Volume 3, Nomor 2, Agustus 2025, hlm 72-80
REFRESH: MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
e ISSN 2988-4748 p ISSN 2987-9442

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FEDERAL *INTERNATIONAL FINANCE* (FIF) CABANG SUNTER JAKARTA UTARA

Maria Florensa Nove Diani[1*]
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
Email: dianimaria727@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL
Article History:
Submission: 12-Juni-2025
Revised: 15-Juli-2025
Accepted 30-Agustus-2025

* Korespondensi:
Nama Koresponden
dianimaria727@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Federal *International Finance* (FIF) Cabang Sunter Jakarta Utara. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama yaitu pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan didapat nilai thitung > ttabel yaitu (9,100 > 1,674) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat dinyatakan secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal *International Finance* (FIF) Cabang Sunter Jakarta Utara. Sedangkan uji hipotesis kedua yaitu pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan didapat nilai thitung > ttabel yaitu (8,801 > 1,674) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat dinyatakan secara parsial Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Federal *International Finance* (FIF) Cabang Sunter Jakarta Utara. Adapun hasil hipotesis ketiga yaitu pengaruh kepemimpinan dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Federal *International Finance* (FIF) Cabang Sunter Jakarta Utara nilai Fhitung > Ftabel yaitu (53,013 > 2,79) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, artinya Kepemimpinan Dan Keselamatan Kesehatan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Federal *International Finance* (FIF) Cabang Sunter Jakarta Utara.
Kata Kunci: Kepemimpinan, Keselamatan Kesehatan Kerja dan Kinerja Karyawan

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF) SUNTER BRANCH, NORTH JAKARTA

ABSTRACT

This study aims to determine the Influence of Leadership and Occupational Health Safety on Employee Performance at PT Federal International Finance (FIF) Sunter Branch, North Jakarta. Based on the results of the first hypothesis test, namely the influence of Leadership on Employee Performance, the t-count value> t-table is (9.100> 1.674) with a significant value of 0.000 <0.05. So it can be stated partially that leadership has a positive and significant effect on employee performance at PT Federal International Finance (FIF) Sunter Branch, North Jakarta. While the second hypothesis test, namely the influence of Occupational Health Safety on Employee Performance, the t-count value> t-table is (8.801> 1.674) with a significant value of 0.000 <0.05. So it can be stated partially that Occupational Health Safety has a positive and significant effect on Employee Performance at PT Federal International Finance (FIF) Sunter Branch, North Jakarta. The results of the third hypothesis, namely the influence of leadership and occupational health safety on employee performance at PT Federal International Finance (FIF) Sunter Branch, North Jakarta, the Fcount value> Ftable, namely (53.013> 2.79) with a significant value of 0.000 <0.05, meaning that Leadership and Occupational Health Safety Simultaneously Have a Significant Influence on Employee Performance at PT Federal International Finance (FIF) Sunter Branch, North Jakarta

Keywords: Leadership, Occupational Health Safety and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang ketat saat ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif menjadi sangat penting. Sumber daya manusia mencakup kemampuan berpikir dan fisik individu merupakan aset utama dalam menjalankan usaha dan kunci untuk mencapai tujuan perusahaan. Manusia yang juga dikenal sebagai karyawan atau pekerja merupakan modal utama dalam menjalankan suatu usaha. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting. Manajemen sumber daya manusia adalah gabungan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peran tenaga kerja secara efisien dan efektif, sehingga tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dapat tercapai.

Sumber daya manusia adalah sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Dengan berpegang pada pengertian tersebut, istilah sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (*power*). Sumber daya manusia daya manusia adalah investasi sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam membangun perusahaan diperlukan *input* yang terdiri dari material, informasi, energi yang diproses melalui mesin, peralatan, *software* sehingga menghasilkan *output* berupa produk fisik maupun jasa sesuai bidang usaha/bisnis yang dijalankan.

