THE INFLUENCE OF MANAGER LEADERSHIP AND COMPETENCY ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH THE MEDIATOR OF IMPLEMNETATION OF SAFETY AND HEALTH MANAGEMENT SYSTEM

IN PT. HUTAMA KARYA (Persero) BUILDING DIVISION

By : Renny Juniarni

Abstract

This study will test whether there is any effect of Leadership manager, competency and Performance Employee through the mediator of implementation of Safety and Health Management System . Testing was first performed in order to test the validity and reliability of the questionnaire will be distributed to the respondent is valid and realible.

After that, the amount of influence assessments will be done by using correlation, regression, t test and f test, assisted by the application of SPSS *version 16.00*. Thus the scale identified the influence of each variable (Leadership Manager, competency and Safety and Health Management System) on Performance Employee.

The results of the application of SPSS *version 16:00* calculations show that each variable has an influence on to the level of Performance Employee Leadership Manager is a strong, strong competency, and Safety and Health Management System strong.

Key words: Leadership Manager, Competency, Safety and Health Management System and Employee Performance.

Pendahuluan

Latar Belakang

Di era globalisasi, dalam menghadapi persaingan perdagangan internasional, diperlukan sumber daya manusia yang unggul yang mampu menghasilkan kinerja yang baik. Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sangat berpengaruh besar terhadap nilai investasi, kualitas, dan kuantitas produk, kontinuitas bisnis perusahaan dan peningkatan daya saing. Dengan mengupayakan penerapan perlindungan tenaga kerja dari bahaya akibat kerja , mengupayakan kesehatan, keselamatan, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, dapat berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan dan peningkatan produktifitas.

Upaya untuk mewujudkan kinerja karyawan yang unggul yang diselaraskan dengan penerapan SMK3 yang baik, maka diperlukan kepemimpinan manager yang mampu mengarahkan dan mendukung karyawan khususnya dalam melaksanakan SMK3 di unit kerja atau proyek. Selain itu tuntutan kompetensi sebagai persyaratan pekerjaan perlu dipenuhi, sehingga dengan mempekerjakan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai, diharapkan dapat mendukung pelaksanaan SMK3 serta mengurangi terjadinya kecelakaan kerja. Kinerja karyawan yang diukur selaras dengan penerapan SMK3, selain hasil kerja, prilaku kerja dan sifat pribadi termasuk aspek yang penting. Prilaku kerja yang diperlukan adalah profesional, berani memutuskan dan memiliki keinginan kerjasama, sedangkan sifat pribadi yang dibutuhkan adalah loyalitas, inisiatif, kreatif dan memiliki komunikasi yang baik. Sedangkan kompetensi yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk meningkatkan kinerjanya selaras dengan penerapan SMK3, selain soft competency, karyawan juga dituntut untuk memiliki hard competency yaitu kompetensi Umum dan kompetensi Teknik

PT. Hutama Karya (Persero) Divisis Gedung, memiliki proses bisnis yang mencakup proses utama, yaitu *marketing and production*, untuk proses pendukung adalah Sumber Daya Manusia, Pengembangan Sistem, Usaha dan Ristek, Financial dan Sistem Manajemen Mutu, K3 dan Lingkungan.

Beberapa kendala yang dihadapi oleh Hutama Karya (Persero) Divisi Gedung, dalam upaya untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan selaras dengan penerapan SMK3. Diantara kendala yang dihadapi adalah kepemimpinan manager yang tidak

merata. Masih banyak karyawan yang belum memenuhi persyaratan kompetensi pekerjaan. Dan masih banyak karyawan yang belum memiliki Pengetahuan dan pemahaman praktis terkait penerapan SMK3.

Hal tersebut dilihat dari hasil assessment dan juga catatan insiden yang masih terlihat banyaknya kecelakaan ringan terjadi di HKDG. jika dilihat catatan kejadian tahun 2011.

Atas uraian di atas akan dilakukan penelitian tentang "Pengaruh Kepemimpinan Manager, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui mediator penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)".

