

# PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)

Isti Puji Handayani  
Mochammad Al Musadieg  
Arik Prasetya  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Malang  
Email : [isty\\_ph@yahoo.com](mailto:isty_ph@yahoo.com)

## *Abstract*

*The background of this research is the implementation of the occupational safety and health program and leadership style at PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. The objective of research is to explain the effect of the variables work safety program, work health program, transformational leadership style, transactional leadership style simultaneously and partially on the variable employee work motivation. The sample in this research was 60 employee by using saturated sampling. Data analysis in this research used descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis by hypothesis test. Based on the result there is a significant influence of the work safety program, work health program, leadership style transformational, and leadership style transactional to the work motivation of the employees simultaneously and partially at PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Variable work health program has dominance impact to the work motivation of the employees.*

**Keyword :** *Work safety program, work health program, leadership style*

## **Abstrak**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pelaksanaan program keselamatan dan program kesehatan kerja serta gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel Program Keselamatan Kerja, Program Kesehatan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Gaya Kepemimpinan Transaksional secara simultan dan parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan program keselamatan kerja, program kesehatan kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap motivasi kerja karyawan secara parsial dan simultan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Variabel program kesehatan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan.

**Kata Kunci :** **Program Keselamatan Kerja, program kesehatan kerja, gaya kepemimpinan**

## **PENDAHULUAN**

Tenaga Kerja atau sumber daya manusia berperan besar di dalam pencapaian keberhasilan perusahaan, karena sumber daya sebagai perencanaan, pelaku kerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Faktor pendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan bukan hanya sumber daya manusia saja melainkan banyak faktor pendukung lainnya antara lain seperti faktor modal, faktor

manajemen (keahlian pengelolaan), dan lain-lain tetapi sumber daya manusia sendiri memegang peranan yang sangat besar sebagai alat penggerak dalam pencapaian keberhasilan perusahaan. Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia, maka sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian khusus dengan dikelola sebaik mungkin oleh perusahaan. Perusahaan dapat mengelola atau menjaga karyawannya dengan

pemberian program keselamatan dan kesehatan kerja untuk para karyawan guna membuat karyawan memiliki rasa aman dan di tempat kerjanya.

Sumber Daya Manusia merupakan orang pertama yang berhadapan langsung dengan bahaya kecelakaan di tempat kerja. Hal tersebut dapat terjadi apabila program keselamatan dan kesehatan kurang di taati. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang memberikan dan melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja secara ketat di dalam perusahaannya untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan yang dapat merugikan perusahaan. Saat keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terjamin, karyawan tersebut akan memiliki rasa aman dan nyaman untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya lebih optimal dan dapat meningkatkan motivasi kerjanya.

Pemimpin harus mengetahui segala situasi di perusahaan termasuk yang sedang menimpa karyawannya. Hal ini sangat penting dan harus diperhatikan demi kesejahteraan perusahaan karena secara tidak langsung akan berdampak bagi karyawan sendiri untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Pemimpin di dalam perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja untuk karyawannya, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah faktor pimpinan yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaannya tersebut karena pemimpin diberikan tanggung jawab untuk mengelola kelangsungan hidup perusahaan.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin di perusahaan pada dasarnya berbeda-beda dalam memimpin karyawannya, mengingat tugas pemimpin untuk mempengaruhi karyawan agar bekerja sesuai yang diinginkan pemimpin dan lebih optimal. Menurut George Terry dalam Swasto (2011:89), "Gaya kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela". Pemimpin harus bisa memotivasi karyawan atau bawahannya agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Program Keselamatan Kerja

#### a. Pengertian Program Keselamatan Kerja

Menurut Bangun (2012:377), "Program keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya". Menurut Mondy dan Noe (2008:82), "Program keselamatan kerja (safety) adalah suatu

perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan".

#### b. Tujuan Program Keselamatan Kerja

Menurut Swasto (2011:108), tujuan pemberian program keselamatan kerja, yaitu :

1. Melindungi tenaga kerja atas hak dan keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup.
2. Menjamin keselamatan kerja setiap orang lain yang berada di lingkungan tempat kerja.
3. Memelihara sumber produksi dan dipergunakannya secara aman dan efisien.

