

Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cv. Buana Adhikarta

The Influence of Leadership, Capability, Occupational Safety and Health on Employee Performance Cv. Buana Adhikarta

Aflacha Viva Rahmawati^{1*}, Kusuma Chandra Kirana², Didik Subiyanto³
^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
(*Email Korespondensi: aflachawati1234@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel Kepemimpinan, Kemampuan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Buana Adhikarta. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Buana Adhikarta dengan jumlah sampel sebesar 60 responden. Sampel yang digunakan *Sampling Jenuh* yang berarti semua anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya koefisien regresi guna menunjukkan besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan, Kemampuan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan uji kelayakan model menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Kemampuan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Buana Adhikarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan; (2) Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan; (3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Kemampuan; Kesehatan dan Keselamatan Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine and examine the effect of the variables Leadership, Ability, Occupational Safety and Health on Employee Performance at CV. Buana Adhikarta. The population used in this study were employees of CV. Buana Adhikarta with a sample size of 60 respondents. The sample used is saturated sampling, which means that all members of the population are sampled in this study. Data collection by using a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis which aims to calculate the magnitude of the regression coefficient in order to show the magnitude of the influence of the variables of Leadership, Ability, Occupational Safety and Health on Employee Performance. While the feasibility test of the model shows that the variables of Leadership, Ability, Occupational Safety and Health together have a significant effect on employee performance at CV. Buana Adhikarta. The results of this study indicate that: (1) Leadership Style has no significant effect on Employee Performance; (2) Ability has a significant effect on Employee Performance; (3) Occupational Health and Safety has a significant effect on Employee Performance.

Keywords: Leadership; Ability; Occupational Health and Safety; Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam perusahaan selalu berperan aktif serta penting bahkan lebih banyak didominasi disetiap kegiatan perusahaan, sebab manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Namun, pada kenyataannya sampai saat ini kinerja karyawan masih menjadi faktor yang penting untuk menentukan jalannya proses untuk menentukan proses wujudnya tujuan perusahaan supaya mampu bertahan dan bersaing. Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta perjuangan untuk mengelola kinerja karyawan sehingga dapat meningkat. Ancaman terbesar terhadap kualitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan yang terjadi disekitarnya.

Menurut Lensufiie (2010:06) menyatakan kepemimpinan memiliki arti yang lebih dalam daripada sekedar label atau jabatan yang diberikan atau jabatan diberikan kepada seseorang manusia. Ada unsur visi jangka panjang serta karakter di dalam sebuah kepemimpinan. Pemimpin dapat didefinisikan di dalam sebuah kalimat bahwa “pemimpin adalah seseorang yang mampu menggerakkan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi” (1). Kepemimpinan harus menghargai potensi kekuatan dan kelebihan seseorang secara individual maupun secara gotong royong dengan memahami kelebihan dan kelemahan seseorang nantinya pimpinan diharapkan bisa mengarahkan potensi anak buahnya untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Kemampuan merupakan kapasitas setiap individu dalam melaksanakan pekerjaan. Kemampuan individu terlahir dari dalam dirinya sendiri dan merupakan sifat bawaan yang dikategorikan sebagai bakat (2). Kemampuan sendiri dapat dipelajari secara formal atau non-formal. Kemampuan kerja berhubungan dengan kesanggupan seseorang dalam melakukan pekerjaan, didasarkan kemampuan fisik yang tergantung dalam usia dan kondisi kesehatan. Setiap organisasi memiliki karyawan yang berbeda-beda tugasnya, hal ini disebabkan oleh perbedaan kemampuan setiap individunya (3).

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, mineral, dan metode yang mencakup lingkungan kerja supaya pekerja tidak mengalami cedera (4). Dasar dan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja berlandaskan pada Undang-Undang Dasar 1945 (Pasal 27:2) yang menyatakan bahwa setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Yang dimaksud penghidupan layak adalah pekerjaan yang bersifat manusiawi, yang memungkinkan pekerja berada dalam kondisi sehat, selamat, bebas dari kecelakaan serta penyakit akibat kerja. Penghidupan yang layak ialah hidup sebagaimana layaknya manusia yang dapat memenuhi kebutuhan hidup layak sehari-hari sehingga tingkat kesejahteraannya dapat dipenuhi sesuai harkat dan martabat sebagai manusia.

METODE

Berdasarkan permasalahan yang ada pada latar belakang maka penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode ini bermaksud untuk mendapatkan informasi yang jelas mengenai masalah yang diteliti, serta melakukan analisis terhadap data hasil penelitian (5).