Perumusan Masalah

Rumusan dari penelitian tesis ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan manager terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan manager terhadap penerapan SMK3?
4. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap penerapan SMK3?
5. Apakah ada pengaruh penerapan SMK3 terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah ada pengaruh kepemimpinan manager, kompetensi dan penerapan SMK3 secara bersama terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan manager terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan manager terhadap penerapan SMK3.
4. Untuk mengkaji pengaruh kompetensi terhadap penerapan SMK3
5. Untuk mengkaji pengaruh penerapan SMK3 terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan manager, kompetensi dan penerapan SMK3 terhadap kinerja karyawan

Landasan Teori

1. Pengaruh kepemimpinan manager terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan manager yang dimaksud adalah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang mampu mempengaruhi sumber daya manusia, baik secara perseorangan maupun kelompok agar mau atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan dan mematuhi suatu aturan yang dibuat berdasarkan standar-standar yang dianut perusahaan secara

tepat, efektif, efisien untuk mewujudkan tujuan perusahaan..

Dengan adanya kepemimpinan manager dapat mempengaruhi peningkatkan kinerja karyawan melalui evaluasi kinerja yang berkesinambungan. Sehingga dapat diduga ada pengaruh kepemimpinan manager terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan atribut pribadi yang harus dimiliki seseorang sesuai tuntutan/ persyaratan suatu pekerjaan/jabatan tertentu, yang dapat dibuktikan berdasarkan hasil penilaian aspek kompetensi jabatan/pekerjaan atau sertifikat keahlian yang di dapat dari lembaga sertifikasi atau pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sehingga pekerjaan/tugas yang menjadi tanggung jawabnya dapat dikerjakan dengan aman, selamat dan hasilnya sesuai dengan spesifikasi yang disepakati.

3. Pengaruh kepemimpinan manager terhadap penerapan SMK3.

Sebagaimana yang telah diuraikan diatas tentang pengaruh kepemimpinan manager dalam upaya peningkatan kinerja karyawan melalui mediator penerapan SMK3, dapat dikatakan penting, karena kepemimpinan manager yang memiliki keperdulian dan memahami bahwa penerapan SMK3 ini sangat diperlukan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. Pengaruh kompetensi terhadap penerapan SMK3

Kompetensi karyawan selain tuntutan dari standar SMK3 nasional maupun internasional, adalah bentuk kesadaran organisasi untuk mengembangkan sumber daya manusia menjadi sumber daya manusia yang unggul, yang siap menghadapi tantangan dan menerima perubahan. Dengan meningkatkan kompetensi karyawan di jajaranya, khususnya terkait dengan penerapan SMK3. Maka diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat.

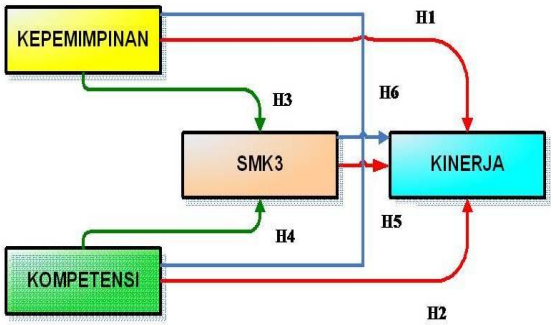
5. Pengaruh penerapan SMK3 terhadap kinerja karyawan.

Penerapan SMK3 selain kebutuhan bagi organisasi dan juga tuntutan regulasi, dapat dijadikan sebagai salah satu ikon yang diunggulkan bagi organisasi untuk bersaing, oleh karenanya penerapan SMK3 ini dapat diselaraskan dengan kinerja karyawan.

6. **Pengaruh kepemimpinan manager, kompetensi dan penerapan SMK3 terhadap kinerja karyawan**

Secara bersama kepemimpinan manager, kompetensi dan penerapan SMK3, dapat dijadikan suatu kekuatan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. yang pada akhirnya dapat berpengaruh pada kinerja organisasi.

