

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PLN (PERSERO) KOTA TEBING TINGGI

<sup>1\*</sup>Lidiyanti Pulingan, <sup>2</sup>Divia Amanda, <sup>3</sup>Aisyah Siregar, <sup>4</sup>Willy Cahyadi

<sup>1,2,3,4</sup>STIE Bina Karya, Tebing Tinggi

\*e-mail: lidiyantipulungan43@gmail.com

*Abstract: This study aims to analyze the effects of leadership style and occupational safety and health (OHS) on employee performance. Effective leadership style and optimal implementation of OHS standards are believed to have a significant contribution to increasing employee productivity and work efficiency. The research method used is quantitative using a survey approach, where data was collected through questionnaires from 30 respondents. Data analysis was carried out using multiple linear regression. The results of the study indicate that leadership style has a positive and significant effect on employee performance. Likewise, the implementation of OHS has been shown to have a significant effect on improving performance. These findings indicate the importance of the role of leaders in building a safe and supportive work environment. This study provides implications for company management to pay more attention to aspects of leadership and OHS implementation in order to achieve better employee performance.*

*Keywords: Leadership Style, Occupational Health and Safety, Employee Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efek gaya kepemimpinan serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang efektif serta penerapan baku K3 yang optimal diyakini mempunyai kontribusi signifikan pada mempertinggi produktivitas dan efisiensi kerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif menggunakan pendekatan survei, pada mana data dikumpulkan melalui kuesioner berasal 30 responden. Analisis data dilakukan memakai regresi linier berganda. Yang akan terjadi penelitian memberikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, penerapan K3 terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini mengindikasikan pentingnya kiprah pemimpin dalam membangun lingkungan kerja yang aman serta mendukung. Penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen perusahaan untuk lebih memperhatikan aspek kepemimpinan dan implementasi K3 guna mencapai kinerja pegawai yang lebih baik.

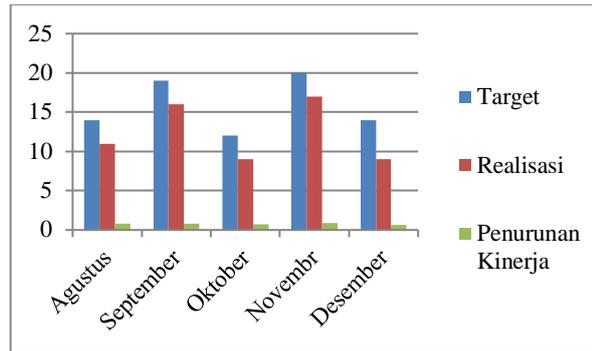
**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Kinerja ialah yang akan terjadi kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai sang seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Purba 2020). Kinerja ini mencerminkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kriteria yang dipengaruhi sang organisasi. sebagai salah satu usaha negara yang terlibat dalam listrik, utilitas negara (PLN) memainkan peran penting pada memenuhi kebutuhan kekuatan Pemerintah Daerah. namun, pada beberapa tahun terakhir, PLN telah mengalami beberapa dilema yang bisa berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, salah satunya ialah duduk perkara kinerja pegawai. Lihat bagaimana kinerja pegawai PLN bisa dicermati di bidang ini dalam hal peningkatan travo dalam pencapaian kinerja di PLN. Sama mirip PT PLN (Persero) Tebing Tinggi, memberikan bahwa dilema kinerja pegawai berkurang. Ini bisa dilakukan menggunakan disabilitas Travo pada tahun 2024. Tabel di bawah ini buat PLN (Persero) Tebing Tinggi.

Berikut Data Gangguan Trafo di Kota Tebing Tinggi.





**Gambar 1. Data Gangguan Trafo di Kota Tebing Tinggi**

Sumber: PT.PLN (Persero) Kota Tebing Tinggi 2025

Dalam gambar pada atas, penurunan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) terutama di bulan Oktober serta Desember dapat digambarkan menjadi posisi yang safety di bulan Agustus, September, November serta Januari, namun masih tidak bisa merampungkan target pemugaran travo. berdasarkan data ini, diketahui bahwa pencapaian karyawan pada perbaikan peningkatan travo tidak dapat mencapai hasil maksimum sesuai dengan yang ditetapkan oleh PT PLN (PERSERO) Tebing Tinggi. terdapat beberapa faktor yang menunjuk di kinerja, termasuk gaya kepemimpinan, Ini sejalan dengan jurnal (Masturi et al., 2021) Gaya kepemimpinan dapat digambarkan sebagai proses pada mana satu orang individu atau kelompok yang tidak sama buat mencapai tujuan eksklusif. dengan memakai gaya kepemimpinan yang tepat, pemimpin memotivasi pegawai dan membantu pegawai supaya lebih baik. Pegawai dianggap sebagai bagian besar aset perusahaan yang berkontribusi pada perusahaan dalam mencapai kinerja yang optimal serta bersaing. Berikut data pra survey pada tabel berikut:

