

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN K3 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TIMUR

Yanur Mochammad Yusuf
yanuryusuf@gmail.com
Asmara Indahingwati

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA (STIESIA) SURABAYA

ABSTRACT

This research aimed to examine the influence of leadership style, work discipline, and K3 to the employees' performance at PT PLN (Persero) Distribution of East Java. This research used quantitative research. The population of this research used 30 employees of Human Resources Department at PT PLN (Persero) Distribution of East Java, this research used saturated sampling which were all the research population, and data collection used questionnaire method. The analysis of data processed used SPSS 23 version, the data analysis technique used validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, coefficient determination (R^2) analysis, classic assumption test, feasibility test, and hypothesis test. The result of this research showed that the leadership style gave negative and insignificant influence to the employees' performance with the regressions value was $-0,061$ and the significance value was $0,698$; the work discipline gave positive and significant influence to the employees' performance with the regressions value was $0,755$ and the significance value was $0,010$; and the K3 gave positive but insignificant influence to the employees' performance with the regressions value was $0,103$ and the significance value was $0,713$. The result of this research were all the independent variable i.e leadership style, work discipline, and K3 to the dependent variable i.e employees' performance showed positive and significant influence value was $0,002$.

Keywords: leadership style, work discipline, K3, employees' performance

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan K3 terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur bagian SDM, penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi penelitian, dan pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Analisis pengolahan data menggunakan SPSS versi 23, teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), uji asumsi klasik, uji kelayakan model, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi sebesar $-0,061$ dan nilai signifikansi sebesar $0,698$, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi sebesar $0,755$ dan nilai signifikansi sebesar $0,010$, K3 berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi sebesar $0,103$ dan nilai signifikansi sebesar $0,713$. Hasil penelitian pada seluruh variabel bebas (dependen) yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan K3 terhadap variabel terikat (independen) yaitu kinerja karyawan menunjukkan hasil berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,002$.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, disiplin kerja, K3, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu peran yang sangat dibutuhkan pada setiap perusahaan. Definisi dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sendiri adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta digunakan secara maksimal, sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi

maksimal. Contohnya pencapaian target perusahaan dalam produksi, profitabilitas, jenjang karir karyawan, kesejahteraan hidup masyarakat, dan lain-lain. Sehingga MSDM tersebut merupakan suatu sistem atau cara yang mendasari pemanfaatan sumber daya demi pencapaian keberhasilan suatu perusahaan dan masyarakat luas. Salah satu faktor penentu keberhasilan MSDM perusahaan yaitu Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Menurut Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa: "Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan". Jadi gaya seorang pemimpin disini akan berpengaruh pada pengambilan setiap keputusan yang ada di perusahaan sehingga akan mengoptimalkan kinerja-kinerja setiap karyawan. Selanjutnya Disiplin Kerja, Menurut Rivai & Sagala (2013:825) "Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi pada karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan". Jadi kedisiplinan pada pelaksanaan suatu pekerjaan akan sangat mempengaruhi kualitas kinerja seorang karyawan ketika melaksanakan setiap pekerjaannya baik itu pada waktu, perilaku, pakaian, dan lain-lain. Dan yang terakhir K3, "Adalah bidang yang terkait pada Kesehatan, Keselamatan, dan Kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek" (Widodo, 2015).

Peranan MSDM memiliki beberapa pencapaian salah satunya adalah demi memaksimalkan Kinerja Karyawan. Karena saat maksimalnya kinerja karyawan maka perusahaan akan diuntungkan ketika pencapaian hasil output yang maksimal dikeluarkan oleh perusahaan tersebut, sehingga target output perusahaan akan mudah dicapai atau bahkan lebih. Kinerja karyawan juga menjadi faktor penting pada pencapaian suatu sistem manajemen sumber daya manusia, karena ketika banyaknya karyawan yang mampu memanfaatkan sistem manajemen sumber daya manusia secara baik dan benar maka akan tercipta kinerja-kinerja karyawan yang lebih maksimal, misalnya target yang diberikan oleh perusahaan tercapai, jenjang karir di depan mata, produktivitas yang lebih baik dari sebelumnya, dan lain-lain. Sehingga perusahaan akan memiliki karyawan-karyawan yang berkualitas untuk jenjang kedepannya yang lebih baik, baik bagi perusahaan maupun karyawannya.

