



PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, INSENTIF, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDOTIRTA SUAKA BATAM**Lomersan Hutasoit¹⁾, Lukmanul Hakim²⁾, Zulkifli³⁾**Email: lomersanhutasoit1971@gmail.com (correspondent author)¹⁾Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia¹⁻³⁾

Info ArtikelDiserahkan Nop 2022
Diterima Des 2022
Diterbitkan Des 2022**Kata Kunci:**

komitmen organisasional, insentif, keselamatan dan kesehatan kerja, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan

Keywords:*organizational commitment, incentives, occupational safety and health, leadership style, employee performance***Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah ada pengaruh komitmen organisasional, insentif, keselamatan dan kesehatan kerja, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Variabel dependen adalah kinerja karyawan, dan variabel independen adalah komitmen organisasional, insentif, keselamatan dan kesehatan kerja, gaya kepemimpinan. Penelitian ini dilakukan di PT. Indotirta Suaka Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah 67 karyawan dan sampel ada 67 karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan. Untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan alat bantu software komputer SPSS 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa komitmen organisasional, insentif, keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to analyze whether there is an influence of organizational commitment, incentives, occupational safety and health, leadership style on employee performance. The dependent variable is employee performance, and the independent variable is organizational commitment, incentives, occupational safety and health, leadership style. This research was conducted at PT. Indotirta Suaka Batam. The population in this study was 67 employees and a sample of 67 employees. This research uses primary data obtained by distributing questionnaires to employees. To determine the effect of the independent variables on the dependent variable, multiple linear regression analysis techniques were used with SPSS 20.0 computer software. The results showed that organizational commitment variables significantly influence employee performance and incentive variables significantly influence employee performance, occupational safety and health variables significantly influence employee performance, leadership style variables significantly influence employee performance. The results of the F test (simultaneous) show that organizational commitment, incentives, safety and occupational health simultaneously have a significant effect on employee performance.

Alamat Korespondensi:

Gedung Program Pascasarjana
Universitas Riau Kepulauan
E-mail: jurnal.mob@gmail.com

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan apapun bentuk bisnisnya, memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi persaingan bisnis. Untuk itu, perusahaan perlu melakukan pemberdayaan terhadap seluruh karyawan dengan segala kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam hal ini seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan dan sekaligus memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan.

Kemampuan karyawan yang bekerja dengan baik, tentu akan menghasilkan kinerja yang baik pula dan kinerja karyawan ini memegang peranan penting dalam proses pencapaian visi misi serta tujuan perusahaan, sehingga setiap karyawan harus mampu bekerjasama dalam memperbaiki dan meningkatkan kualitas kerja masing-masing demi meningkatkan kepuasan para pelanggannya. Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan salah satu yang dapat mempengaruhi *job performance* atau prestasi kerja karyawan adalah komitmen organisasi.

Dapat diambil contoh seperti yang terjadi di salah satu perusahaan agroindustri yang ada di Batam, yakni PT. Indotirta Suaka Batam. Berdasarkan pengamatan penulis secara langsung, dapat ditemukan di lapangan bahwa beberapa karyawan tidak memiliki komitmen yang terukur pada organisasi, dimana karyawan tidak menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah dipercayakan menjadi bagian dari tanggungjawabnya, adanya karyawan yang kurang mempunyai rasa peduli terhadap pekerjaan yang sudah dipercaya dan akan dilakukan, semua dikerjakan hanya sebatas melakukan aktifitas rutinitas semata tanpa memperhatikan pekerjaan yang dilakukan apakah perlu ada *improvement* dan apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan atau tidak. Disamping salah satu faktor yang disampaikan diatas, faktor lain yang menjadi masalah dalam peningkatan kinerja karyawan dan perlu mendapatkan perhatian khusus juga adalah pemberian insentif. Setiap anggota dari suatu organisasi memiliki tujuan dan kepentingan sendiri ketika seseorang bergabung pada organisasi tersebut.

Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan pendapatan dalam bentuk uang adalah satu-satunya alasan untuk melakukan kegiatan dalam bentuk bekerja. Idealnya setiap organisasi tentu akan mengakomodir dan mempertimbangkan upaya pencapaian tujuan para anggotanya, sehingga organisasi membuat suatu ukuran bahwa semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin tinggi juga insentif yang perlu diberikan. Pemberian insentif tentu saja tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan tetapi juga akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Pemberian insentif merupakan faktor yang sangat berdampak positif terhadap kegairahan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, karena dengan cara itu kinerja karyawan dapat akan bertahan ataupun meningkat yang tentunya akan berbanding lurus dengan produktifitas perusahaan. Di PT. Indotirta Suaka sendiri, awalnya konsisten memberikan insentif kepada karyawannya dengan memperhatikan produktifitas kerja masing-masing unit kerja, akan tetapi pada beberapa tahun terakhir ini, akibat produktifitas penjualan yang cenderung berkurang, perusahaan mengurangi pemberian insentif, dan tentunya hal ini juga mempengaruhi semangat kerja dari karyawan itu sendiri.

Selain faktor-faktor diatas, mengingat bahwa dalam perusahaan juga diperlukan komitmen dari suatu organisasi untuk memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja dari setiap orang yang berada dilingkungan kerja organisasi, sangat diperlukan perhatian khusus terkait hal tersebut. Karena dengan adanya perhatian terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), diharapkan akan memberi keamanan dan kenyamanan dalam bekerja dan menghindari terjadinya potensi kecelakaan kerja dan timbulnya penyakit yang diterima oleh setiap orang yang berada dilingkungan kerja organisasi tersebut.

Di PT. Indotirta Suaka sendiri, masih ditemukan beberapa karyawan yang tidak memahami dengan baik terkait dengan Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) ini. Pihak perusahaan yang memiliki potensi kerja berbahaya baik dalam skala kecil hingga skala tinggi perlu memberikan *training* atau pelatihan tentang keselamatan dan kesehatan kerja, dimana perusahaan juga akan mengerti tanggung jawab terkait menciptakan lingkungan kerja yang baik dan bagi karyawan juga, dengan mengikuti pelatihan tentang K3 ini akan mengerti dan memahami perlunya memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan perusahaan sebelum melakukan pekerjaan. Kondisi ruangan kerja yang sangat bau atau tidak bersih, aliran pembuangan kotoran ternak yang kurang lancar akan memberikan dampak yang tidak baik bagi karyawan. Ditemukan bahwa di lingkungan perusahaan dianggap masih perlu mendapatkan perhatian khusus terkait menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan aman dimana masih kurangnya fasilitas yang diberikan oleh pihak perusahaan dalam hal kesehatan, misalkan kurangnya *safety* seperti sepatu, sarung tangan, *masker*, penutup kepala dan lain sebagainya yang berguna sebagai pengaman untuk menghindari pekerja mengalami cedera atau timbulnya penyakit pada saat melakukan aktifitas pekerjaan di lokasi kerja masing-masing.

PT. Indotirta Suaka Batam yang merupakan perusahaan agroindustri dengan produk industri hewan ternak hidup yang memiliki karyawan yang cukup banyak untuk industri peternakan yang berasal dari berbagai suku, dari asal daerah yang berbeda-beda. Gaya Kepemimpinan yang diperlukan untuk mengakomodir karyawan dengan latar belakang yang berbeda-beda ini, adalah kepemimpinan yang tegas tetapi dapat diterima oleh seluruh karyawan, dan di PT. Indotirta Suaka ini tentu ada tipe pimpinan yang merasa benar dan bawahan selalu salah, dimana hal ini terjadi karena kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan tanpa mendengarkan dulu apa penjelasan dari karyawannya dan pimpinan langsung mengambil keputusan dan juga adanya pimpinan yang kaku sehingga membuat karyawan sulit untuk berkembang dalam melaksanakan pekerjaan yang percayakan kepadanya. Juga menurut pengamatan penulis berdasarkan informasi yang disampaikan beberapa karyawan, terdapat pimpinan yang kurang *professional*, kecenderungan subjektif dalam menentukan kebijakan, memihak sebelah, pilih kasih dalam memutuskan suatu perkara.