**Tabel 1. Kuesioner Pra Survey Gaya Kepemimpinan**

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Pemimppin saya memiliki sifat yang transparan dan selalu berbagi informasi dengan anggota tim	7 47%	8 53%
2	Pemimpin saya memiliki kebiasaan menghadapi tantangan dengan efektif dan efisien	5 35%	10 65%
3	Pemimpin saya mampu berkomunikasi secara efektif dengan anggota tim	6 40%	9 60%

Sumber: Pra Survey

Data di atas menyatakan bahwa hasil penelitian yang kurang baik bisa berdampak serta dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pemimpin mempunyai kualitas, norma, serta komunikasi yang kurang baik yang secara negatif mensugesti kinerja pegawai serta tim. Manajer yang tidak mempunyai rasa terima kasih atau tidak peduli dapat kehilangan moralitas. Tanpa pegawai suatu tujuan tidak dapat dicapai oleh perusahaan, mereka bekerja hanya untuk melakukan tugas tanpa antusiasme atau inisiatif. Gaya kepemimpinan ini merupakan gaya kepemimpinan yang transformatif. Selain gaya kepemimpinan dalam kinerja pegawai, keamanan profesional yang tidak memadai, alat-alat eksklusif yang tidak lengkap, kurangnya training serta pengakuan K3, kondisi risiko, kurangnya pengawasan serta penilaian K3. Ini konsisten dengan jurnal dari perspektif profesional tentang kinerja, kesehatan serta keselamatan kerja dari (Ayu Er. Meytha Gayatri, 2015) Kesehatan serta keselamatan kerja wajib diupayakan agar aman, dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sangat penting sebab bisa membuat pegawai merasa aman dalam melakukan pekerjaannya. Jika pegawai sudah merasa keselamatannya terjamin serta bersemangat buat bekerja, maka diharapkan menggunakan adanya penerapan keselamatan kesehatan kerja yang kondusif bisa meningkatkan kinerja. Berikut data K3 dapat dilihat dibawah ini.

**Tabel 2. Data K3**

No	Alat	Ada	Tidak Ada
1	Helm safety	✓	



2	Apron tahan kimia		✓
3	Kacamata safety		✓
4	Sarung tangan kulit		✓
5	Masker	✓	
6	Sepatu safety	✓	
7	Safety harness		✓

Sumber: PT. PLN (Persero) Kota Tebing Tinggi

Tabel di atas menyatakan bahwa K3 yang ditetapkan di PT PLN (Persero) Tebing Tinggi tidak cukup. APD yang tidak lengkap dapat menaikkan peluang kecelakaan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. sebab kurangnya alat perlindungan diri, karyawan merasa tidak safety buat memperbaiki travo. Ini tidak hanya menempatkan pegawai pada risiko fisik, tetapi pula bisa mengakibatkan gangguan di aktivitas operasional.

Wawasan masalah, factor - faktor yang menunjuk di kinerja yang kurang baik diakibatkan dari kurangnya pembinaan K3, kurangnya perangkat perlindungan diri. Bagaimana K3 dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan?

Rumusan masalah, Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di bagian teknik PT PLN (Persero), Apakah K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) mempengaruhi kinerja di PT PLN (persero), Apakah Kepemimpinan dan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) mempengaruhi kinerja pegawai bagian teknik PT. PLN (Persero). Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana manajemen memengaruhi kinerja Pegawai serta menentukan bagaimana kepemimpinan serta K3 memengaruhi kinerja pegawai.