Begitu juga berlaku pada PT Federal *International Finance* (FIF) Cabang Sunter Jakarta Utara yang bergerak pada bidang pembiayaan. Perusahaan yang memiliki berbagai bidang usaha seperti pembiayaan sepeda motor Honda melalui Fifastra, pembiayaan elektronik dan perabotan rumah tangga melalui Spektra, pinjaman tunai melalui Danastra, pembiayaan usaha melalui Finatra, pembiayaan haji dan umroh serta pembelian emas melalui Amitra. Pemberian pelayanan yang baik menjadi tolak ukur penilaian perusahaan PT Federal *Internasional Finance* (FIF) Cabang Sunter Jakarta Utara sebagai perusahaan pembiayaan. Dimana sangat mengandalkan kualitas pelayanan karyawannya.

Hasil observasi yang dilakukan pada PT Federal *International Finance* (FIF) Cabang Sunter Jakarta Utara, menunjukkan beberapa permasalahan yang menyebabkan tujuan perusahaan terhambat. Salah satunya adalah kepemimpinan yang kurang efektif, dimana kurangnya ide dalam mencari solusi apabila terjadi permasalahan membuat perusahaan mengalami stagnasi dimana memberikan keputusan yang lambat atau tidak efektif dan hilanganya kepercayaan dari karyawan. Yang pada akhirnya menurunkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat. Kepemimpinan merupakan salah satu sub-sistem paling penting dalam pengembangan suatu organisasi. Selain kepemimpinan yang menjadi permasalahan, terdapat faktor permasalahan lain yang menyebabkan tujuan perusahaan terhambat. Faktor tersebut yaitu kurangnya perhatian terhadap keselamatan kesehatan kerja (K3).

Penerapan K3 yang baik sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Widodo, 2021) ”Keselamatan merupakan upaya untuk menghindari segala tindakan atau situasi yang tidak aman yang bisa menyebabkan kecelakaan, sedangkan kesehatan kerja mengacu pada perlindungan dari penyakit yang mungkin muncul akibat aktivitas pekerjaan”.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti ingin meneliti ada tidaknya dan seberapa Pengaruh Kepemimpinan Dan Keselamatan Kesehatan Kerja Tersebut Serta Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Federal *International Finance* (FIF) Cabang Sunter Jakarta Utara.

2. METODE PELAKSANAAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, Penelitian ini dilaksanakan di PT Federal International Finance (FIF), yaitu perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan konsumen yang berlokasi di Jalan Danau Sunter Utara No 03, Rt 10 Rw 11 Sunter Jaya Krc. Tanjung Priuk Jakarta Utara.

Peneliti melakukan penelitian di mulai bulan September 2024 di PT Federal International Finance (FIF) dilakukan secara bertahan di ambil secara pra riset mulai dari pengajuan surat izin penliti.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Federal *International Finance* (FIF) Cabang Sunter Jakarta Utara, banyaknya sekitar 54 orang karyawan dan penentuan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu keseluruhan total populasi, yang merupakan karyawan dari PT Federal *International Finance* (FIF) Cabang Sunter Jakarta Utara, berjumlah 54 orang karyawan.

Untuk pengumpulan data, digunakan beberapa Teknik seperti observasi, kuesioner, wawancara dan studi kepustakaan. Data akan dianalisis dengan mengelompokkan, mentabulasikan, dan menyajikan data berdasarkan variabel, serta melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis.

Selain itu, diguankan juga skala likert untuk mengukur tanggapan responden, dengan kriteris skor yang sudah ditetapkan. Metode analisis data yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah untuk mengevaluasi hasil penelitian secara sistematis dan ilmiah.

Semua metode dan teknik digunakan dalam penelitian ini dibuat untuk memastian bahwa data yang diperoleh akan medukung tujuan penelitian dengan baik dan benar.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

A. *Uji Asumsi Klasik*

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik untuk analisis regresi linier berganda yang berbasis persegi panjang normal

B. *Uji Multikolineritas*

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantar variabel independen. Pendeteksian ada atau tidaknya multikolineritas dilakukan dengan melihat nilai VIF apabila nilai VIF < 10, maka model bebas dari multikolineritas. Berikut adalah nilai VIF yang dihasilkan:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.337	2.715		1.597	.116		
	Kepemimpinan	.430	.124	.459	3.475	.001	.366	2.735
	Keselamatan Kesehatan Kerja	.319	.103	.408	3.094	.003	.366	2.735
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Dari hasil koefisien korelasi dari 54 kuesioner dihasilkan pengaruh kepemimpinan sebesar 0,784 r tabel sebesar 0,268, dikatakan valid apabila r hitung > r tabel atau 0,784 > 0,268 dan keselamatan kesehatan kerja sebesar 0,774, dikatakan valid apabila r hitung > r tabel atau 0,774 > 0,268, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) dan keselamatan kesehatan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