Salah satu contoh bila karyawan yang salah adalah teman dekatnya, maka permasalahan cepat terselesaikan, namun bila karyawan yang melakukan kesalahan adalah karyawan biasa yang tidak dekat dengan pimpinan, tidak akan dengan serius dilakukan upaya untuk menyelesaikan masalah, malah terkadang karyawan itu akan terabaikan dan bisa berakibat negatif pada posisi karyawan tersebut yang terkesan semakin disudutkan. Kondisi tersebut akibatnya memberikan rasa tidak nyaman terhadap karyawan yang lain. Juga masih terdapat pimpinan seperti *leader* atau *supervisor* yang *otoriter*, yang memberikan perintah dengan sesuka hatinya, dimana segala perintah dari pimpinan harus sesuai dengan yang diperintahkan apakah itu baik atau buruk, tidak boleh di sanggah sekalipun bawahan benar, dan tipe kepemimpinan seperti ini menurut beberapa karyawan, adalah pemimpin yang selalu mengambil keputusan diluar dari pemikiran para bawahannya. Terlepas bahwa hal tersebut merupakan kewenangan dari para pemimpinnya, tetapi ini akan berdampak kurang baik terhadap kinerja karyawan sehingga produktifitas perusahaan pun tentu menjadi kurang maksimal juga.

Berdasarkan situasi yang terjadi pada salah satu organisasi yang disebutkan diatas, penulis menganggap bahwa hal ini dapat dijadikan suatu permasalahan penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasional, insentif, keselamatan dan kesehatan kerja, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dan dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional, insentif, keselamatan dan kesehatan kerja dapat berpengaruh dalam menentukan kemajuan perusahaan, dan situasi yang dialami para pekerja akan mempengaruhi hasil kerjanya.

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta SuakaBatam.
2. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka Batam.
3. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka Batam.
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka Batam.
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional, insentif, keselamatan dan kesehatan kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersama sama terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta SuakaBatam.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen organisasional

Menurut Wiboyo (2016) komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi yang terlibat dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa situasi yang dirasakan oleh seorang karyawan dapat mempengaruhi aktifitas kerja pada organisasi, apakah itu perasaan ataupun sikap yang positif maupun negatif yang tentunya mewujudkan loyalitas seseorang terhadap organisasi yang menaunginya. Komitmen organisasional sangat mempengaruhi pencapaian tujuan dalam suatu organisasi.

Insentif

Menurut Yani (2014) insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang di berikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawan atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau karyawan yang bekerja melampaui standar yang telah di tentukan. Jika insentif yang di terima tidak sesuai dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi maka mereka akan merasa adanya ketidakadilan dan ketidakadilan tersebut akan menyebabkan ketidakpuasan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi perilaku karyawan seperti ketidakhadiran dan menurunnya prestasi kerja.

Dengan demikian pemberian insentif yang benar adalah merupakan faktor pendukung untuk mengajak karyawan berkinerja baik pada suatu organisasi. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi kerja dalam bentuk insentif akan memotivasi karyawan lainnya untuk turut serta berlomba-lomba memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Suma'mur dan Soedirman (2014) Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah dari bagian dari ilmu kesehatan beserta praktiknya dalam pemeliharaan kesehatan secara kuratif, preventif, promosional dan rehabilitatif agar masyarakat tenaga kerja dan masyarakat umum terhindar dari bahaya akibat kerja, serta dapat memperoleh derajat kesehatan setinggi tingginya untuk dapat bekerja produktif.

Dengan adanya keseriusan perusahaan atau organisasi menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja, selain akan menguntungkan karyawan, juga akan menguntungkan perusahaan dengan terhindarnya perusahaan dari kerugian akibat kecelakaan kerja ataupun penyakit akibat kerja yang dialami oleh setiap orang yang beraktifitas di lingkungan perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Menurut pendapat Kartono (2014), kepemimpinan adalah kegiatan / aktivitas yang mempengaruhi orang-orang agar bekerja sama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Berdasarkan pengertian diatas, kepemimpinan menggambarkan hubungan dan signifikan.

Seseorang dengan kelompok orang yang keduanya mempunyai kepentingan dan tujuan yang sama.

Dengan demikian, seorang pemimpin yang memiliki gaya yang bisa diterima oleh karyawannya dapat memaksimalkan pelaksanaan pekerjaan untuk menghasilkan produktifitas yang baik pula. Dan demikian juga sebaliknya jika pemimpin tidak memiliki gaya yang baik dalam mengarahkan bawahan, kurangnya komunikasi dan tidak harmonis akan berdampak negatif pada produktifitas perusahaan.