## KAJIAN TEORI

### Kinerja

Salah satu bagian yang penting dari MSDM adalah Kinerja. Menurut (Afandi, 2019) Kinerja ini merupakan hasil asal pekerjaan yang belum dilanggar oleh individu atau kelompok perusahaan, sinkron dengan tanggung jawab otoritas dan upaya individu yang konsisten dengan tujuan serta moral serta etika organisasi. Indikator - Indikator Kinerja Pegawai Menurut (Afandi, 2019) indikator-indikator kinerja pegawai adalah menjadi berikut (a) Kuantitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan berukuran yang berhubungan dengan jumlah yang akan terjadi kerja yang mampu dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan nomor lainnya. (b) Kualitas akibat kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berafiliasi dengan kualitas atau mutu yang akan terjadi kerja yang dapat dinyatakan dalam berukuran nomor atau padanan angka lainnya, (c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas banyak sekali sumber daya secara bijaksana serta menggunakan cara yang hemat biaya. (d) disiplin kerja Taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. (e) Inisiatif Kemampuan buat memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa wajib diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang terdapat pada sekitar, berusaha buat terus bergerak buat melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

### Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan Menurut (Rahmaizzaty & Nuridin, 2023) Gaya Kepemimpinan merupakan proses aktivitas yang memandu orang lain, memengaruhi orang lain, dan membimbing orang lain buat menggerakkan orang lain menggunakan mencapai yang akan terjadi kinerja yang dibutuhkan. Indikator Gaya kepemimpinan Menurut (Rahmaizzaty & Nuridin, 2023) indikator-indikator Gaya Kepemimpinan merupakan sebagai berikut (a) Sifat Setiap seseorang pemimpin sangat berpengaruh dalam Gaya Kepemimpinan buat memilih keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, dan ditentukan oleh kemampuan eksklusif pemimpin, kemampuan pribadi yang dimaksud artinya kualitas seorang dengan banyak sekali sifat, perangai atau ciri-ciri didalamnya. (b) norma, norma memegang peranan utama pada gaya kepemimpinan menjadi penentu sikap seorang pemimpin yang mendeskripsikan segala tindakan yang dilakukan menjadi pemimpin baik. (c) Komunikasi, Kemampuan komunikasi merupakan kecakapan atau kesanggupan penyampaian proses atau gagasan orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik secara eksklusif atau tidak eksklusif.



## Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Menurut (Sapriadi, 2014) Keselamatan dan kesehatan kerja ialah negara yang aman atau selamat berasal penderitaan, kerusakan, dan kerugian di kantor. Risiko Keselamatan Kerja adalah aspek berasal lingkungan kerja yang bisa mengakibatkan kebakaran, ketakutan akan listrik, terpotong, memar, keseleo, patah tulang, hilangnya indera tubuh, penglihatan serta pendengaran. Indikator kesehatan dan keamanan kerja Menurut (Sapriadi, 2014) indikator indikator kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan menjadi berikut (a) indera-indera perliindung kerja (b) Ruang kerja yang safety (c) Penggunaan alat - alat kerja (d) Ruang kerja yang sehat. asal yang akan terjadi Penelitian ini peneliti berharap agar lebih menaikkan kesadaran perihal pentingnya K3 dan kepemimpinan yang baik dalam mempertinggi kinerja pegawai yang terdapat di PT PLN (Persero) Kota Tebing Tinggi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menurut (Sugiyono, 2019) adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan di filsafat positivisme, menjadi metode ilmiah yang sudah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis. Jurnal ini memiliki sifat replikasi yang diambil berasal jurnal Hani Hajar, Apriatni Endang P. menggunakan judul pengaruh kepemimpinan serta K3 terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Area Kramat Jati. pembedanya ialah objek, ketika penelitian, populasi dan sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT PLN (Persero) Kota Tebing Tinggi yang berjumlah 30 pegawai. Dalam penelitian ini, menggunakan total sampel. Menurut (Sugiyono, 2019), total sampel merupakan metode pengambilan sampel buat setiap anggota populasi di bawah 100, sebagai akibatnya setiap anggota populasi dapat dipergunakan menjadi sampel, baik menjadi subjek yang dipelajari juga sebagai responden pemberi info. waktu penelitian dari 30 Januari sampai 10 Maret dan lokasi penelitian di PT.PLN (Persero) Kota Tebing Tinggi.