Desain Penelitian



Sumber : PT. Hutama Karya Divisi Gedung

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka, penulis dapat merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: Terdapat pengaruh positif kepemimpinan manager terhadap terhadap kinerja karyawan

H2: Terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan

H3: Terdapat pengaruh positif kepemimpinan manager terhadap penerapan SMK3

H4: Terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap penerapan SMK3

H5: Terdapat pengaruh positif penerapan SMK3 terhadap kinerja karyawan.

H6: Terdapat pengaruh positif penerapan kepemimpinan manager, kompetensi dan penerapan SMK3 secara bersama terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian, metode penelitian merupakan bagian yang sangat penting, bahkan dapat juga menentukan kualitas penelitian itu sendiri.

Dalam bab ini diuraikan mengenai metode-metode penelitian yang akan digunakan dalam menganalisis Pengaruh Kepemimpinan manager, kompetensi dan penerapan SMK3 Terhadap Kinerja Karyawan PT.Hutama Karya (Persero) Divisi Gedung.

Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan analisis korelasional (mencari hubungan atau pengaruh) ini merupakan analisis jalur yang mencari pengaruh langsung antara dua variabel dependen dan dua variabel independen .

Dalam penelitian ini jenis, sumber, dan teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah Data Subyek

(Self Report Data) yaitu jenis penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok.

2. Sumber Data

Sumber data yang diambil oleh peneliti dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Data Primer *(Primary Data)*

Sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara) yang dapat berupa : opini, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian dan hasil pengujian. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan menyebar kuesioner kepada karyawan PT.Hutama Karya (Persero) Divisi Gedung.

b. Data Sekunder *(Secondary Data)*

Sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

3. Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penyusunan tesis ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan,Kuesioner*(Questionnaires)* adalah Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT.Hutama Karya (Persero) Divisi Gedung.

Populasi Dan Sampel Yang Digunakan

1. Populasi Menurut Sugiyono (2011), “Wilayah Generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” . Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah General Manager 1 orang, manager 16 orang, Project Manager 17 orang, Site manager 45 orang, Staf profesional 95 orang, Pengendali Sistem 5 orang, dan supervisor 60 orang yang menjadi karyawan pada PT.Hutama Karya (Persero) Divisi Gedung Total karyawan 239 orang.

2. Sampel Menurut Sugiyono (2007:73), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut .

Sampel merupakan bagian kecil dari populasi yang menjadi objek penelitian. Di dalam penelitian ini yang akan dijadikan sampel sebagai responden adalah Manager divisi dan proyek, Site manager, Quality Control, Safetyman dan karyawan lainnya PT.Hutama Karya (Persero) Divisi Gedung, dimana peneliti menggunakan penentuan ukuran sampel

Rumus Slovin. Menurut Husein Umar, (2010:65) sebagai berikut:

Rumus Slovin : $$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Di mana :

n= Jumlah Sampel N Jumlah Populasi

e= Konstanta (% tingkat kesalahan standar yang dapat ditoleransi untuk suatu penarikan sampel, dalam hal ini menggunakan tingkat kesalahan sebesar 10 %). Dengan menggunakan rumus Slovin dapat ditentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian sebagai berikut :

$$n = \frac{239}{1 + 239(0,10)^2} = 70$$

Maka dapat diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 70 orang responden.

1.Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Supranto (2007: 22), *sampling* adalah cara pengumpulan data dimana yang diselidiki adalah elemen sampel dari populasi. Data yang diperoleh dari hasil sampling merupakan data perkiraan (*estimate value*).

Cara pengambilan sampel pertama populasi dikelompokkan berdasarkan fungsi dan tugas yang ada pada PT. Hutama Karya (Persero) Divisi Gedung, kemudian baru diambil sampel secara acak dengan proporsi yang sama, diharapkan populasi dapat terwakili oleh sampel (*representative*) dengan asumsi bahwa sampel tersebut homogen. Dengan diperolehnya sampel sebanyak 70 orang dapat dikelompokkan berdasarkan pada tugas dan fungsinya.

Hasil Penelitian

Uji Regresi

1. Uji Regresi Linier Sederhana

Bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

a) Terdapat pengaruh positif kepemimpinan manager terhadap terhadap kinerja karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	33.235	9.586		3.467	.001
	Kepmpnan	.690	.130	.541	5.300	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengolahan dengan program SPSS 16.

- Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $\hat{Y}$ **= 33,235+ 0,690 X_1**

Nilai b_1 (kepemimpinan manager) sebesar 0.690 menunjukkan adanya pengaruh positif variabel kepemimpinan manager terhadap kinerja karyawan, berarti bahwa tiap kenaikan pada variabel kepemimpinan manager sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.690.

- Uji t

Hipotesis Penelitian Pertama Menyatakan Bahwa :

Terdapat pengaruh kepemimpinan manager terhadap kinerja karyawan. Menentukan Ho dan Ha (bentuk uji)

Ho1 : $\beta_1 = 0$ tidak ada pengaruh kepemimpinan manager terhadap kinerja karyawan

Ha1 : $\beta_1 \neq 0$ ada pengaruh Kepemimpinan manager terhadap kinerja karyawan

Nilai pembanding yaitu nilai t_{tabel} dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,9955.

Nilai t hitung sebesar 5.300 dengan tingkat signifikansi 0.000, ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu 5.300 > 1,9955 maka Ho ditolak, artinya kepemimpinan manager terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan, hasil ini konsisten dengan uji korelasi kepemimpinan manager dengan kinerja karyawan, dengan demikian terbukti ada pengaruh antara kepemimpinan manager terhadap kinerja karyawan.

b) Terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.101	9.086		2.212	.030
	Kompetensi	.800	.114	.649	7.039	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengolahan dengan program SPSS 16.

- Persamaan Regresi

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil dari perhitungan regresi menunjukkan konstanta (nilai a) sebesar 20,101 dan koefisien arah atau regresi (nilai b) sebesar 0.800. Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 20{,}101 + 0{,}800X_1$$

Nilai b_2 (motivasi kerja) sebesar 0.800 menunjukkan adanya pengaruh positif variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan, berarti bahwa tiap kenaikan pada variabel kompetensi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.800.

- Uji t

Menentukan Ho dan Ha (bentuk uji)

Ho2 : $\beta_2 = 0$ tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Ha2 : $\beta_2 \neq 0$ ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Nilai pembanding yaitu nilai t_{tabel} dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,9955.

Nilai t hitung sebesar 7.039 dengan tingkat signifikansi 0.000, ini menunjukan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu 7.039 > 1,955 maka Ho ditolak, artinya kompetensi terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan, hasil ini konsisten dengan uji

korelasi kompetensi dengan kinerja karyawan, dengan demikian terbukti ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

c) Terdapat pengaruh positif kepemimpinan manager terhadap penerapan SMK3.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.633	7.736		6.933	.000
	Kepmpnan	.409	.105	.427	3.890	.000

a. Dependent Variable: SMK3

Hasil pengolahan dengan program SPSS 16.

- Persamaan Regresi

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil dari perhitungan regresi menunjukkan konstanta (nilai a) sebesar 53,633 dan koefisien arah atau regresi (nilai b) sebesar 0.409. Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 53{,}633 + 0{,}409\ X_1$$

- Uji t

Menentukan Ho dan Ha (bentuk uji)

Ho3 : $\beta_3 = 0$ tidak ada pengaruh kepemimpinan manager terhadap penerapan SMK3

Ha3 : $\beta_3 \neq 0$ ada pengaruh kepemimpinan manager terhadap penerapan SMK3.

Nilai pembanding yaitu nilai t_{tabel} dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,9955.

Nilai t hitung sebesar 3.890 dengan tingkat signifikansi 0.000, ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu 3.890 > 1,9955 maka Ho ditolak, artinya kepemimpianan manager terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan, hasil ini konsisten dengan uji korelasi kepemimpinana manager dengan penerapan SMK3, dengan demikian terbukti ada pengaruh antara kepemimpinan manager terhadap penerapan SMK3.

d) Terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap penerapan SMK3.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50.592	8.017		6.311	.000
	Kompetensi	.415	.100	.448	4.133	.000

a. Dependent Variable: SMK3

Hasil pengolahan dengan program SPSS 16.