#### c. Indikator Keselamatan Kerja

Indikator-indikator di dalam keselamatan kerja menurut Swasto (2011:108), yaitu :

1. Kondisi tempat kerja
  - a) Penyusunan mesin-mesin beserta kelengkapannya
  - b) Sistem penerangan
  - c) Kondisi peralatan kerja
2. Tindak perbuatan
  - a) Penggunaan pelindung diri
  - b) Penggunaan prosedur kerja
  - c) Kebiasaan pengamanan peralatan
3. Suasana kejiwaan karyawan  
Para karyawan yang bekerja dibawah tekanan akan mempunyai kemungkinan mengalami kecelakaan lebih besar.

## 2. Program Kesehatan Kerja

#### a. Pengertian Program Kesehatan Kerja

Mathis dan Jackson (2002:245) berpendapat "Program kesehatan merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum". Menurut Mondy dan Noe (2008:360), "Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik".

#### b. Tujuan Program Kesehatan Kerja

Menurut Swasto (2011:108) tujuan pemberian program kesehatan kerja, yaitu :

- a) Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik karyawan perusahaan, petani, nelayan pegawai negeri atau pekerja bebas.
- b) Sebagai alat untuk meningkatkan produksi, yang berlandaskan pada tingkat efisiensi dan tingkat produktivitas kerja manusia.

### c. Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Swasto (2011:110), ada beberapa indikator yang mempengaruhi kesehatan kerja, yaitu :

- 1) Kondisi lingkungan tempat kerja. Kondisi ini meliputi :
  - a) Kondisi fisik, yaitu berupa penerangan, suhu udara, ventilasi ruangan tempat kerja, dan tekanan udara.
  - b) Kondisi fisiologis, kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan.
  - c) Kondisi khemis, kondisi yang dapat dilihat dan uap gas, debu, kabut, asap, awan, cairan, dan benda padat.
- 2) Mental psikologis. Kondisi ini meliputi hubungan kerja.

### 3. Kepemimpinan

#### a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2009:218), “Kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari anggota kelompok”.

#### b. Tipe Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan menurut Soetopo (2010:214) dibagi menjadi 4, antara lain :

1. Tipe Autoritarian  
Dalam tipe kepemimpinan semacam ini, pemimpin ingin lebih bersifat berkuasa. Pemimpin sama sekali tidak memberi kebebasan kepada bawahan atau karyawan untuk turut ambil bagian dalam memutuskan suatu persoalan. Inisiatif dan daya pikir anggota sangat dibatasi sehingga tidak diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapat mereka.
2. Tipe *Laizzes-Faire*  
Tipe kepemimpinan ini seolah-olah tidak tampak, sebab pada tipe ini seorang pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada para anggotanya dalam melaksanakan tugasnya, atau secara tidak langsung segala peraturan, kebijaksanaan suatu institusi berada di tangan anggota.
3. Tipe Demokratis  
Tipe kepemimpinan ini yang selalu diharapkan. Dalam tipe kepemimpinan ini seorang pemimpin selalu mengikutsertakan seluruh anggota kelompoknya dalam mengambil suatu keputusan. Pemimpin memberikan sebagian kepemimpinan atau

kekuasaannya kepada bawahannya, sehingga para bawahan turut bertanggung jawab.

### 4. Gaya Kepemimpinan

#### a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan atau *leadership style* menurut Matondang (2008:5), “Gaya kepemimpinan adalah pola sikap dan perilaku yang ditampilkan dalam proses mempengaruhi orang lain”. Riniwati (2014:81), berpendapat bahwa “Gaya kepemimpinan adalah keseluruhan pola dari aksi pemimpin yang dilihat oleh pekerja. Gaya kepemimpinan merupakan masalah pokok bagi manager”.

#### b. Teori-Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai dan Mulyadi (2009:10), berpendapat bahwa “Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang memberikan rangsangan intelektual yang diindividukan dan memiliki kharisma yang cukup kuat”. Dan menurut Rivai dan Mulyadi (2009:10), “Gaya kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memotivasi karyawan atau bawahan dalam tujuan yang ditegakan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas”.

### 5. Motivasi Kerja

#### a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Fahmi (2013:107), “Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”. Menurut Swasto (2011:100) “Motivasi adalah suatu keadaan psikologis tertentu dalam diri seseorang yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan”.