Pengumpulan data memakai survey, observasi dan studi Pustaka. Teknis analisis data menggunakan uji analisis regresi linier berganda, uji t dan uji simultan, alat yang digunakan spss 25 bahannya diambil dari data kuesioner.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Setelah kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya sebagai instrumen penelitian, kuesioner ini kemudian disebarakan kepada seluruh responden yaitu seluruh pegawai. Namun, dari keseluruhan kuesioner yang disebarakan, hanya 30 kuesioner yang memenuhi syarat untuk dianalisis. Data karakteristik responden yang diperoleh dari kuesioner tersebut dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3. Karakteristik Responden**

Karakteristik	Jumlah (n)	Persentase
<b>Usia</b>		
21 – 30	13	37,1%
31 – 40	12	34,3%
41 – 50	7	20%
51 – 60	1	2,9%
≤ 20	2	5,7%
<b>Gender</b>		
Laki-Laki	29	82,9%
Perempuan	6	17,1%
<b>Pekerjaan</b>		
Yantek	9	31,4%
P2TL	5	14,4%
Inspeksi Jaringan	2	5,8%
Lainnya	14	28,9%
<b>Lama Bekerja</b>		
1-10 Tahun	20	57,5%
11-25 Tahun	6	17,4%
Dibawah 1 Tahun	9	26%



Sumber: Data diolah 2025

Karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa kelompok usia yang paling dominan adalah antara 21 hingga 30 tahun, dengan jumlah 13 orang (37,1%). Responden yang berusia 31 hingga 40 tahun berjumlah 12 orang (34,3%). Responden yang berusia 41 - 50 Tahun berjumlah 7 orang (29%), responden yang berumur 51- 60 tahun berjumlah 1 (2,9%). Sementara Responden yang berusia di bawah 20 tahun berjumlah 2 orang (5,7%), yang berusia di atas Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia antara 21 hingga 30 tahun.

Untuk karakteristik berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki - laki, dengan jumlah 29 orang (82,9%), sedangkan responden perempuan berjumlah 6 orang (17,1%). Berdasarkan tingkat pekerjaan, mayoritas responden memiliki latar belakang pekerjaan Yantek, sebanyak 9 orang (31,4%). Responden yang pekerja P2TL berjumlah 5 orang (14,4%). Responden yang pekerja Inspeksi Jaringan sebanyak 2 orang (5,8%), sedangkan responden dengan kriteria pekerjaan lainnya sebanyak 14 orang (28,9%).

Untuk karakteristik Responden yang Lama Bekerja dari 1 - 10 Tahun berjumlah 20 orang (57,5%), sedangkan responden yang Lama Bekerja dari 11 - 25 Tahun berjumlah 6 orang (17,4%) dan yang bekerja dibawah 1 Tahun yaitu 9 orang (26%).

#### Uji Instrumen

Alat ukur dalam penelitian biasa dinamakan instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2015) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Pengujian instrumen dilakukan menggunakan 2 uji yaitu uji vasiliditas dan uji reliabilitas.

#### Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan pada 30 orang responden, maka  $df = 30 - k = 28$ , dengan  $\alpha = 5\%$  maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,361 (Ghozali, 2016), selanjutnya nilai  $r_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  seperti dalam tabel 4 berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas**

Variabel Y (Kinerja Pegawai)			
Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Validitas
1	0,720	0,361	Valid
2	0,560	0,361	Valid
3	0,548	0,361	Valid
4	0,733	0,361	Valid
5	0,740	0,361	Valid
Variabel X <sub>1</sub> (Gaya Kepemimpinan)			
Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Validitas
1	0,768	0,361	Valid
2	0,705	0,361	Valid
3	0,712	0,361	Valid
Variabel X <sub>2</sub> (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)			
Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Validitas
1	0,534	0,361	Valid
2	0,698	0,361	Valid
3	0,586	0,361	Valid
4	0,834	0,361	Valid

Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh poin pernyataan baik variabel X<sub>1</sub>, variabel X<sub>2</sub> maupun variabel Y memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dibandingkan nilai  $r_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan masing - masing variabel dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut (Sugiyono, 2013) Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 diperoleh hasil sebagai berikut:



**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Konstanta	Reliabilitas
Variabel Kepuasan Kerja (Y)	0,757	0,6	Reliabel
Variabel Penilaian Kinerja (X <sub>1</sub> )	0,786	0,6	Reliabel
Variabel Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,763	0,6	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

**Tabel 6. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		34	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.38394944	
Most Extreme Differences	Absolute	.114	
	Positive	.060	
	Negative	-.114	
Test Statistic		.114	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.676 <sup>e</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.470
		Upper Bound	.883
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Based on 34 sampled tables with starting seed 624387341.			