C. *Uji Regresi Linear Berganda*

Pada uji regresi linear berganda bermaksud mencari hubungan dari dua variabel atau lebih dimana variabel yang satu tergantung pada variabel yang lain. Tahap analisis pada uji regresi linear berganda yaitu melalui tabel *ANOVA* dan tabel *Coefficients* dapat menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.337	2.715		1.597	.116
	Kepemimpinan	.430	.124	.459	3.475	.001
	Keselamatan kesehatan Kerja	.319	.103	.408	3.094	.003
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber: data diolah oleh peneliti (2025)						

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, maka dapat persamaan regresi linear berganda dengan nilai konstanta Y = 4,337 + 0,430X1 + 0,319X2 + 0,05e. Atas dasar persamaan tersebut, maka dapat diinterprestasikan sebagai berikut:

1) Nilai konstanta Y = 4,337 yang menunjukkan nilai positif. Berarti menunjukkan terjadi perubahan yang searah, dimana jika Kepemimpinan (X1) dan Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) tidak berubah atau bersifat tetap atau nilai 0 (nol) maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya akan tetap dan bersifat positif.
2) Nilai koefisien X1 = 0,430 yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika Kepemimpinan (X1) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,430 dan jika Kepemimpinan (X1) menurun satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan menurun dengan koefisien regresi yang sama sebesar 0,430.
3) Nilai koefisien X2 = 0,319 yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,319 dan jika Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) menurun satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan menurun dengan koefisien regresi yang sama sebesar 0,319.

D. *Uji Koefisien Determinasi*

Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel berikutnya.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822[a]	.675	.662	2.45179

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

Berdasarkan tabel diatas maka dapat angka Adjusted R Square sebesar 0,662. Nilai tersebut dipakai untuk mengukur besaran presentasi konstribusi karena dalam model regresi menggunakan lebih dari satu variabel bebas dan sudah disesuaikan. Maka dapat disimpulkan kepemimpinan dan keselamatan kesehatan kerja sebagai variabel penyebab mempunyai konstribusi sebesar 0,675 atau 67,5% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 32,5% adalah variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. *Uji Hipotesis*

Menurut Sugiyono (2021:242) "secara statistik uji hipotesis merupakan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya, berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (statistik)". Pengujian hipotesis ini dibagi menjadi kedalam dua jenis pengujian, yaitu pengujian secara parsial yang disebut uji t dan pengujian secara simultan yang disebut uji f.

1. *Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)*

Pengujian hipotesis secara parsial Kepemimpinan (X1) dan Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan secara sendiri-sendiri pada masing-masing variabel X. Dimana, dalam pengujian ini digunakan kriteria signifikan 5% (0,05) dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel yakni sebagai berikut:

a. Jika nilai t hitung < t tabel berarti H0 diterima dan H1 ditolak
b. Jika nilai t hitung > t tabel berarti H0 ditolak dan H1 diterima

Adapun untuk menentukan besarnya nilai t tabel di cari menggunakan rumus sebagai berikut:

t tabel = tα.df (Taraf Alpha x *Degree of Freedom*)

α = tarif nyata 5%

df = (n-2), maka diperoleh (54-2)= 52, maka t_{tabel} = 1,674

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai t hitung > t tabel atau *p value* < sig. 0,05

a. Pengaruh Kepemimpinan signifikan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Rumus hipotesis adalah:

H0 : *P1* = 0 Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Federal *International Finance* (FIF) Cabang Sunter Jakarta Utara.

H0 : *P1* ≠ 0 Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Federal *International Finance* (FIF) Cabang Sunter Jakarta Utara.