PT PLN (Persero) adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang menangani bidang kelistrikan terbesar di Indonesia dengan anak perusahaan seperti PT Pembangkit Jawa Bali (PJB) dan PT Indonesia Power. Perusahaan bidang kelistrikan tersebut kini sedang ramai di perbincangkan karena dengan adanya proyek listrik 35.000 Megawatt, dalam hal ini membuktikan bahwa masyarakat Indonesia kini sedang mengalami perkembangan konsumsi listrik yang terus meningkat setiap tahun dan dengan adanya fakta tersebut kinerja karyawan PT PLN (Persero) juga harus lebih meningkat dibandingkan dengan sebelumnya terutama pada pelayanan masyarakat, terkait hal tersebut tentunya juga dengan penanganan yang sesuai prosedural perusahaan yang mengutamakan disiplin kerja dan K3. Contohnya di kota yang mayoritas penduduk berpenghasilan cukup pasti sering menggunakan gadget, ac, televisi, kulkas, oven, dan lain-lain yang ada dirumah lebih dari satu alat sehingga rumah tersebut bisa dipastikan memiliki kapasitas listrik yang cukup besar dan karyawan PT PLN (Persero) juga harus siap melayani apabila konsumen menginginkan tambah daya pada rumahnya tentunya juga dengan penanganan yang sesuai prosedural perusahaan yang mengutamakan disiplin kerja dan K3, contoh lainnya yaitu kini perusahaan-perusahaan produsen yang produknya sering dikonsumsi oleh masyarakat luas kini menggunakan alat-alat produksi yang lebih canggih dan jumlahnya terus bertambah tentunya dengan daya listrik yang terus meningkat daya konsumsinya setiap tahun mengingat kebutuhan konsumen yang terus meningkat pula mengakibatkan perusahaan harus

menambah daya listrik untuk alat-alat produksinya dan karyawan PT PLN (Persero) harus siap melayani apabila perusahaan produsen tersebut menginginkan tambah daya tentunya dengan penanganan yang sesuai prosedural perusahaan yang mengutamakan disiplin kerja dan K3. Sehingga dapat dikatakan bahwa PT PLN (Persero) harus benar-benar siap dalam pelayanan permintaan pasokan listrik untuk masyarakatnya.

PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur adalah salah satu cabang dari PT PLN (Persero) Pusat yang menangani bagian pendistribusian listrik di Jawa Timur yang berpusat di Kota Surabaya. Sebagaimana yang telah dijelaskan pada uraian di atas dalam pelayanan permintaan masyarakat luas dalam bidang kelistrikan khususnya Jawa Timur diharapkan bagian MSDM pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur telah siap dalam manajemen kinerja karyawannya untuk melayani permintaan konsumen dengan baik. Sehingga pada penelitian ini ingin mengetahui apakah faktor-faktor Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan K3 memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dalam melayani permintaan konsumen pada bidang kelistrikan. Berdasarkan yang telah dijelaskan pada latar belakang di atas maka rumusan pada penelitian ini adalah: (1) Apakah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur? (2) Apakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur? (3) Apakah pengaruh K3 terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur?. Berdasarkan yang telah diuraikan pada rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur. (2) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur. (3) Untuk mengetahui pengaruh K3 terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia bisa juga disebut sebagai personil tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi pada mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material pada organisasi bisnis, yang bisa diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik pada mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011). Menurut Handoko (2011:4) "Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi". Mangkunegara (2013:2) mengatakan bahwa: "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja pada rangka mencapai tujuan organisasi". Sedangkan Hasibuan (2013) mendefinisikan MSDM sebagai berikut: "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat". Berdasarkan pengertian di atas maka bisa disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan tenaga manusia yang diarahkan ke bidang-bidang yang sesuai seraya kemampuannya guna mencapai tujuan baik dari individu itu sendiri, untuk perusahaan, maupun untuk masyarakat sekitar.

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju seraya apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama (Yukl, 2010). Menurut Thoah (2010:49) mengemukakan bahwa: "Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang

tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan". Sedangkan menurut Kartono (2008:34) "Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin saat berinteraksi pada orang lain". Rivai (2014:42) menyatakan "Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau bisa pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin".

Berdasarkan beberapa pengertian diatas bisa diambil kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah ciri khas dimiliki oleh seseorang pada kepemimpinannya yang mana ciri tersebut sangat berpengaruh saat kepemimpinannya di suatu organisasi yang bertujuan untuk mempengaruhi anggotanya agar bekerja secara optimal. Penilaian manajemen pada Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh pada kinerja seseorang, menurut Kartono (2008:34) menyatakan indikator Gaya Kepemimpinan adalah: (1) Kemampuan Mengambil Keputusan, (2) Kemampuan Memotivasi, (3) Kemampuan Komunikasi, (4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan, (5) Tanggung Jawab, (6) Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul secara sendirinya (Harlie, 2010:117). Menurut Hasibuan (2007:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Rivai & Sagala (2013:825) "Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi pada karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan". Menurut Rivai & Sagala (2013:824) "Semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang bisa dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal".