#### b. Teori-Teori Motivasi Kerja

Herzberg dalam Fahmi (2013:113) dalam mengemukakan teori motivasinya bertumpu pada sisi kajian, yaitu :

##### a) Faktor Motivasi

Dalam motivasi faktor ini ada yang harus di ingat dan di mengerti. Faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan bekerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi seperti pencapaian, penghargaan, tanggung jawab, dan peluang untuk bertumbuh.

##### b) *Hygiene Factors*

*Hygiene factors*, melihat bagaimana kondisi kerja, lingkungan kerja dan sejenisnya memiliki pengaruh untuk mendorong seseorang memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja.

Menurut Mangkunegara (2009:98), teori ERG Maslow merupakan tiga dasar pemenuhan kebutuhan, yaitu :

- a) Kebutuhan Eksistensi (*Existence Needs*)  
Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja.
- b) Kebutuhan Keterkaitan (*Related Needs*)  
Kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c) Kebutuhan Pertumbuhan (*Growth Needs*)  
Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi.

## METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif karena memiliki alasan yang kuat untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel program keselamatan kerja ( $X_1$ ), program kesehatan kerja ( $X_2$ ), gaya kepemimpinan transformasional ( $X_3$ ), dan gaya kepemimpinan transaksional ( $X_4$ ) terhadap motivasi kerja karyawan ( $Y$ ).

### 2. Populasi dan Sampel

Penelitian ini memiliki populasi seluruh karyawan tetap yang berjumlah 72 orang di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Dari hasil penelitian yang dilakukan ternyata jumlah karyawan yang berada di tempat pada saat penyebaran dan pengisian kuesioner hanya berjumlah 60 karyawan, karena 6 karyawan yang lain tidak berada ditempat dengan alasan sedang melakukan perjalanan dinas atau sedang cuti, 1 Manajer dan 5 Asisten Manajer, dimana adanya kebijakan dari divisi *Human Resource* bahwa Manajer dan Asisten Manajer tidak diperbolehkan mengisi kuesioner.

### 3. Metode Pengumpulan Data

#### a. Data Primer

Data primer diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada responden pada PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data ini meliputi sejarah perusahaan, jumlah karyawan serta gambaran umum lokasi penelitian di PT Perusahaan

Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.

## 4. Analisis Data

### a. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan tentang gambaran atau lukisan secara sistematis mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan yang akan diteliti.

### b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

### c. Uji F (Simultan)

Untuk menguji secara simultan apakah hubungan dari variabel Program keselamatan kerja ( $X_1$ ), Program kesehatan kerja ( $X_2$ ), gaya kepemimpinan transformasional ( $X_3$ ), gaya kepemimpinan transaksional ( $X_4$ ) dengan variabel motivasi kerja karyawan ( $Y$ ) signifikan atau tidak. Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Tetapi, apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

### d. Uji t ( Parsial)

Untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Tetapi, apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan analisis statistik deskriptif tersebut yang mendeskripsikan variabel bebas terhadap variabel terikat pada program keselamatan kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai *grand mean* sebesar 4,13. Kemudian pada program kesehatan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai *grand mean* sebesar 4,23. Kemudian pada gaya kepemimpinan transformasional ( $X_3$ ) memiliki nilai *grand mean* sebesar 4,17. Kemudian pada gaya kepemimpinan transaksional ( $X_4$ ) memiliki nilai *grand mean* sebesar 3,95. Kemudian pada motivasi kerja karyawan ( $Y$ ) memiliki nilai *grand mean* sebesar 4,09. Semua terletak pada posisi baik (positif) karena berada pada interval kelas  $>3,41-4,2$  yang berarti rata-rata responden setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Program Keselamatan Kerja, Program Kesehatan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional, dan Motivasi Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang di kategorikan baik.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji hipotesis penelitian ini untuk mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu variabel Program Keselamatan Kerja ( $X_1$ ), variabel Program Kesehatan Kerja ( $X_2$ ), variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_3$ ), variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional ( $X_4$ ), terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) dengan tingkat kepercayaan 95% atau signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil uji regresi ditunjukkan pada tabel 1 sebagai berikut :

**Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	6,772	3,345	2,024	,048
	Program Keselamatan Kerja ( $X_1$ )	,225	,089	2,538	,014
	Program Kesehatan Kerja ( $X_2$ )	,536	,195	2,753	,008
	Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_3$ )	,120	,060	2,011	,049
	Gaya Kepemimpinan Transaksional ( $X_4$ )	,328	,072	4,560	,000
R		,779			
R Square		,607			
Adjusted R Square		,578			
Sig		,000			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan (Y)  
Sumber : (data primer diolah, 2015)