Adapun hasil pengujian data menggunakan *SPSS* versi 25, yakni sebagai berikut:

Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6. Hasil Uji t Variabel (X1) terhadap (Y)

Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	7.575	2.704		2.801	.007
Kepemimpinan	.734	.081	.784	9.100	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: data diolah oleh peneliti (2025)

Terdapat pada tabel diatas nilai sig 0,000 untuk X1. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Variabel X1 mempunyai t hitung sebesar 9,100 dengan t tabel 1,674. Jadi t hitung > t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel X1 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y. Nilai t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Federal *International Finance* (FIF) Cabang Sunter Jakarta Utara.

b. Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Rumusan Hipotesis:

H0: p 2=0 Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Federal *International Finance* (FIF) Cabang Sunter Jakarta Utara.

H1: 2≠0 Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Federal *International Finance* (FIF) Cabang Sunter Jakarta Utara.

Adapun hasil pengujian data menggunakan *SPSS* versi 25, yakni sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji t Variabel (X2) Terhadap (Y)

Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	6.658	2.899		2.297	.026
Keselamatan Kesehatan Kerja	.605	.069	.774	8.801	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: data diolah oleh peneliti (2025)

Terlihat pada tabel diatas terdapat nilai sig 0,000 untuk X2. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Variabel X2 mempunyai t hitung sebesar 8,801 dengan t tabel 1,674 dapat disimpulkan bahwa variabel X2 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y. Nilai t menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jadi dapat disimpulkan Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Federal *International Finance* (FIF) Cabang Sunter Jakarta Utara.

2. *Uji Hipotesis secara simultan (Uji F)*

Pengujian hipotesis secara simultan yakni variabel Kepemimpinan (X1) dan Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dimana, dalam pengujian ini digunakan kriteria signifikan 5% (0,05) dengan membandingkan antara nilai f hitung dengan f tabel yakni sebagai berikut:

a. Jika nilai f hitung < f tabel berarti H0 diterima dan H1 ditolak
b. Jika nilai f hitung > f tabel berarti H0 ditolak dan H1 diterima

Adapun untuk menentukan besarnya nilai f tabel dicari dengan ketentuan df=(n-k-1), dan diperoleh (54-2-1) = 51, jadi f tabel = 2,79.
Kriteria dikatakan signifikan nilai f hitung > f tabel atau *ρ value* < sig. 0,05.
Rumus Hipotesis adalah:

H0 : ρ1.2 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Federal *International Finance* (FIF) Cabang Sunter Jakarta Utara.

H3 : ρ1.2= Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Federal *International Finance* (FIF) Cabang Sunter Jakarta Utara.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	637.352	2	318.676	53.013	.000[b]
	Residual	306.574	51	6.011		
	Total	943.926	53			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Keselamatan Kesehatan Kerja, Kepemimpinan						

Sumber: data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai F hitung sebesar 53,013 dan nilai signifikan 0,000. Adapun nilai F tabel adalah sebesar 2,79. Karena nilai F hitung 53,013 > F tabel 2,79 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Federal *International Finance* (FIF) Cabang Sunter Jakarta Utara.

PEMBAHASAN

A. *Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)*

Berdasarkan rumusan masalah pertama yang mempertanyakan apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, diperoleh persamaan regresi Y = 7,575 + 0,734 koefisien korelasi (R) sebesar 0,784. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh hubungan yang kuat antara antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, karena nilai koefisien berada pada interval 0,60 – 0,799. Nilai koefisien determinasi atau konrtribusi pengaruh sebesar 0,614 atau sebesar 61,4 % sedangkan sisanya 38,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung 9,100 > t tabel 1,674 dengan demikian H01 ditolak dan Ha1 diterima. Maka dengan hasil tersebut mengartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal *International Finance* (FIF) Cabang Sunter Jakarta Utara. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Widia Astuti (Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Tbk Jakarta Selatan, yang mengatakan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. *Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)*

Berdasarkan rumusan masalah kedua yang mempertanyakan apakah terdapat pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh persamaan regresi Y = 6,658 + 0,605 koefisien korelasi (R) sebesar 0,774. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh hubungan yang kuat antara antara variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan, karena nilai koefisien berada pada interval 0,60 – 0,799. Nilai koefisien determinasi atau konrtribusi pengaruh sebesar 0,598 atau sebesar 59,8 % sedangkan sisanya 40,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung 8,801 > t tabel 1,674 dengan demikian H02 ditolak dan