Berdasarkan dari beberapa pengertian di atas maka bisa diambil kesimpulan bahwa Disiplin Kerja adalah norma-norma yang berlaku di perusahaan guna untuk menghindari adanya kesalahan-kesalahan pada pekerjaannya yang tujuannya tentu untuk hasil kerjanya, jenjang karirnya, dan kinerjanya yang dihasilkan untuk perusahaan. Selain itu kedisiplinan yang baik akan berpengaruh pada kehidupannya di masyarakat luas. Penilaian-penilaian Disiplin Kerja yang sempurna akan mempengaruhi kinerja yang baik, indikator-indikator Disiplin Kerja menurut Hasibuan (2007:194) adalah: (1) Tujuan dan kemampuan. (2) Teladan pimpinan. (3) Balas jasa. (4) Keadilan. (5) Waskat. (6) Sanksi hukuman. (7) Ketegasan. (8) Hubungan kemanusiaan.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur (Mangkunegara, 2010). Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) menurut Ramli (2013:62) "Adalah kondisi atau faktor yang mempengaruhi atau bisa mempengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja atau pekerja lain (termasuk pekerja sementara dan kontraktor), pengunjung, atau setiap orang di tempat kerja". Menurut Suma'mur (2005:6) "Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan nyaman sehingga bisa mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerjayang ada akhirnya bisa meningkatkan efisiensi dan

produktifitas kerja". Widodo (2015) menyatakan bahwa "Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah bidang yang terkait kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek".

Berdasarkan dari beberapa pengertian di atas maka bisa disimpulkan bahwa K3 adalah segala sesuatu atau aspek yang berkaitan pada kesehatan dan keselamatan para pekerja baik itu dari segi jasmani maupun rohani yang di tunjang pada beberapa fasilitas untuk menjaga kemamanannya saat melakukan setiap pekerjaan baik itu di ruangan (kantor) maupun di luar ruangan (lapangan). Menurut Suma'mur (2005:7), ada 5 indikator yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dimana indikator-indikator tersebut harus bisa menjadi perhatian perusahaan saat mempekerjakan karyawannya. Adapun indikator-indikator tersebut adalah: (1) Alat-alat perlindungan kerja, (2) Ruang kerja yang aman, (3) Penggunaan peralatan kerja, (4) Ruang kerja yang sehat, (5) Penerangan diruang kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil akhir penilaian atau hasil kerja yang dicapai dari sebuah pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan seberapa baik karyawan saat melaksanakan pekerjaannya (Siswanto, 2010). Sedangkan menurut Sutrisno (2010), "Kinerja adalah kesuksesan seseorang saat melaksanakan tugas, hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang saat suatu organisasi sesuai pada wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan bisa berfungsi dan berperilaku sesuai pada tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan saat menjalankan tugas". Menurut Bangun (2012:231), "kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)". Sedangkan menurut Hasanah dan Indahingwati (2017), Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standart dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan berbagai pengertian diatas maka bisa diambil kesimpulan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil akhir seorang karyawan/pegawai pada pelaksanaan pekerjaannya seraya tanggungjawab yang sudah terikat oleh perusahaan dan standarisasi hasil pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Sehingga bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil pencapain atas keberhasilannya pada pekerjaan selama ini. Bangun (2012:233), menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian Kinerja Karyawan, standar pekerjaan harus bisa diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan bisa diukur melalui 5 (lima) dimensi, yaitu: (1) Kuantitas pekerjaan. (2) Kualitas pekerjaan. (3) Ketepatan waktu. (4) Kehadiran. (5) Sikap kooperatif.