Populasi merupakan jumlah wilayah generalisasi berupa subyek ataupun obyek dengan karakteristik serta kualitas sesuai ketetapan peneliti serta disimpulkan. Pelaksanaan penelitian ini menggunakan populasi semua karyawan pada CV. Buana Adhikarta. Pelaksanaan penelitian dengan sampling jenuh, sehingga sampelnya berupa semua karyawan CV. Buana Adhikarta yang berjumlah 60 karyawan.

HASIL

Hasil Analisis Responden

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner maka peneliti menyajikan data karakteristik responden sebagai berikut yaitu :

Tabel 1. Karakteristik Responden

Uraian	Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
Usia	20-30	38	63,3
	30,5-40	22	36,7
Jenis Kelamin	Perempuan	31	51,7

	Laki-laki	29	48,3
Tingkat Pendidikan	Sma	41	68,3
	D3	6	10,0
	S1	13	21,7
	1-12 bulan	5	13,3
Lama Bekerja	12,5-2 tahun	25	41,7
	2,5-3 tahun	11	18,3
	3,5-4 tahun	9	15,0
	4,5-5 tahun	7	11,7

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan di CV. Buana Adhikarta berumur 20 - 30 tahun, sedangkan paling sedikit berumur lebih dari 30 tahun yaitu sebanyak 22 karyawan. Mayoritas berada pada umur 20 – 30 tahun, karena dalam pengerjaan pekerjaan agar cepat selesai, dalam umur 20 -30 waktu untuk lembur dan tenaga masih kuat dalam bekerja. Selain itu juga dapat diketahui bahwa responden perempuan mempunyai presentase yang lebih tinggi yaitu berjumlah 31 responden (51,7%), sedangkan responden laki-laki hanya berjumlah 29 responden (48,3%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di CV. Buana Adhikarta mayoritas laki-laki dan perempuan. Sedangkan, diketahui bahwa paling banyak responden memiliki pendidikan SMA. Dan yang paling sedikit adalah perguruan tinggi berjenjang D3 yang bekerja di CV. Buana Adhikarta. Dengan paling banyak responden yang bekerja lebih dari 1 tahun dengan jumlah 52 responden (86,7%). Dan paling sedikit adalah bekerja kurang dari 1 tahun dengan jumlah 8 responden (13,3%) yang bekerja di CV. Buana Adhikarta.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Untuk mengetahui validitas atau kesesuaian kuesioner yang digunakan oleh peneliti. Pengujian tersebut dapat mengungkap sejauh mana keakuratan alat ukur tersebut mengungkapkan konsep peristiwa yang diuji. Butir-butir pernyataan dapat dikatakan valid, jika r hitung $>$ r tabel. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk degree of freedom (df)= $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sample. Pada penelitian kali ini jumlah sample (n) = 60 dan besarnya (df)= $60-2= 58$ dan signifikansi Alpha (α) adalah 5% (0,05), maka di dapat r -tabel sebesar 0,2542. Jika r -hitung $>$ r - tabel, maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
KP-1	0,526	0,2542	Valid
KP-2	0,488	0,2542	Valid
KP-3	0,532	0,2542	Valid
KP-4	0,574	0,2542	Valid
KP-5	0,629	0,2542	Valid
KP-6	0,717	0,2542	Valid
KP-7	0,654	0,2542	Valid
KP-8	0,669	0,2542	Valid
KP-9	0,616	0,2542	Valid

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa nilai R-hitung $>$ R-tabel, yang berarti bahwa nilai uji validitas dari kepemimpinan adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan

Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
KM-1	0,549	0,2542	Valid
KM-2	0,561	0,2542	Valid
KM-3	0,401	0,2542	Valid
KM-4	0,449	0,2542	Valid
KM-5	0,625	0,2542	Valid
KM-6	0,733	0,2542	Valid

KM-7	0,528	0,2542	Valid
KM-8	0,425	0,2542	Valid
KM-9	0,459	0,2542	Valid

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa nilai R-hitung > R-tabel, yang berarti bahwa nilai uji validitas dari kemampuan adalah valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
K3-1	0,402	0,2542	Valid
K3-2	0,434	0,2542	Valid
K3-3	0,650	0,2542	Valid
K3-4	0,646	0,2542	Valid
K3-5	0,556	0,2542	Valid
K3-6	0,605	0,2542	Valid
K3-7	0,503	0,2542	Valid
K3-8	0,458	0,2542	Valid
K3-9	0,507	0,2542	Valid
K3-10	0,538	0,2542	Valid

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa nilai R-hitung > R-tabel, yang berarti bahwa nilai uji validitas dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
KK-1	0,546	0,2542	Valid
KK-2	0,430	0,2542	Valid
KK-3	0,535	0,2542	Valid
KK-4	0,680	0,2542	Valid
KK-5	0,510	0,2542	Valid
KK-6	0,571	0,2542	Valid
KK-7	0,406	0,2542	Valid
KK-8	0,527	0,2542	Valid
KK-9	0,525	0,2542	Valid
KK-10	0,449	0,2542	Valid