- Persamaan Regresi

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil dari perhitungan regresi menunjukkan konstanta (nilai a) sebesar 50,592 dan koefisien arah atau regresi (nilai b) sebesar 0.415. Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 50{,}592 + 0{,}415\ X_1$$

- Uji t

Menentukan Ho dan Ha (bentuk uji) Ho3 : $\beta_3 = 0$ tidak ada pengaruh kompetensi terhadap penerapan SMK3

Ha3 : $\beta_3 \neq 0$ ada pengaruh kompetensi terhadap penerapan SMK3.

Nilai pembanding yaitu nilai t_{tabel} dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, maka diperoleh nilai t $_{tabel}$ sebesar 1,9955. Nilai t hitung sebesar 4,133 dengan tingkat signifikansi 0.000, ini menunjukkan bahwa nilai t $_{hitung}$ > t $_{tabel}$, yaitu 4,133 > 1,9955 maka Ho ditolak, artinya kompetensi terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan, hasil ini konsisten dengan uji korelasi kompetensi dengan penerapan SMK3, dengan demikian terbukti ada pengaruh antara kompetensi terhadap penerapan SMK3.

e) Terdapat pengaruh penerapan SMK3 terhadap kinerja karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.566	11.304		1.996	.050
	SMK3	.733	.135	.550	5.436	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengolahan dengan program SPSS 16.

- Persamaan Regresi

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil dari perhitungan regresi menunjukkan konstanta (nilai a) sebesar 22,566 dan koefisien arah atau regresi (nilai b) sebesar 0,733. Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 22{,}566 + 0{,}733\ X_1$$

- Uji t

Menentukan Ho dan Ha (bentuk uji) Ho3 : $\beta_3 = 0$ tidak ada pengaruh penerapan SMK3 terhadap kinerja karyawan

Ha3 : $\beta_3 \neq 0$ ada pengaruh penerapan SMK3 terhadap kinerja karyawan.

Nilai pembanding yaitu nilai t_{tabel} dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, maka diperoleh nilai t $_{tabel}$ sebesar 1,9955. Nilai t hitung sebesar 5,436 dengan tingkat signifikansi 0.000, ini menunjukkan bahwa nilai t $_{hitung}$ > t $_{tabel}$, yaitu 5,436 > 1,9955 maka Ho ditolak, artinya penerapan SMK3 terhadap kinerja karyawan pengaruh positif dan signifikan, hasil ini konsisten dengan uji korelasi penerapan SMK3 terhadap kinerja karyawan, dengan demikian terbukti ada pengaruh antara penerapan SMK3 terhadap kinerja karyawan.

f) Terdapat pengaruh positif kepemimpinan manager, kompetensi dan penerapan SMK3 secara bersama terhadap kinerja karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-11.782	10.567		-1.115	.269
	Kepmpnan	.358	.117	.280	3.056	.003
	Kompetensi	.546	.114	.443	4.777	.000
	SMK3	.310	.127	.232	2.433	.018

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengolahan dengan program SPSS 16.

a.Persamaan Regresi Berganda

Dari hasil perhitungan di atas dapat diperoleh rumusan persamaan regresi linier berganda untuk variabel independen (kepemimpinan manager, kompetensi dan penerapan SMK3) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebagai berikut:

$\hat{Y} = -11,782 + 0,358X_1 + 0.546X_2 + 0.310X_3$

Hasil perhitungan analisis mengidentikasikan bahwa nilai a (konstanta) sebesar -11,782 berarti jika tidak ada perubahan variabel independen (kepemimpinan manager, kompetensi dan penerapan SMK3), maka Kinerja karyawan akan sebesar -11,782.

Nilai b_1 (koefisien untuk kepemimpinan manager) sebesar 0,358 menunjukkan adanya pengaruh positif kepemimpinan manager terhadap kinerja karyawan, berarti bahwa tiap kenaikan sebesar 1 satuan pada kepemimpinan manager akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.358 dengan asumsi kompetensi dan penerapan SMK3 dianggap tetap.