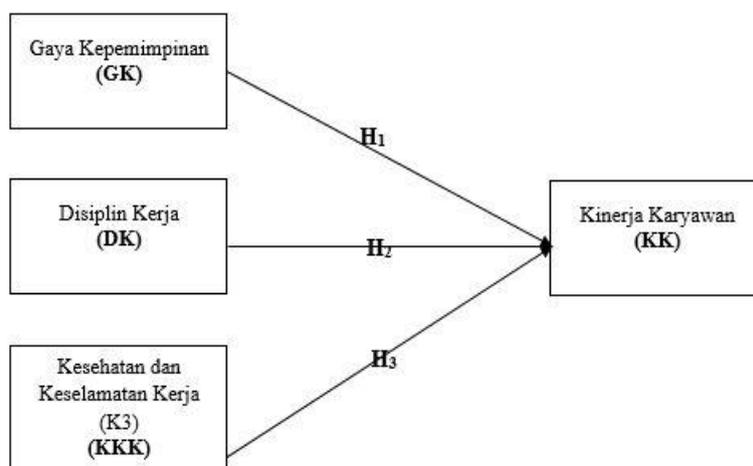
Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa jurnal penelitian yang digunakan sebagai pembanding hipotesis penelitian dan hasil penelitian oleh peneliti: 1) Alamin, A (2012) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Riau Crumb Rubber Factory Pekanbaru. Teknik analisis yang digunakan penelitian ini adalah regresi linier berganda, dengan hasil penelitian bahwa secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Mulyono, K (2013) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya K3 dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada divisi operasi tambang di PT Newmont Nusa Tenggara. Teknik analisis yang digunakan penelitian ini adalah analisis jalur, dengan hasil penelitian bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, kecuali budaya K3 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Suratno dan Lestari, E P (2014) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada KPPN percontohan

Jambi, Bangko, dan Muara Bungo. Teknik analisis yang digunakan penelitian ini adalah regresi linier berganda, dengan hasil penelitian bahwa secara simultan motivasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 4) Maesaroh, S (2015) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan keselamatan kesehatan keamanan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT Masscom Graphy Semarang. Teknik analisis yang digunakan penelitian ini adalah regresi linier berganda, dengan hasil penelitian bahwa secara simultan kepemimpinan, motivasi kerja, dan keselamatan kesehatan keamanan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 5) Pradipto, S dan Rahardja, E (2015) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah). Teknik analisis yang digunakan penelitian ini adalah regresi linier berganda, dengan hasil penelitian bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. 6) Pramono, A F (2017) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan budaya organisasi dan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap disiplin kerja pada pemakaian alat pelindung diri (APD) pada karyawan PT Komatsu Remanufacturing Asia Balikpapan. Teknik analisis yang digunakan penelitian ini adalah regresi linier berganda, dengan hasil penelitian bahwa secara simultan hubungan budaya organisasi dan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada pemakaian alat pelindung diri (APD).

Rerangka Konseptual

Berikut adalah gambaran atas alur berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, dan tinjauan teoritis yang dijadikan dasar atas pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini.



Sumber: Data sekunder diolah, 2018

Gambar 1

Rerangka Konseptual

Hipotesis

- H₁:** Gaya Kepemimpinan (GK) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur.
- H₂:** Disiplin Kerja (DK) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur.
- H₃:** K3 (KKK) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Pengertian penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2013:13) adalah “Penelitian kuantitatif bisa diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik seraya tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas banyak objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014:148). Sehingga disimpulkan bahwa populasi adalah subjek dan objek yang berkompeten yang akan dipelajari oleh peneliti pada suatu penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah 30 orang karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur bagian MSDM yang berlokasi di Jalan Embong Trengguli No. 19-21, Embong Kaliasin, Genteng, Kota Surabaya, Jawa Timur 60271.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti bisa menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2014:149). Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota populasi tersebut (Sugiyono, 2014:156). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi penelitian dan sampel pada penelitian ini adalah 30 orang karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur bagian MSDM.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014:230). Kuesioner disusun untuk membiaskan data dan informasi yang diberikan berupa sejumlah lembar pernyataan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan K3 terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur bagian MSDM. Data-data yang diperoleh dari pengukuran kuesioner yang dibagikan ketika instrument sikap menggunakan skala *likert*. Penilaian jawaban responden tersebut akan diberi penilaian menggunakan skala *likert* pada rentang skala 1-5 bisa dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1
Skala *Likert*

Skala <i>Interval</i>	Kategori	Kode Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS
3	Cukup Setuju	CS
4	Setuju	S
5	Sangat Setuju	SS

Sumber: Sugiyono (2012:119)

Definisi Operasional Variabel

Variabel bebas pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (GK), disiplin kerja (DK), dan K3 (KKK). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (KK). Berikut definisi operasional masing-masing variabel: (1) Menurut Kartono (2008:34) Menyatakan sebagai berikut: "Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin saat berinteraksi pada orang lain". (2) Menurut Hasibuan (2007:193) mengemukakan bahwa "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya". (3) Menurut Suma'mur (2005:6) "Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan nyaman sehingga bisa mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerjayang ada akhirnya bisa meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja". (4) Menurut Bangun (2012:231) "Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)".