Kinerja

Kinerja merupakan aspek terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan merupakan buah dari hasil kinerja tim atau individu yang baik. Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Menurut Uman (2016) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Dengan adanya ukuran terhadap kinerja, akan memudahkan perusahaan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugas dan sejauh mana pencapaian atas tanggungjawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil atas kerja yang dilakukannya dan Kinerja Perusahaan diukur dari sejauh mana perusahaan mencapai target yang diinginkan sesuai dengan tujuan ataupun visi misi perusahaan.

METODOLOGI (Material dan Metode)

Rancangan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian mengambil populasi di PT. Indotirta Suaka Batam. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Indotirta Suaka Batam yang berjumlah 67 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015) Dalam penelitian kuantitatif, terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu kualitas *instrument* penelitian, dan kualitas penumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan menggunakan skala Likert.

Teknik Analisis Data

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Proses analisis data merupakan kegiatan setelah seluruh data terkumpul dari koresponden meliputi pengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2015).

Hal-hal yang perlu dikemukakan dalam teknik analisis data: jenis analisis data, teknik statistik, rumus, kriteria pengujian hipotesis, dan kemukakan pula apabila menggunakan program komputer untuk mengelola data. Pada penelitian ini penulis mengambil teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, uji T, dan uji F. Teknik analisis data ini dilakukan setelah data-data yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian ini terkumpul, analisis data ini juga dimaksud untuk memperoleh gambaran atau tafsiran jawaban atas variabel-variabel yang diteliti berdasarkan data yang telah dikumpulkan terkait dengan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan alat uji statisti *SPSS 20*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari data yang ditabulasikan dan kemudian diolah dengan alat uji statistik maka dapat diketahui hasilnya pada penjelasan selanjutnya. Dari hasil olahan data untuk uji validitas setiap variabel didapatkan hasil nilai r -hitung $>$ r -tabel 0.210 sehingga dinyatakan valid. Pada uji reabilitas setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0.60 sehingga dinyatakan *realibel*.

Tabel 1 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5.24019871
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.073
	Negative	-.145
Kolmogorov-Smirnov Z		1.190
Asymp. Sig. (2-tailed)		.118

Sumber: Data Primer diolah

Menganalisa hasil uji kolmogorov-smirnov pada tabel 1 diatas dapat diambil kesimpulan bahwa data memiliki distribusi normal karena nilai Kolmogorov-Smirnov memiliki tingkat signifikansi $0.118 > 0.05$.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komitmen Organisasional	.724	1.382
	Insentif	.991	1.009
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.720	1.389
	Gaya Kepemimpinana	.719	1.388

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 2 diatas tampak bahwa VIF dari masing-masing variabel yaitu komitmen organisasional (1.382), insentif (1.009), keselamatan dan kesehatan kerja (1.389) dan gaya kepemimpinan (1.388) berada di bawah angka 10. Sedangkan nilai *tolerance* komitmen organisasi (0.724), insenti (0.991), keselamatan dan kesehatan kerja (0.720) dan gaya kepemimpinan (0.719) berada diatas 0,1. Dengan demikian bahwa model tersebut tidak memiliki gejala multikolinieritas.

Tabel 3 Hasil Uji Glejser

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta		
	B	Std. Error			
(Constant)	.302	1.336		.226	.822
1					
Komitmen Organisasional	-.007	.046	-.034	-.156	.576
Insentif	.142	.053	.705	2.657	.110
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	-.058	.036	-.415	-1.627	.129
Gaya Kepemimpinan	-.053	.037	-.231	-1.435	.113