Nilai b_2 (koefisien untuk motivasi kerja) sebesar 0.546 menunjukkan adanya pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan, berarti bahwa tiap kenaikan sebesar 1 satuan pada kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.546 dengan asumsi kepemimpinan manager dan penerapan SMK3 dianggap tetap.

Nilai b_3 (koefisien untuk budaya organisasi) sebesar 0.310 menunjukkan adanya pengaruh positif penerapan SMK3 terhadap kinerja karyawan, berarti bahwa tiap kenaikan sebesar 1 satuan pada penerapan SMK3 akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.310 dengan asumsi kepemimpinan manager dan kompetensi dianggap tetap.

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi karena menunjukkan nilai pengaruhnya sebesar 0.546 dan diikuiti oleh variabel kepemimpinan manager dan penerapan SMK3 dengan besar pengaruhnya masing-masing sebesar 0.358 dan 0.310

b.Uji F (ANOVA)

Hipotesis Penelitian Keempat Menyatakan Bahwa :

Terdapat pengaruh secara bersama-sama kepemimpinan manager, kompetensi dan penerapan SMK3 terhadap kinerja karyawan**.**

Menentukan Ho dan Ha (bentuk uji) :

Ho_4 : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3$ Secara bersama-sama tidak ada pengaruh kepemimpinan manager, kompetensi dan penerapan SMK3 terhadap kinerja karyawan.

Ha_4 : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq$ secara bersama-sama ada pengaruh kepemimpinan manager, kompetensi dan penerapan SMK3terhadap kinerja karyawan.

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5%. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka semua variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Nilai pembanding yaitu nilai F_{tabel} dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,7437 F_{hitung} 28,813, $F_{hitung} > F_{tabel}$.

c.Uji Determinasi / Uji R

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753[a]	.567	.547	4.72571

a. Predictors: (Constant), SMK3, Kepmpnan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengolahan dengan program SPSS 16.

Berdasarkan hasil uji regresi seperti yang terlihat pada tabel di atas nilai *R-square* menujukkan sebesar 0.567 atau 56,7%. Hal ini menunjukkan kontribusi kepemimpinan, kompetensi dan penerapan SMK3 adalah sebesar 56,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 43,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diketahui atau variabilitas yang inheren.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Dari hasil pengolahan dan analisis data maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan yaitu :

1. Kepemimpinan manager berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hutama Karya (Persero) Divisi Gedung, dengan besaran koefisien regresi (b1) = 0.690 dan t_{hitung} = 5.300 > t_{table} = 1,9955.

2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hutama Karya (Persero) Divisi Gedung, dengan besaran koefisien regresi (b2) = 0.800 dan t_{hitung} = 7.039 > t_{table} = 1,9955.

3. Kepemimpinan manager berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan SMK3 pada PT. Hutama Karya (Persero) Divisi Gedung, dengan besaran koefisien regresi (b1) = 0.409 dan tingkat signifikan t_{hitung} = 3.890 > t_{table} = 1,9955

4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan SMK3 pada PT. Hutama Karya (Persero) Divisi Gedung, dengan besaran koefisien regresi (b2) = 0.415 dan tingkat signifikan t_{hitung} = 4.133 > t_{table} = 1,9955

5. penerapan SMK3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hutama Karya (Persero) Divisi Gedung, dengan besaran koefisien regresi (b3) = 0.733 dan tingkat signifikan t_{hitung} = 5,436 > t_{table} = 1,9955

6. Kepemimpinan manager, kompetensi dan penerapan SMK3 secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan besaran koefisien antara masing-masing yaitu : b1=0,358, b2 =0,546 dan b3 = 0,310 dengan tingkat signifikan t_{hitung}=28,813 > F_{tabel}=2,7437. Hal ini menunjukkan seluruh variabel terbukti berpengaruh positif dan signifikan dengan variabel kompetensi yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Hutama Karya (Persero) Divisi Gedung.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dan data deskriptif yang diolah, maka dapat disarankan :

1) Variabel Kepemimpinan Manager;

- Mendefinisikan *kembali batasan dalam hal mengendalikan bawahan* dengan menurunkan jumlah responden TS&STS 60% menjadi responden SS atau S 100%, untuk
- Indikator *memberikan solusi dalam hal tidak menyalahkan bawahan jika pencapaian target tidak tercapai* score TS 22 & STS 2, prosentasi 34,26% menjadi SS atau S 100%

2) Variabel Kompetensi;

- *Kompetensi inti* yang menyangkut *aspek integritas* (score tertinggi untuk KMS, score=8, MS 290 dari 52,86% KMS&MS menjadi 100% syarat terpenuhi,
- *Kompetensi fungsional terkait pemikiran analitis* (score KMS 4, MS 54) dari 81,43% KMS&MS menjadi 100% syarat terpenuhi,
- *Inisiatif* (score KMS 4, MS 32) dari 52,86% KMS&MS menjadi 100% syarat terpenuhi,
- *Kompetensi umum terkait pemahaman tentang Sistem Manajemen K3* (score KMS 4, MS 38) dari 60% KMS&MS menjadi 100% syarat terpenuhi,
- *Kompetensi teknik terutama manajemen proyek* (score KMS 4, MS 35) 55,71% KMS&MS menjadi 100% syarat terpenuhi, serta pengendalian material, peralatan dan pekerjaan sipil (score KMS 4, MS 34) dari 54,29% KMS&MS menjadi 100% syarat terpenuhi.

3) Variabel kinerja;

- *Dimensi sifat pribadi indikator kreatifitas* karyawan (nilai score terendah, 74,29) disarankan untuk ditingkatkan dari jumlah responden 71% tingkat kreatif baik menjadi memiliki kreatifitas sangat baik 100%, dari nilai 70<84 menjadi nilai 84< 100.

- *Dimensi sifat pribadi indikator komunikasi* (score 78,93) dari 68,6% jumlah responden nilai baik menjadi 100% responden niali sangat baik.
- *Dimensi prilaku kerja terutama indikator pengambilan keputusan* (score 78,93). dari 64,3% jumlah responden nilai baik menjadi 100% responden nilai sangat baik

4) Variabel SMK3; Meningkatkan kemampuan karyawan dalam hal penerapan SMK3 dari nilai S&K menjadi Baik dan Baik Sekali (BS)
   - *Dimensi perencanaan indikator identifikasi legal* (jumlah responden nilai Sedang (S)=15, Kurang(K)=9) dari jumlah responden nilai S&K 34,29% menjadi 100% nilai B&BS,
   - *Dimensi pelaksanaan indikator pengendalian operasi* (jumlah responden nilai S= 16, K= 9) dari jumlah responden nilai S&K 35,71% menjadi 100% nilai B&BS.
   - *Dimensi pengecekan indikator pemenuhan perundangan* (jumlah responden nilai S= 13, K= 11) dari jumlah responden nilai S&K 34,29% menjadi 100% nilai B&BS.

5. Peneliti lainnya yang akan melakukan penelitian sejenis agar menambah variabel lain yang mempengaruhi Kinerja dan relevan dengan tujuan penelitian, memperpanjang waktu penelitian sehingga dapat diperoleh informasi secara berkesinambungan mengenai sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

Fakultas Ekonomi Universitas Persada Indonesia. 2010, **Pedoman Penulisan Tesis Untuk Magister Manajemen**, Jakarta, Universitas Persada Indonesia Y.A.I.

Wirawan, 2009, ***Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori aplikasi dan penelitian.*** Jakarta: Salemba Empat.

_____ , 2003, **Kapita Selekta Teori Kepemimpinan I,** Jakarta : Yayasan Bangun Indonesia

_____ , 2003, **Kapita Selekta Teori Kepemimpinan II,** Jakarta : Yayasan Bangun Indonesia

_____ , 2009, ***Manajemen kinerja (Performance Management)***, Modul, Bahan kuliah dalam bentuk powerpoint.

Eko Nurmianto & Nurhadi Siswanto, Juni 2006, ***Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan berdasarkan***

Kompetensi Spencer dengan Metode Analytical Hierarchy Process, Jurnal Teknik Industri Vol.8 No.1, Juni 2006, 40-53:

Riduwan, 2004, ***Metode dan Teknik Menyusun Tesis***, Bandung: Alfabeta

Sugiyono, 2011, ***Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods),*** Bandung: Alfabeta

Syafri Mangkuprawira & Aida Vitayala Hubeis, 2007, ***Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia***, Bogor: Ghalia Indonesia

Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, 2010, ***Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi,*** Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Parulian Hutapea & Nurianna Thoha, 2008, ***Kompetensi Plus,*** Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama

Palan, *Buku* ***Competency Management***, PPM Specialist Management Resources (SMR).