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan atas poin-poin pertanyaan pada kuesioner yaitu cara menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pernyataan seraya nilai r_{hitung} yang diperoleh kemudian dibandingkan pada angka kritis dari r_{tabel} . Tujuan dari uji validitas data adalah untuk melihat apakah variable atau pertanyaan yang diajukan mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu pertanyaan atas variabel saat mengukur apa yang harus diukur. Menurut Ghazali (2016:53) kriteria dari uji validitas adalah: (1) Berdasarkan nilai $\alpha = 0,05$ dan nilai $df (n-k)-2$. (2) Suatu butir pertanyaan dinyatakan valid jika $r_{hitung} > t_{tabel}$. (3) Suatu butir pertanyaan dinyatakan tidak valid jika $r_{hitung} < t_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup bisa dipercaya sebagai penumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel yang diamati. Koefisien reliabilitas diketahui dari besarnya koefisien alpha (α). Suatu variabel bisa dikatakan reliable jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2016:48).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*) adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (GK), Disiplin Kerja (DK), dan K3 (KKK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur bagian MSDM. Rumus matematis dari regresi berganda yang digunakan pada penelitian ini yaitu:

$$KK = \alpha + \beta_1 GK + \beta_2 DK + \beta_3 KKK + e$$

Keterangan:

KK	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
GK	= Gaya Kekemimpinan
DK	= Disiplin Kerja
KKK	= Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi
e	= <i>Standart Error Estimate</i>

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu saat analisis grafik dan uji statistik.

Analisis Grafik

Pada prinsipnya normalitas bisa dideteksi ketika melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2016:156). Dasar pengambilan keputusan: (1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Statistik

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistic non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Menurut Santoso (2010:214) dasar pengambilan keputusan yaitu (1) Nilai probabilitas $> 0,05$ maka hal ini berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal. (2) Nilai probabilitas $< 0,05$ maka hal ini berarti bahwa data tersebut berdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (Ghozali, 2016:103). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Multikolinieritas bisa diketahui ketika melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika nilai *Tolerance* > 0.10 dan *VIF* < 10 maka tidak terdapat multikolinieritas, sedangkan jika nilai *Tolerance* ≤ 0.10 dan *VIF* ≥ 10 maka terdapat multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2016:134). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (Ghozali, 2016:95). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$). Analisis uji F pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui kecocokan antara variabel bebas yang terdiri Gaya Kepemimpinan (GK), Disiplin Kerja (DK), dan K3 (KKK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur. Adapun kriteria pengujian uji F adalah: (1) Jika nilai signifikansi $F > 0,05$, maka model penelitian dikatakan tidak layak digunakan. (2) Jika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka model penelitian dikatakan layak digunakan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model ketika menerangkan variabel-variabel dependen. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi simultan (R^2) adalah jika R^2 berada antara 0 dan 1 yang berarti: (1) Jika $R^2 = 1$ atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah kuat. (2) Jika $R^2 = -1$ atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat. (3) Jika $R^2 = 0$ atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat lemah atau bahkan tidak memiliki hubungan sama sekali.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual ketika menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:97). Cara melakukan uji t adalah (1) Apabila nilai statistik t hasil $>$ t table maka hipotesis alternatif bisa diterima yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. (2) Apabila nilai statistik t hasil $<$ t tabel maka hipotesis alternatif ditolak yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Valisitas

Tabel 2
Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	GK1	0,898	0,3494	Valid
	GK2	0,921		Valid
	GK3	0,938		Valid
	GK4	0,678		Valid
	GK5	0,920		Valid
	GK6	0,817		Valid
Disiplin Kerja	DK1	0,676	0,3494	Valid
	DK2	0,749		Valid
	DK3	0,701		Valid
	DK4	0,729		Valid
	DK5	0,763		Valid
	DK6	0,631		Valid
	DK7	0,652		Valid
	DK8	0,849		Valid
K3	KKK1	0,659	0,3494	Valid
	KKK2	0,654		Valid
	KKK3	0,814		Valid
	KKK4	0,687		Valid
	KKK5	0,447		Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,837	0,3494	Valid
	KK2	0,765		Valid
	KK3	0,826		Valid
	KK4	0,716		Valid
	KK5	0,799		Valid

Sumber: Data sekunder diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 2 di atas, diketahui bahwa seluruh pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, K3, dan kinerja karyawan serta variabel dependen kinerja karyawan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan mempunyai nilai r hitung > 0,3494.