Ha2 diterima. Maka dengan hasil tersebut mengartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Federal *International Finance* (FIF) Cabang Sunter Jakarta Utara. Hasil penelitian ini selaras dengan peneliti terdahulu yang dilakukan Muhammad Fiqri (2024) dengan judul Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sigma Cipta Utama, yang menyatakan bahwa keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. *Pengaruh Kepemimpinan (X1), Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)*

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi Y = 4,337 + 0,430 Xl + 0,319 X2, nilai koefisien korelasi (R) sebesar koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat sebesar 0,822 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat karena nilai mendekati 1 (satu) atau berdasarkan taksirannya berada di area interval 0,80-1,00. Nilai koefisien determinasi 0,675 atau sebesar 67,5% sedangkan sisanya sebesar 32,5% adalah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau F hitung 53,013 > F tabel 2,79 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H03 ditolak dan Ha3 diterima, artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Federal *International Finance* (FIF) Cabang Sunter Jakarta Utara

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal *International Finance* (FIF) Cabang Sunter Jakarta Utara. Berdasarkan uji t (uji parsial) menunjukan bahwa nilai thitung > ttabel dan signifikan < 0,05 yaitu 9,100 > 1,674 dan nilai signifikan < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05. Maka, dengan demikian dapat disimpulkan H01 ditolak dan Ha1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal *International Finance* (FIF) Cabang Sunter Jakarta Utara.
2. Terdapat pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Federal *International Finance* (FIF) Cabang Sunter Jakarta Utara. Berdasarkan uji t (uji parsial) menunjukan bahwa nilai thitung > ttabel dan signifikan < 0,05 yaitu 8,801 > 1,674 dan nilai signifikan < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05. Maka, dengan demikian dapat disimpulkan H02 ditolak dan Ha2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Federal *International Finance* (FIF) Cabang Sunter Jakarta Utara.
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Federal *International Finance* (FIF) Cabang Sunter Jakarta Utara secara simultan. Berdasarkan uji F (uji simultan) menunjukan bahwa nilai Fhitung > Ftabel dan signifikan < 0,05 yaitu 53,013 > 2,79 dan nilai signifikan < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H03 ditolak dan Ha3 diterima. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukan nilai *R Square* sebesar 0,675 atau 67,5%. Hal ini berarti, variabel Kepemimpinan (X1) dan Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) mampu menjelaskan besaran pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 67,5% sedangkan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

5. DAFTAR PUSTAKA

Ardana, & Dkk. (2020). *Pengantar Statistika Inferensial*. Depok: PT Rajagrafindo Persada. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Iriani. (2020). *Statistika Terapan*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Irham Fahmi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarta.

Mangkunegara. (2021). *pengaruh upah, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pekerja perkebunan (studi pada PT. perkebunan nusantara IX)*. Salatiga : Universitas Setya Wacana.

Muhammad Busro. (2021). *faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan pengaruh Deskripsi kerja, Pengawasan Karier Terhadap kinerja Karyawan (studi khasus pada karyawan pelayanan jasa bongkar muat peti kemas di PT.pelabuhan II cabang pelabuhan tanjung priok).* Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.

Sari. (2021:13). *Anteseden Kinerja Pegawai.* Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Sugiarto. (2021). *Metode penelitian bisnis.* Yogyakarta: CV Andi Offset

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D.* Yogyakarta: CV Alfabet.

Surajiyo. (2020:8). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Toeri dan Aplikasi.* Yogyakarta: Deepublish.

Suwardi. (2021 : 3). *Pedoman praktis K3LH (Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup).* Yogyakarta: Gava Media.

Terry, Georger. 2021 *Prinsip-Prinsip Manajemen,* Jakarta : Bumi Aksara

Thoha. (2020). *Pengaruh Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada KPPN* Bandung I. Bandung: Alfabeta.

Widodo. (2021). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Winarsih. (2020). *Pengukuran kinerja Berbasih Kopetensi Edisi Revisi.* Depok: PT.Raja Grafindo Persada.