Sumber: Data diolah (2025)

Dari *output* dalam tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar lebih dari 0,05 maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program *SPSS 25.00 for windows* dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.952	1.050
	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)	.952	1.050

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas. dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari setiap variabel menunjukkan semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari setiap variabel menunjukkan semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance*



semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Uji Glejser*, dalam uji glejser, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut.

**Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.463	1.786		.819	.419
	Gaya Kepemimpinan	-.021	.071	-.055	-.302	.765
	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)	-.002	.081	-.004	-.021	.984

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai signifikansi setiap variabel lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model penelitian ini.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *SPSS 25.00 for windows*. Analisis masing - masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6.620	3.462	
	Gaya Kepemimpinan	.563	.137	.586
	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)	.439	.156	.400

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi:  $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$ , sehingga diperoleh persamaan:  $Y = 6.620 + 0,563X_1 + 0,439X_2 + \epsilon$

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat.

Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 10 berikut:

**Tabel 10. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>			
Model	R	R Square	Adjusted R Square



1	.633 <sup>a</sup>	.401	.362
a. Predictors: (Constant), Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Gaya Kepemimpinan			
b. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,362 atau 36,2%. Hal ini menunjukkan jika variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> dapat menjelaskan variabel y sebesar 36,2%, sisanya sebesar 63,8% (100% - 36,2%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti fasilitas, motivasi kerja dan insentif.

**Uji Hipotesis**

**Uji t (Parsial)**

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen seperti pada Tabel 11 berikut ini:

**Tabel 11. Uji Parsial (t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.620	3.462		1.912	.065
	Gaya Kepemimpinan	.563	.137	.586	4.113	.000
	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)	.439	.156	.400	2.810	.008

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah (2025)

a. Pengaruh X<sub>1</sub> terhadap Y

Dari tabel 9. diperoleh nilai *t<sub>hitung</sub>* sebesar 4,113, dengan  $\alpha = 5\%$ , *t<sub>tabel</sub>* (5%; n-k = 32) diperoleh nilai *t<sub>tabel</sub>* sebesar 2,036. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa *t<sub>hitung</sub>* 4,113 > *t<sub>tabel</sub>* 2,036 demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja

b. Pengaruh X<sub>2</sub> terhadap Y

Dari tabel 9. diperoleh nilai *t<sub>hitung</sub>* sebesar 2,810 dengan  $\alpha = 5\%$ , *t<sub>tabel</sub>* (5%; n-k = 32) diperoleh nilai *t<sub>tabel</sub>* sebesar 2,036. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa *t<sub>hitung</sub>* 2,810 > *t<sub>tabel</sub>* 2,036 demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar 0,008 < 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

**Uji F (Simultan)**

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama - sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel 11 berikut:

**Tabel 12. Hasil Uji Simultan (F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.324	2	21.162	10.379	.000 <sup>b</sup>
	Residual	63.205	31	2.039		
	Total	105.529	33			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah (2025)

Dari tabel 12 diperoleh nilai *F<sub>hitung</sub>* sebesar 10,379 Dengan  $\alpha = 5\%$ , dk pembilang: k, dk penyebut: n - k - 1 (5%; Df1:2; Df2:31) diperoleh nilai *F<sub>tabel</sub>* sebesar 3,30. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa *F<sub>hitung</sub>* 10,379 > *F<sub>tabel</sub>* 3,30, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat



disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Gaya Kepemimpinan dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh secara bersama - sama (simultan) terhadap Kinerja

#### **Pembahasan**

##### **Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai PLN**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PLN, hasil penelitian ini sejalan dengan teori Menurut (Rahmaizzaty & Nuridin, 2023) Gaya Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seorang buat menggerakkan orang lain dengan memimpin, menghipnotis, membimbing orang lain buat melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan. Hal ini ditimbulkan secara umum dikuasai responden berjenis kelamin laki laki dengan usia 31 sampai 40 tahun yang cenderung lebih patuh terhadap perintah pimpinan yang berdampak pribadi pada kinerja pegawai.