Uji Reliabilitas

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Cronbach Alpha	N of Items
0,935	24

Sumber: Data sekunder diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 3 di atas hasil uji tersebut dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* = 0,935>0,70 yang berarti butir-butir pernyataan dari semua variabel seluruhnya *reliabel* dan dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,564	,926		,609	,548
GK	-,061	,156	-,090	-,393	,698
DK	,755	,270	,666	2,800	,010
KKK	,103	,277	,073	,372	,713

a. Dependent Variable: KK

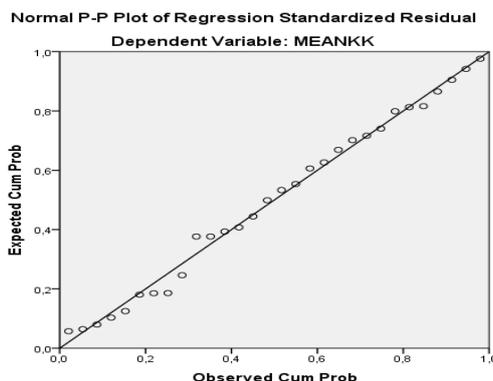
Sumber: Data sekunder diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4 diatas maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = 0,564 + (-0,061GK) + 0,755DK + 0,103KKK + e$$

Konstanta = Bernilai positif 0,564 menunjukkan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, K3 bernilai tetap atau konstan, maka terhadap kinerja karyawan akan bernilai tetap atau konstan 0,564. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (GK) = -0,061 bernilai negatif, menunjukkan apabila tingkat variabel gaya kepemimpinan semakin meningkat, maka tingkat kinerja karyawan akan semakin menurun -0,061 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (DK) = 0,755 bernilai positif, menunjukkan apabila tingkat variabel disiplin kerja semakin meningkat, maka tingkat kinerja karyawan juga akan semakin meningkat 0,755 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan. Nilai koefisien regresi K3 (KKK) = 0,103 bernilai positif, menunjukkan apabila tingkat variabel K3 semakin meningkat, maka tingkat kinerja karyawan juga akan semakin meningkat 0,103 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas
 Analisis Grafik



Sumber: Data sekunder diolah, 2018
Gambar 2
 Uji Normalitas

Berdasarkan hasil dari gambar 2 di atas maka dapat dilihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Statistik

Tabel 5
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov test

		Standardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.94686415
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.070
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data sekunder diolah, 2018

Berdasarkan hasil pada tabel 5 di atas diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,050 dengan demikian disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

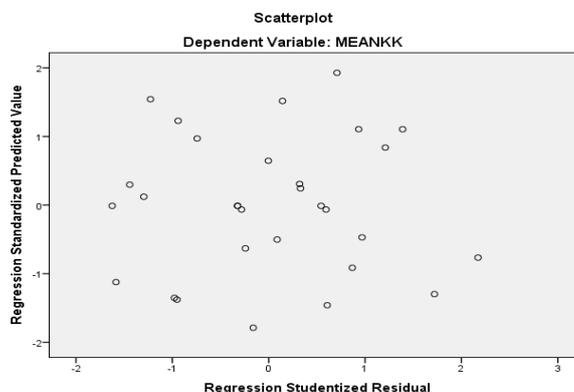
Tabel 6
Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
GK	0,422	2,369	Bebas Multikolinieritas
DK	0,393	2,547	Bebas Multikolinieritas
KKK	0,570	1,755	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data sekunder diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 6 di atas diketahui bahwa seluruh variabel bebas yang dijadikan model penelitian memiliki nilai *Tolerance* > 0.10 dan VIF < 10, disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari multikolinieritas, sehingga seluruh variabel bebas tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data sekunder diolah, 2018

Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian.

**Uji Kelayakan Model
Uji F**

Tabel 7
Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,275	3	1,425	6,324	,002 ^b
	Residual	5,859	26	,225		
	Total	10,135	29			

a. Dependent Variable: KK
b. Predictors: (Constant), GK, DK, KKK
Sumber: Data sekunder diolah, 2018