Dari hasil uji regresi linier berganda di atas, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = 6,772 + 0,225X_1 + 0,536X_2 + 0,120X_3 + 0,328X_4$$

Penjelasan persamaan:

- Nilai Program Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) sebesar +0,225 sehingga dapat diketahui bahwa setiap kenaikan variabel Program Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) sebesar satu-satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) +0,225. Artinya, semakin tinggi Program Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) maka akan mengakibatkan Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) ikut meningkat.
- Nilai Program Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) sebesar +0,536 sehingga dapat diketahui bahwa setiap kenaikan variabel Program Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) sebesar satu-satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) +0,536. Artinya, semakin tinggi Program Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) maka akan

mengakibatkan Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) ikut meningkat.

- Nilai Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_3$ ) sebesar +0,120 sehingga dapat diketahui bahwa setiap kenaikan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_3$ ) sebesar satu-satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) +0,120. Artinya, bahwa tinggi Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_3$ ) maka akan mengakibatkan Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) ikut meningkat.
- Nilai Gaya Kepemimpinan Transaksional ( $X_4$ ) sebesar +0,328 sehingga dapat diketahui bahwa setiap kenaikan variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional ( $X_4$ ) sebesar satu-satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) +0,328. Artinya, semakin tinggi Gaya Kepemimpinan Transaksional ( $X_4$ ) maka akan mengakibatkan Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) ikut meningkat.
- Nilai R sebesar 0,779. Dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif sebesar 0,779 atau 77,9% antara variabel Program Keselamatan Kerja ( $X_1$ ), Program Kesehatan Kerja ( $X_2$ ), Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_3$ ), dan Gaya Kepemimpinan Transaksional ( $X_4$ ) dengan variabel Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ). Dimana apabila suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai angka 100% atau 1 (baik dengan angka positif atau negatif).
- Nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,578 atau 57,8%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Program Keselamatan Kerja ( $X_1$ ), Program Kesehatan Kerja ( $X_2$ ), Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_3$ ), dan Gaya Kepemimpinan Transaksional ( $X_4$ ) terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 57,8%.
- Hasil analisis dari uji F menunjukkan bahwa secara simultan dari variabel program keselamatan kerja ( $X_1$ ), program kesehatan kerja ( $X_2$ ), gaya kepemimpinan transformasional ( $X_3$ ), dan gaya kepemimpinan transaksional ( $X_4$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan  $F_{hitung} 21,201 > F_{tabel} 2,540$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga keputusannya adalah  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

- h) Hasil analisis dari uji t (parsial) pada program keselamatan kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y), hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan uji t yaitu  $t_{hitung} 2,538 > t_{tabel} 2,00$  sehingga keputusannya adalah  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- i) Hasil analisis dari uji t (parsial) pada program kesehatan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y), hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan uji t yaitu  $t_{hitung} 2,753 > t_{tabel} 2,00$  sehingga keputusannya adalah  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- j) Hasil analisis dari uji t (parsial) gaya kepemimpinan transformasional ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y), hal ditunjukkan dengan hasil perhitungan uji t yaitu  $t_{hitung} 2,011 > t_{tabel} 2,00$  sehingga keputusannya adalah  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- k) Hasil analisis dari uji t (parsial) gaya kepemimpinan transaksional ( $X_4$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y), hal ditunjukkan dengan hasil perhitungan uji t yaitu  $t_{hitung} 4,560 > t_{tabel} 2,00$  sehingga keputusannya adalah  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- l) Berdasarkan nilai *Unstandardized Coefficients* ( $\beta$ ) pada hasil uji regresi linier berganda, tampak bahwa variabel Program Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai tertinggi dibandingkan variabel yang lain yaitu sebesar 0,536. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Program Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) adalah variabel yang paling berpengaruh (dominan) terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y).
- Transformasional ( $X_3$ ), dan Gaya Kepemimpinan Transaksional ( $X_4$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.
- c) Program Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).
- d) Program Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).
- e) Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).
- f) Gaya Kepemimpinan Transaksional ( $X_4$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).
- g) Program Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) pada hasil uji regresi linier berganda memiliki nilai tertinggi dibanding variabel bebas lainnya, hal ini menunjukkan bahwa Program Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh paling dominan terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.