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa nilai R-hitung > R-tabel, yang berarti bahwa nilai uji validitas dari kinerja karyawan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pengukuran uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik alpha cronbach based on standardized items. Suatu instrument dinyatakan reliabel jika memberikan nilai > 0,60. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini diolah menggunakan program spss for windows 25:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan	0,780	0,60	Reliabel
Kemampuan	0,678	0,60	Reliabel
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,719	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,693	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 6 hasil uji reliabilitas dapat dilihat bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kerjasam tim, dan komitmen organisasional itu memiliki nilai Alpha Cronbach's lebih besar dari 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini memiliki reliabilitas yang tinggi.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Metode uji normalitas yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah kolmogorovSmirnov (KS). Dasar pengambilan keputusan dengan melihat probabilitas signifikan terhadap variabel, jika di atas 0,05, maka variabel tersebut normal.

Tabel 7. Hasil Uji Kolmogorov- Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,48709048
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,093
	Negative	-,069
Test Statistic		,093
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.

Berdasarkan pada tabel 7 diatas diketahui bahwa hasil uji statistic non-parametrik KolmogorovSmirnov (KS) menunjukkan nilai ASymp. Sig. (2-tailed) terlihat bahawa persamaan 1 sebesar 0.200, $0,200 > 0,05$ yang artinya residual berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk uji glejser, yaitu jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil output SPSS uji Glejser pada variabel Kinerja Karyawan pada Tabel berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	6,437	3,440		1,871	,067
	Kepemimpinan	,047	,072	,086	,654	,516
	Kemampuan	-,166	,084	-,299	-1,969	,054
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	,001	,085	,002	,013	,990

a. Dependent Variable: Abs_RES

Pada tabel 8 hasil uji Glejser menunjukkan semua variabel independent memiliki tingkat signifikansi diatas 5%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 0,10$ (Ghozali, 2013:103-104). Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multkolinieritas.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a		
		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	
1	Kepemimpinan		,944	1,059
	Kemampuan		,705	1,418
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja		,696	1,437

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 9 diatas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki tolerance lebih dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10, maka data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,233	5,464		3,337	,002
	Kepemimpinan	-,014	,114	-,015	-,122	,904
	Kemampuan	,259	,134	,273	1,932	,058
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	,243	,135	,255	1,796	,078

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan Linear dapat dituliskan sebagai berikut:

$$KK = 18.233+(-0,014) KP + 0,259 KM + 0,243 K3$$

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,233	5,464		3,337	,002
	Kepemimpinan	-,014	,114	-,015	-,122	,904
	Kemampuan	,259	,134	,273	1,932	,058
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	,243	,135	,255	1,796	,078

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Penjelasan hasil uji parsial (Uji T) sebagai berikut :

Hipotesis Pertama (H1), menunjukkan bahwa thitung -0,122 dengan nilai jalur -0,014 dan nilai signifikansi hitung $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima. Artinya, H1 yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak.

Hipotesis Kedua (H2), menunjukkan bahwa thitung 1.932 dengan nilai jalur 0,259 dan nilai signifikansi hitung $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o diolak. Artinya, H2 yang menyatakan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Hipotesis Ketiga (H3), menunjukkan bahwa thitung 1,796 dengan nilai jalur 0,243 dan nilai signifikansi hitung $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o diolak. Artinya,

H3 yang menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Uji F (Fit Model)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98,032	3	32,677	5,014	,004 ^b
	Residual	364,952	56	6,517		
	Total	462,983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepemimpinan, Kemampuan

Dari Tabel 12 diatas diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dari uji F tersebut dapat menggambarkan bahwa kepemimpinan, kemampuan, keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 13. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,460 ^a	,212	,170	2,553

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepemimpinan, Kemampuan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 13 tersebut bahwa nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan *R square* sebesar 0,212 yaitu 21,2% dari Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari Kepemimpinan, Kemampuan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja sedangkan sisanya 78,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Buana Adhikarta. Hal ini ditunjukkan pada hasil yang diperoleh nilai uji t yang dimana nilai t hitung sebesar $-0,122 < t$ tabel sebesar 2,003. Dengan sig. sebesar 0,904 yang lebih besar dari alpha 0,05, yang berarti tidak signifikan, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan, maka hipotesis pertama (H1) ditolak.