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Data Primer diolah

Menurut hasil uji glejser pada tabel 3 di atas probabilitas atau taraf signifikansi variabel komitmen organisasional bernilai $0.576 > 0,05$, variabel insentif bernilai $0.010 > 0,05$, variabel keselamatan dan kesehatan kerja bernilai $0.129 > 0,05$ dan variabel gaya kepemimpinan bernilai $0.113 > 0,05$ sehingga dapat dipastikan model tersebut tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4 Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta		
	B	Std. Error			
(Constant)	19.653	5.833		3.369	.001
1					
Komitmen Organisasional	.227	.132	.204	2.726	.009
Insentif	.094	.109	.087	2.858	.003
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.674	.117	.683	5.752	.000
Gaya Kepemimpinan	.674	.117	.684	5.753	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4 diatas maka dilakukan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 19.653 + 0.227X_1 + 0.94X_2 + 0.674X_3 + 0.674X_4 + e$$

a. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t-hitung (2.726) > t-tabel (1.669), nilai signifikansi $0.009 < 0.05$, maka H0 ditolak H1 diterima. Jadi variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

b. Pengaruh Intensif Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t-hitung (2.858) > t-tabel (1.669), nilai signifikansi $0.003 < 0.05$, maka H0 ditolak H2 diterima. Jadi variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

c. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t-hitung (5.752) > t-tabel (1.669), nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H0 ditolak H3 diterima. Jadi variable keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t-hitung (5.753) > t-tabel (1.669), nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak H_4 diterima. Jadi variable gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1022.109	3	340.703	111.843	.000 ^b
	Residual	1812.339	63	28.767		
	Total	2834.448	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Insentif, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Primer diolah

Hasil uji f pada Tabel 5 diperoleh nilai f-hitung adalah 111.843 yang berarti nilai lebih besar dengan f-tabel adalah 2.52, maka keputusannya H_0 ditolak dan H_5 diterima. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasional, insentif, keselamatan dan kesehatan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka Batam.

Tabel 6 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.361	.330	5.364

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Insentif, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil uji determinasi pada tabel 6 di atas diperoleh nilai angka R sebesar 0.601, artinya korelasi antara variabel komitmen organisasional, insentif, keselamatan dan kesehatan kerja, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 60.1%. Nilai determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.361, hal ini berarti presentase sumbangan variabel komitmen organisasional, insentif, keselamatan dan kesehatan kerja, gaya kepeimpinandalam model regresi sebesar 36.1.% dan hubungan yang terjadi adalah sangat kuat, sedangkan sisanya sebanyak 63.9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung untuk variabel komitmen organisasional sebesar 2.726 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1.669 dan nilai signifikansi 0.009 lebih kecil dari 0.05. berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel komitmen organisasional, dengan demikian maka secara parsial variabel

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indotirta Suaka Batam. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rosyda, Fadah, Tobing (2016) pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di unit-unit pelayanan publik Kabupaten Jember.

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung untuk variabel insentif sebesar 2.858 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1.669 dan nilai signifikansi 0.003 lebih kecil dari 0.05. berdasarkan hasil yang diperoleh maka H₀ ditolak dan H₂ diterima untuk variabel insentif, dengan demikian maka secara parsial variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indotirta Suaka Batam. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Tandri, Sasongko, Puspitaningtyas (2018) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja aparatur pemerintah Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 5.752 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1.669 dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. berdasarkan hasil yang diperoleh maka H₀ ditolak dan H₄ diterima untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indotirta Suaka Batam. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Firmansyah, Hamid, Djudi (2017) dengan judul pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT PLN Pesero area Kediri distribusi Jawa Timur).

Hasil penelitian ini di peroleh nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 5.753 lebih besaran di banding kan dengan t tabel 1.669 dan nilai signifikan si 0.000 lebih kecil dari 0.005. Berdasarkan hasil yang di peroleh maka H₀ di an ariabel gaya kepemimpinan H₄ diterima untuk variabel gaya kepemimpinan, dengan demikian maka secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT Indotirta Suaka Batam. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Haedar (2015) dengan judul pengaruh pemberian terhadap kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Motor di Masaba Kabupaten Lawa Utara.