Berdasarkan tabel 7 diatas hasil signifikansi = 0,002 < 0,05 ($\alpha = 5\%$) menunjukkan pengaruh yang signifikan pada varibel bebas yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan K3 terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, sehingga model yang digunakan dalam penelitian tersebut layak digunakan.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8
Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,650 ^a	,422	,355	,47472

a. Predictors: (Constant), GK, DK, KKK

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data sekunder diolah, 2018

Pada tabel 8 di atas diketahui bahwa angka R square (R²) sebesar 0,422 berarti persentase sumbangan variable gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan K3 dalam model regresi adalah sebesar 42,2% terhadap kinerja karyawan, hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan K3 terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan adalah kuat. Sedangkan sisanya 57,8% dikontribusi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Tabel 9
Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,564	,926		,609	,548
	GK	-,061	,156	-,090	-,393	,698
	DK	,755	,270	,666	2,800	,010
	KKK	,103	,277	,073	,372	,713

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data sekunder diolah, 2018

Berdasarkan hasil dari tabel 9 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

Pengaruh gaya kepemimpinan (GK) terhadap kinerja karyawan (KK) diperoleh nilai sig untuk gaya kepemimpinan = 0,698 > 0,05 maka H₀ diterima dan H₁ ditolak, sedangkan t hitung = -0,393 dengan t tabel = 2,042 maka t hitung < t tabel. Disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja (DK) terhadap kinerja karyawan (KK) diperoleh nilai sig untuk disiplin kerja = 0,010 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, sedangkan t hitung = 2,800 dengan t tabel = 2,042 maka t hitung > t tabel. Disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh K3 (KKK) terhadap kinerja karyawan (KK) diperoleh nilai sig untuk K3 = 0,713 > 0,05 maka H₀ diterima dan H₃ ditolak, sedangkan t hitung = 0,372 dengan t tabel = 2,042 maka t hitung < t tabel. Disimpulkan bahwa K3 berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (GK) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur bagian MSDM. Hasil tersebut mungkin terjadi karena gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan kurang sesuai dengan gaya kepemimpinan yang diharapkan

karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Apabila dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka akan berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Menurut Kartono (2008:34) Menyatakan: "Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin saat berinteraksi pada orang lain". Oleh karena itu dengan memperhatikan kemampuan pengambilan keputusan yang tepat, memotivasi karyawan, komunikasi yang baik pada karyawan, dan pengendalian emosional yang tepat pada karyawan akan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berbanding terbalik pada penelitian Kasan Mulyono (2013) yang hasil penelitiannya adalah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini sejalan pada penelitian Dwi Haryanto dengan judul penelitian yang hasil penelitiannya adalah gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (DK) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur bagian MSDM. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan memiliki pengaruh yang kuat terhadap tingkat kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2007:193) mengemukakan bahwa "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya". Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingkat kesadaran akan taatnya karyawan dengan peraturan yang ada di perusahaan maka akan berdampak pada tingkat kerjanya juga pada perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Alamin (2012) yang hasil penelitiannya adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian ini berbanding terbalik pada penelitian yang dilakukan oleh Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa (2017) yang hasil penelitiannya adalah disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh K3 (KKK) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur bagian MSDM. Hasil tersebut mungkin terjadi karena penelitian dilakukan pada bagian MSDM di lingkungan *indor* atau perkantoran sehingga K3 berpengaruh positif namun tidak signifikan, berbeda jika penelitian dilakukan pada lingkungan *outdor* atau pekerja lapangan maka akan lebih mengutamakan K3 demi kualitas kinerja yang baik pada pekerjaannya. Menurut Sama'mur (2005:6) "Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan nyaman sehingga bisa mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerjayang ada akhirnya bisa meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja". Dengan tidak menutup kemungkinan dalam hal pencegahan bila terjadi kecelakaan kerja baik karyawan maupun perusahaan juga harus memperhatikan faktor kenyamanan tempat kerja, lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan tempat kerja pada perusahaan demi tercapainya tingkat kinerja karyawan yang baik. Hasil penelitian ini berbanding terbalik pada penelitian yang dilakukan oleh Abdul Alamin (2012) dengan hasil penelitian K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adi Pratama (2017) dengan hasil penelitian K3 tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan perhitungan statistik yang menggunakan program SPSS 23 maka disimpulkan: (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur bagian MSDM. Hasil tersebut mungkin terjadi karena gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan kurang sesuai dengan gaya kepemimpinan yang diharapkan karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Apabila dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka akan berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Menurut Kartono (2008:34) Menyatakan: "Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin saat berinteraksi pada orang lain". (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur bagian MSDM. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan memiliki pengaruh yang kuat terhadap tingkat kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2007:193) mengemukakan bahwa "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya". (3) K3 berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur bagian MSDM. Hasil tersebut mungkin terjadi karena penelitian dilakukan pada bagian MSDM di lingkungan *indor* atau perkantoran sehingga K3 berpengaruh positif namun tidak signifikan, berbeda jika penelitian dilakukan pada lingkungan *outdor* atau pekerja lapangan maka akan lebih mengutamakan K3 demi kualitas kinerja yang baik pada pekerjaannya. Menurut Sama'mur (2005:6) "Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan nyaman sehingga bisa mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerjayang ada akhirnya bisa meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja".

KETERBATASAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti keterbatasan dalam penelitian antara lain: (1) Peneliti hanya menggunakan 3 variabel bebas untuk memprediksi 1 variabel terikat. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengambil jumlah variabel bebas lebih banyak sehingga dapat mengetahui faktor terkait kinerja karyawan maupun produktivitas karyawan. (2) Dalam penelitian ini kontribusi variabel bebas termasuk berkontribusi kecil, sehingga diharapkan peneliti selanjutnya dapat memilih variabel bebas lain untuk membandingkan tingkat kontribusinya.

SARAN

Dari hasil pembahasan dan simpulan penelitian maka terdapat beberapa saran bagi pihak-pihak terkait yang ada dalam penelitian ini. Berikut adalah beberapa saran: (1) Dalam hal penerapan gaya kepemimpinan di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan pengambilan keputusan yang tepat, memotivasi karyawan, komunikasi yang baik pada karyawan, dan pengendalian emosional yang tepat pada karyawan akan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. (2) Dalam hal penerapan disiplin kerja di perusahaan menunjukkan bahwa dengan tingkat kesadaran akan taatnya karyawan dengan peraturan yang ada di perusahaan maka akan berdampak pada tingkat kinerjanya juga pada perusahaan. Sehingga diharapkan perusahaan akan terus mengawasi tingkat kedisiplinan karyawannya agar tingkat kedisiplinan karyawan terus meningkat. (3) Dalam hal penerapan K3 di perusahaan dengan tidak menutup kemungkinan dalam hal pencegahan bila terjadi kecelakaan kerja baik karyawan maupun perusahaan juga harus memperhatikan faktor kenyamanan tempat kerja, lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan tempat kerja pada perusahaan demi tercapainya tingkat kinerja karyawan yang baik. (4) Bagi peneliti selanjutnya

diharapkan menambahkan beberapa faktor atau indikator lain yang mungkin belum dijelaskan dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur bagian MSDM, sehingga akan berguna dan bermanfaat bagi pengetahuan masyarakat luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamin, A. 2012. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Riau Crumb Rubber Factory Pekanbaru. *Jurnal* 2012: 1-19
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 11(2) Oktober 2010: 117-124.
- Hasanah, I dan A. Indahingwati. 2017. Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Pada RSUD Haji Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 6(8) Agustus 2017.
- Hasibuan, M. S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 9. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartono, K. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Maesaroh, S. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Keselamatan Kesehatan Keamanan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT Masscom Graphy Semarang. *Jurnal Manajemen* 2015: 1-13
- Mangkunegara, A. A. Anwar. Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mulyono, K. 2013. Pengaruh Budaya K3 dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Divisi Operasi Tambang di PT Newmont Nusa Tenggara. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen* 9(1) Januari 2013: 71-81.
- Nawawi, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Pradipto, S dan Rahardja, E. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Manajemen* 4(4) 2015: 1-11.
- Pramono, A. Faradhilla. 2017. Pengaruh Hubungan Budaya Organisasi dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Disiplin Kerja pada Pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) pada Karyawan PT Komatsu Remanufacturing Asia Balikpapan. *Jurnal Psikologi* 5(1) 2017: 172-183.
- Ramli, S. 2013. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OSHAS 18001*. PT. Dian Rakyat. Jakarta.
- Santoso, S. 2010. *Statistik Multivariat*. PT. Elesx Media Komputindo. Jakarta.
- Siswanto, B. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Sinar Baru. Bandung.

- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suma'mur. 2005. *Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*. Gunung Agung. Jakarta.
- _____. 2013. *Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*. Cv. Sagung Seto. Jakarta.
- Suratno dan Lestari, E. Puji. 2014. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko, dan Muara Bungo. *Jurnal Organisasi dan Manajemen* 10(2) September 2014: 148-160.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Pernada Media Group. Jakarta.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Kencana Media Group. Jakarta.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Pernada Media Group. Jakarta.
- Thoha, M. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Devisi Buku Perguruan Tinggi. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- _____. 2013. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widodo, S. Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Yukl, G. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. PT. Indeks. Jakarta.
- Zainal, V. Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Zainal, V. Rivai dan E. Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.