Pada hipotesis pertama didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Marudut Marpaung 2014 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan besaran pengaruh 51,2% (6). Hal ini juga diperkuat oleh (Marudut Marpaung, 2014) bahwa komitmen yang tinggi dapat dicapai dengan penerapan gaya kepemimpinan. Sesuai dengan fenomena yang ada di CV. Buana Adhikarta, bahwasanya karyawan berkomitmen terhadap perusahaan karena adanya kepemimpinan didalamnya yang membuat mereka selalu berkembang sehingga berimbas pada keinginan mereka untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tetapi dengan kepemimpinan yang tidak signifikan menjadi karyawan kurang dalam bekerja.

Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji penelitian ini menunjukkan bahwa Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Buana Adhikarta. Hal ini ditunjukkan pada hasil yang diperoleh nilai uji t yang dimana nilai t hitung sebesar $1,932 < t$ tabel sebesar 2,003. Dengan sig. sebesar 0,58 yang lebih besar dari alpha 0,05, yang berarti signifikan, hal ini menunjukkan bahwa

variabel Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan, maka hipotesis kedua (H2) diterima.

Penelitian mengenai kemampuan yang berpengaruh positif dan signifikan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh (Abdul et al, 2017), (Citra et al, 2018), (Rahemas et al, 2014) yang menghasilkan penelitian bahwa kemampuan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (7)(8)(9).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Buana Adhikarta. Hal ini ditunjukkan pada hasil yang diperoleh nilai uji t yang dimana nilai t hitung sebesar $1,796 < t$ tabel sebesar 2,003. Dengan sig. sebesar 0,78 yang lebih besar dari alpha 0,05, yang berarti signifikan, hal ini menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan, maka hipotesis ketiga (H3) diterima

Penelitian mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh (Riana Aprilia et al, 2016), (Dedi, Hidayat 2018) yang menghasilkan penelitian bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (10)(11).

Kepemimpinan, Kemampuan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan, kemampuan, keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada karyawan CV. Buana Adhikarta. Hal di tunjukkan oleh nilai signifikan dari hasil uji F yang dimana diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dari uji F tersebut dapat menggambarkan bahwa kepemimpinan, kemampuan, keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti hipotesis ke-empat (H4) diterima.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian (Riana Aprilia et al, 2016), (Dedi et al, 2013), (Abdul et al, 2017), (Citra et al, 2016), (Rahemas et al, 2014), dan (Marudut Marpaung, 2014). Semua variabel bebas berjalan secara simultan dengan baik terhadap variable terikat, oleh karena itu komitmen organisasi mengalami peningkatan yang signifikan. Artinya, kepemimpinan kemampuan, keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya merupakan salah satu fungsi manajemen yang strategis, dengan kata lain kepemimpinan dapat menggerakkan, memperdayakan, serta mengarahkan sumber daya yang ada secara efisien dan efektif yang dapat menuju kearah pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan, maka hipotesis pertama (H1) ditolak. Selanjutnya Kemampuan berpengaruh signifikan pada variabel Kinerja Karyawan, maka hipotesis ke-dua (H2) diterima. Kemudian Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan pada variabel Kinerja karyawan, maka hipotesis ke-tiga (H3) diterima. Dan Kepemimpinan, Kemampuan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti hipotesis ke-empat (H4) diterima.

DAFTAR PUSTAKA

1. Lensufiie T. Leadership untuk profesional dan mahasiswa. Jakarta: Erlangga. 2010;103.
2. Huda TA. KEMAMPUAN AWAL PESERTA DIDIK DALAM MENENTUKAN MINAT DAN BAKAT.
3. Alam K, Utari W, ÔÇi S. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel Pada Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan. MAP (Jurnal Manaj dan Adm Publik). 2019;2(02):206–20.
4. Kurniawidjaja DRDLM, Ok S. Teori dan aplikasi kesehatan kerja. Universitas Indonesia Publishing; 2012.
5. Sugiyono D. Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D. 2013;
6. Marpaung M. Pengaruh kepemimpinan dan Team work Terhadap kinerja karyawan Di

- koperasi sekjen kemdikbud senayan jakarta. *J Ilm WIDYA*. 2014;2(1):33–40.
7. Pratama AAN, Wardani A. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *J Muqtasid*. 2017;8(2):119–29.
 8. Citra DP, Purwadi A, Hakim I. Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang. *Falah J Ekon Syariah*. 2018;3(2):24–33.
 9. Pamesti R, Waluyo HD, Listyorini S. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan. *J Ilmu Adm Bisnis*. 2014;3(2):32–9.
 10. Aprilia R, Prihatini AE. Pengaruh kepemimpinan dan K3 terhadap kinerja karyawan bagian teknik PT. PLN (PERSERO) UPJ-Semarang. *J Adm Bisnis*. 2016;5(1):1–5.
 11. DEDI H. ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA, TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BONGKAR MUAT (Study Pada Pelabuhan Tanjung Emas Semarang). *SKRIPSI*. 2018;