## 2. Saran

Berkaitan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran-saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang:

- a) Dengan melihat hasil penelitian bahwa program kesehatan kerja yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja maka perusahaan perlu memperhatikan pemberian program keselamatannya pada setiap karyawan dengan memberikan pelatihan, diklat, dan lain-lain agar karyawan juga ikut sadar akan pentingnya keselamatan kerja dan dapat mentaatinya. Selain itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di perusahaan terus diperhatikan agar pemimpin dapat menginspirasi karyawan dan membuat karyawan bekerja sebaik mungkin sehingga membuat motivasi kerja karyawan ikut meningkat yang tujuannya mencapai kepentingan bersama.
- b) Dilihat dari nilai mean pada Program Keselamatan Kerja memiliki nilai terendah dalam hal pemeriksaan rutin alat pelindung diri. Perusahaan harus mengkaji ulang dalam hal pemeriksaan alat pelindung diri yang akan digunakan karyawan pada saat bekerja di lapangan atau di tempat yang cukup berisiko,

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Hasil analisis statistik deskriptif diketahui bahwa masing-masing *grand mean* dari variabel Program Keselamatan Kerja ( $X_1$ ), Program Kesehatan Kerja ( $X_2$ ), Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_3$ ), Gaya Kepemimpinan Transaksional ( $X_4$ ), dan Motivasi Kerja Karyawan (Y) mayoritas responden setuju dengan penerapan yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.
- b) Program Keselamatan Kerja ( $X_1$ ), Program Kesehatan Kerja ( $X_2$ ), Gaya Kepemimpinan

- karena apabila alat pelindung diri di lakukan pengecekan secara rutin dan konsisten maka akan diketahui kelayakannya, sehingga apabila sudah tidak layak digunakan alat pelindung diri tersebut tidak diperbolehkan untuk digunakan kembali.
- c) Untuk menghindari penyakit akibat kerja pada karyawan hendaknya perusahaan terus melakukan *medical check up* secara periodik, dilihat dari hasil mean pada Program Kesehatan Kerja dalam hal pemberian *medical check up* memiliki nilai terendah. Program tersebut sudah baik namun masih kurang optimal pelaksanaannya, sehingga untuk kedepannya bisa lebih ditingkatkan agar lebih optimal hasil yang diinginkan dan tidak ada pihak yang dirugikan.
  - d) Dilihat dari mean terendah pada gaya kepemimpinan transformasional dalam hal pemimpin perlu mengembangkan rasionalitas pada diri karyawan. Apabila karyawan memiliki rasionalitas yang baik maka karyawan akan lebih mudah untuk berfikir menggunakan nalar atas dasar bukti yang ada atau tidak sembarang memberikan argumentasi dan tidak ada bukti yang nyata. Sehingga apabila karyawan dihadapkan dalam suatu masalah di perusahaan, karyawan dapat menyelesaikannya dengan baik. Maka dari itu pemimpin perlu mengembangkan rasionalitas pada diri karyawannya agar karyawan dapat bertindak apabila dihadapkan suatu kondisi yang sulit.
  - e) Pada gaya kepemimpinan transaksional dilihat dari mean terendah bahwa pemimpin harus lebih peduli akan kepentingan karyawan agar karyawan merasa pemimpin memberikan perhatian yang lebih guna terciptanya hubungan yang akrab antara atasan dengan karyawan. Dengan begitu kedepannya akan membuat lingkungan kerja menjadi lebih kondusif dan pemimpin akan lebih mudah untuk mempengaruhi karyawan untuk bertindak sesuai yang diinginkan pemimpin demi kepentingan perusahaan untuk mencapai hasil yang diinginkan bersama.
  - f) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa kontribusi variabel bebas terdapat sisa 42,2% yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Dilihat dari hasil tinjauan diketahui bahwa variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang bersifat eksternal yaitu pemberian tunjangan dan pemberian insentif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi Teori Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Hartanto, Fran. 2007. *Kepemimpinan Transformasional*. Jakarta: No.9 Tahun XXVIII.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susiolo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, R.I dan Jhon, H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Matondang, M.H. 2008. *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mondy, R. Wayne dan Noe, Robert M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetopo, Hendyat. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Riniwati, Harsuko. 2014. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja*. Malang: UB Press.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.