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa nilai f-hitung sebesar 111.843 lebih besar dari f-tabel 2.52 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. berdasarkan hasil yang diperoleh maka H₀ ditolak dan H₅ diterima, dengan demikian maka variabel komitmen organisasional, insentif, keselamatan dan kesehatan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Indotirta Suaka Batam. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Bukhori (2016) dengan judul pengaruh komitmen organisasional, insentif, keselamatan dan kesehatan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indotirta Suaka Batam.
2. Insentif kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indotirta Suaka Batam.
3. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indotirta Suaka Batam.
4. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indotirta Suaka Batam.
5. Komitmen organisasional, insentif, keselamatan dan kesehatan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indotirta Suaka Batam.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut ini:

1. Hasil penelitian yang dilakukan, variabel komitmen organisasional yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja. Diharapkan untuk masa yang akan datang, komitmen organisasi yang sudah terbentuk dengan baik didalam pribadi setiap karawan dapat di pertahankan dan ditingkatkan supaya kinerja yang ada di setiap aktifitas yang dilakukan dapat semakin baik dan terus meningkat.
2. Diharapkan kepada pihak perusahaan agar dapat lebih memperhatikan hak-hak normatif karyawan berikut tunjangan lainnya yang disesuaikan dengan tugasnya. Perusahaan juga dalam memberikan insentif terhadap karyawannya juga memperhatikan insentif yang ada tetap di sesuaikan dengan standar yang sudah di tentukan supaya tidak menimbulkan konflik sesama karyawan, agar kinerja karyawan tetap di pertahankan dan ditingkatkan.
3. Diharapkan kepada pihak perusahaan dan pimpinan agar dalam memberikan jabatan yang ada sesuai dengan struktur berdasarkan prestasi kerja sehingga
4. Diharapkan kepada para pimpinan dapat meningkatkan komunikasi dan pengawasan pada para karyawan sehingga diperoleh solusi yang baik dalam hubungan kerja antara karyawan dan pimpinan.
5. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi dan insentif sebesar 93.3%, sedangkan sisanya sebesar 6.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- Diviani, Gracetiara. M, (2015). *Analisis Pengaruh Inesntif Terhadap KinerjaKaryawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara)*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Fahmi, Irham (2011). *Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Edisi Pertama, Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurniawan, Andreas Wahyu, (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF (Federal International Finance) Grup Member Of Astra Cabang Manado*. Politeknik Negeri Manado
- Mangkunegara, Anwar (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdayakarya Offset.
- Marwansyah, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Meutia, Zahara (2013). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Malahayati Medan*. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Moehariono, (2015). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.

- Munandar, Riyan, M (2014). *Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja bagian Produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo)*. Jurnal. Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 9 No. 1.
- Nurandini, Arina (2014). *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta)*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Pamungkas, A. Moch (2016). *Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon)*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ratnasari, S. L. (2012). *Budaya Organisasi*. Surabaya: UPN Press.
- Ratnasari, S. L. (2013). Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. X Batam. *Buletin Studi Ekonomi*, 18 (1).
- Ratnasari, S. L. (2014). Pelatihan Dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam. *Mix*, 4.
- Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Staff Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam. *Management Dynamic Conference [MADIC]*.
- Ratnasari, S. L. (2016). Analisis Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan PT. Budi Jasa Batam. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.8. No.1., April 2016. Hal. 36-40.
- Ratnasari, S. L., dan Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Manajemen*. Vol. 1. No 2. Hal. 99-112.
- Ratnasari, S. L. (2019). Kinerja Karyawan: Kompensasi Dan Promosi Jabatan. *Journal of Business Administration*. Vol.3. No.2., September 2019. Hal. 219-227.
- Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, S. L., dan Hartati, Yenni. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Riduwan, Sunarto, H. (2015). *Pengantar Statistika untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sedarmayanti, (2014) *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Manusia Dengan Lingkungan Kerja)*. Bandung: Penerbit CV. Mandar Maju.
- Soedirman dan Suma'mur, P, (2014) *Kesehatan kerja dalam Perspektif Hiperkes dan keselamatan kerja*. Penerbit Erlangga
- Sutrisno, Edy (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- , (2014). *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development)*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Syukron, Amin (2016). *Pengantar Manajemen Industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Tsenawatme, Aleks (2014). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Departemen Social Outreach & Local Development (SLD) dan Community Relations (CR) PT. Freeport Indonesia)*. Jurnal. (<file:///E:/referensi/k3/2794-5171-1-SM.pdf>)
- Umam, Khaerul (2016). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Umar, Husein (2017). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Wibowo, Endro. (2016). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang)*. Jurnal. Among Makarti Vol.9 No.17.
- Wilson Bangun, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga