>
- Elvianta, N., Thamrin, H., & Jamil, B. (2014). Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta Medan. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 2(1). <https://doi.org/10.31289/publika.v2i1.999>
- Gulo, E. R., Yokanan, R. T., Kristianus Kaloeti, A., Kristen, U., & Yogyakarta, I. (2023). THE INFLUENCE OF PERSONALITY & TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLES. *Dynamic Management Journal*, 7(4). <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i4>
- Herlina, S., Gea, I. H., & Kaloeti, A. K. (2023). The Analysis of Differences in Financial Performance of Conventional Commercial Banks and Sharia Commercial Bank. *ProBisnis: Jurnal Manajemen*, 14(6), 561–571. <https://doi.org/10.62398/probis.v14i6.368>

- Kaloeti, A. K. (2024). English Proficiency of Lecturers at a Private University in Indonesia: TOEFL and CEFR Standards. *SAGA: Journal of English Language Teaching and Applied Linguistics*, 5(2), 136–148. <https://doi.org/10.21460/saga.2024.5.2.198>
- Nurhalim, Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, Musli, & Jamrizal. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1). <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.5525>
- Padmasari, N., Makkiyah, & Isa, M. (2023). Kepemimpinan Tim (Team Leadership). *JURNAL ILMU MANAJEMEN, EKONOMI DAN KEWIRAUSAHAAN*, 3(2).
- Rahmawati, C. H. T., Purnomo, H., Purnamarini, T. R., Kurniawan, I. S., & Hartono, M. E. (2023). THE INFLUENCE OF SPIRITUAL LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: MEDIATION OF EMOTIONAL INTELLIGENCE. *Business Management Journal*, 19(2), 187–197. <https://doi.org/10.30813/bmj.v19i2.4806>
- Ramadhanti, I., & Iskandar, S. (2023). Teori dan Jenis Gaya Kepemimpinan. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(3).
- Rosento, Yulistria, R., Handayani, E. P., & Nursanty, S. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Swabumi*, 9(2). <https://doi.org/10.31294/swabumi.v9i2.11015>
- Salianto, Sari, D. P., Thoibah, B., Ayenti, E., & Sofi, M. (2024). Studi Literatur: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(7).
- Saptomo, C. A., Pomantow, C., & Kristianus Kaloeti, A. (2024). The Impact of Service Quality, Price, and Promotion on Customer Satisfaction at Mirota Kampus Yogyakarta. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 15–24. <http://ejournal2.uika-bogor.ac.id/index.php/bidik/about>