##### **Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai PLN**

Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai PLN Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PLN, hasil penelitian ini sejalan dengan teori Menurut (Sapriadi, 2014) keselamatan serta kesehatan kerja merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. fakta lapangan membagikan bahwa fasilitas keselamatan kerja mirip APD kurang lengkap dan pembinaan K3 minim. Ketidaktersediaan alat serta minimnya pencerahan K3 mengakibatkan pegawai merasa tidak safety waktu bekerja, terutama dalam penanganan trafo. Ini mengakibatkan potensi penurunan produktivitas serta peningkatan risiko kecelakaan kerja.

##### **Gaya Kepemimpinan Dan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Secara Bersama - Sama (Simultan) Terhadap Kinerja Pegawai PLN**

Gaya Kepemimpinan dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Secara bersama-Sama (Simultan) Terhadap Kinerja Pegawai PLN. Kombinasi kepemimpinan yang inspiratif dan penerapan K3 yang memadai akan membentuk ekosistem kerja yang mendukung peningkatan kinerja secara menyeluruh. Kinerja pegawai tidak hanya tergantung di satu faktor saja, namun ialah yang akan terjadi dari hubungan kompleks antara cara kepemimpinan dijalankan dan seberapa aman serta sehat kondisi kerja yang diberikan sang perusahaan.

#### **KESIMPULAN**

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan dua variabel independen dan satu variabel dependen menunjukkan bahwa:

Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai PLN. Hal ini dikarenakan keputusan yang diambil sang supervisor mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menyatakan bahwa semakin baik kepemimpinan yang dilakukan supervisor maka akan semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Keselamatan serta Kesehatan Kerja Berpengaruh Terhadap kinerja pegawai PLN. Semakin baik edukasi tentang cara pemakaian indera perlindungan diri acara K3 (Kesehatan serta Keselamatan Kerja) yang dijalankan perusahaan maka akan semakin baik jua kinerja pegawai yang dihasilkan.

Gaya Kepemimpinan serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Secara beserta - Sama (Simultan) Terhadap Kinerja Pegawai PLN. Hal tadi menyatakan bahwa Jika tingkat kepemimpinan yang baik disandingkan menggunakan acara K3 (Kesehatan serta Keselamatan Kerja) yang baik maka akan semakin baik kinerja pegawai yang didapatkan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- Anggri, Munthe, R. N., & Panjaitan, P. D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 33–42. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.352>
- Andhini, N., Sipayung, T., Saragih, L., & Damanik, E. O. (2024). Pengaruh Rekrutmen Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Perumda Tirtaulikota Pematang Siantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(3), 561-570
- Ayu Er. Meytha Gayatri, I. (2015). Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan



- Kinerja Karyawan Pada Pt. Uob Indonesia Cabang Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 185–196. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v3i2.145>
- Haryono, A., Purba, T., & Sipayung, T. (2024). Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Di Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(3), 624-638
- Koto, Z. A., Simbolon, P., & Saragih, Y. H. J. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Kota Pematang Siantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 261-270
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). *Jurnal Inovasi Penelitian*. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Rahmaizzaty, R. I., & Nuridin, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. National Aircrew Management. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 24(1), 621–630. <https://doi.org/10.35137/jei.v24i1.943>
- Rejekiayah, S., & Kusumawati, Y. T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 361-376
- Sapriadi. (2014). Pengaruh Program Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Swakarya Insan Mandiri Pekanbaru. 12–38.
- Saragih, Y. H. J., Martina, S., & Simbolon, P. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan Ekspedisi J&T Ekspres. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(3), 485-494
- Sidauruk, I. P., Parinduri, T., & Munthe, R. N. (2022). Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Mengajar Guru Di SMA Swasta Teladan Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 4(1), 43–53. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.353>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>
- Purba, Rafles Ricadson. 2020. “A Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Analisis Mutasi Pegawai Dan Penempatan Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia).” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2(2): 252–62. doi:10.31933/jimt.v2i2.348.
- Putri, C. I. A. V. N., Goca, I. G. P. A. W., Meryawan, I. W., & Sanjaya, I. K. P. (2024). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Pada Dinas Kepemudaan Dan Olah Raga Kabupaten Gianyar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(3), 502-516
- Yuditio, Y. P., Nastiti, R., Maladi, M., & Daud, I. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 143-151