Matondang, 2008, ***Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik***, Yogyakarta : Graha Ilmu

Sondang P Siagian, 2010, ***Teori dan Praktek,*** Jakarta : Renika Cipta

Sedarmayanti, 2011, ***Membangun dan Mengembangkan kepemimpinan serta meningkatkan Kinerja untuk meraih keberhasilan,*** Bandung : Refika Aditama

Rudi Suardi, 2007, ***Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja,*** Jakarta : PPM

Noor Fuad & Gofur Ahmad**,** 2009, ***Integrated Human Resources Development***, Jakarta: Grasindo

.

Occupational Health Safety Assessment Series (OHSAS) versi 2007 / Standard Seri Penilaian Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Edition. New York : The McGraw-Hill Companies, Inc

_____. 2007. ***Organization Behavior***, e Book, www. Yahoo.com.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Hadari. 2007. **Kepemimpinan Yang Efektif**. Jakarta: Binaman.

Panggabean, Mutiara S. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia** Indonesia

Siagian, P Sondang. 2004, ***Teori Motivasi dan Aplikasinya*** . Jakarta: Rineka Cipta

_____. 2007. **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja,** Jakarta: Rineka Cipta. Cetakan Pertama.

Simamora, Henry. 2006. ***Manajemen Sumber Daya Manusia,*** Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. 2007. **Metode Penelitian Administrasi**. Alfabeta. Bandung.

Supranto, J. 2007. **Statistik Teori dan Aplikasi, Jilid 2. Edisi Ketujuh**. Jakarta: Erlangga.

Timpe, A. Dale. 2002. **Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kepemimpinan**, Jakarta: PT.Gramedia

Yukl, Gary. 2001. **Kepemimpinan dalam Organisasi**. (Terjemahaan Tim Prenhallindo) Jakarta : Prenhallindo.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.: PER.05/MEN/1996 **tentang Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja**

Surat Keputusan Mendiknas nomor 045/U/2002

UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan : pasal 1 (10)

PP No. 10 Tahun 1979, pasal 4 tentang Daftar Penilaian Pelaksananaan Pekerjaan (DP3)

Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas

ISO 19011:2002 Guidelines for quality and/or environmental management systems auditing (Pedoman untuk audit sistim manajemen mutu dan/atau lingkungan)

……..http://teorionline.wordpress.com/2010/01/25/teori-kinerja/

Manual, Prosedur & Instruksi Kerja Sistem Manajemen PT Hutama Karya, 2011

Direktori Kompetensi PT. Hutama Karya, 2011

Teguh Wahyono *(email:tegoeh@uksw.edu ,url : www.teguh-online.cjb.net*) Disampaikan pada Pelatihan Komputer Bersama Fakultas Biologi UKSW tanggal 26-27 Maret 2004.

Seta Basri Menulis Terus

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian dengan SPSS AUTORE SETA BASRI57 KOMENTAR METODE PENELITIAN http://setabasri01.blogspot.com/2012/04/uji-validitas-dan-reliabilitas-item.html

TEORI ONLINE DATAUJI ASUMSI KLASIK (NORMALITAS) http://teorionline.wordpress.com/ Email :openstatistik@yahoo.co.id

Posted by muhammad fahmi Johan Syah at 7:35 AM

Email ThisBlogThis!Share to TwitterShare to Facebook

Labels: Uji Normalitas data menggunakan SPSS (http://carapandangku.blogspot.com/2011/07/uji-asumsi-klasik-dengan-spss-panduan_04.html#more)