

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Ramdan Setiawan Mohamad, Robiyati Podungge, Syamsul B. Biki

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo, Kota Gorontalo, Provinsi Gorontalo, Indonesia

Info Artikel	ABSTRACT
Histori Artikel: Dikirim 10 Apr, 2026 Direvisi 23 Jul, 2026 Diterima 5 Sep, 2026	This study examines the effect of leadership style and occupational safety and health (OSH) on employee performance at PLN NP ULPLTD Telaga Gorontalo, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative approach using a survey method. The population included all employees of PLN NP ULPLTD Telaga Gorontalo, and data were collected through questionnaires. The data were analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2). The results show that leadership style has a positive and significant effect on employee performance. Occupational safety and health (OSH) also has a positive and significant effect on employee performance, indicating that effective implementation of OSH can improve work quality and productivity. Simultaneously, leadership style and OSH have a positive and significant effect on employee performance. These findings indicate that effective leadership and a safe, healthy work environment contribute to improved employee performance. The coefficient of determination indicates that leadership style and OSH explain employee performance, while the remaining variation is influenced by other factors not examined in this study. <i>Copyright © 2026 Author This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 International License</i>
Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Keselamatan dan Kesehatan Kerja; Kinerja	
ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja pegawai pada PLN NP ULPLTD Telaga Gorontalo, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai PLN NP ULPLTD Telaga Gorontalo, dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. K3 juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif serta lingkungan kerja yang aman dan sehat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan K3, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.	
Korespondensi: ramdanmohamad161101@gmail.com	

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan selalu berperan aktif dan dominan dalam seluruh aktivitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak dapat tercapai tanpa peran aktif sumber daya manusia dalam organisasi, meskipun peralatannya canggih dan modern.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sentral dalam organisasi dan bisnis. Agar kegiatan pengelolaan dapat berjalan lancar, perusahaan harus mempunyai pegawai yang kompeten dan berkualifikasi

tinggi serta berusaha mengelola perusahaan seoptimal mungkin untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil atau kinerja kerja pegawai yang dinilai secara kualitatif dan kuantitatif berdasarkan standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang memenuhi standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Di era globalisasi ini, kebutuhan energi listrik semakin meningkat seiring dengan perkembangan ekonomi dan pembangunan infrastruktur. Peran Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD) sangat penting dalam menyediakan pasokan listrik bagi masyarakat dan industri, terutama di daerah-daerah yang belum terjangkau oleh jaringan listrik utama. Salah satu aspek penting dalam mewujudkan kinerja optimal pada pembangkit listrik adalah kualitas kepemimpinan serta penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik. Gaya kepemimpinan yang efektif dan kesadaran tinggi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi faktor penentu dalam menjaga kualitas kinerja pegawai di PLTD. Penelitian ini mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan K3 terhadap kinerja pegawai di PLTD Telaga PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Cabang Gorontalo.

PLTD Telaga berperan sebagai penyedia listrik yang andal untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan industri di Gorontalo. Dengan meningkatnya beban kerja dan tuntutan produktivitas yang tinggi, pegawai di PLTD Telaga dihadapkan pada berbagai tantangan dalam bekerja, baik dari segi teknis maupun manajerial. Pada kondisi ini, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan efisiensi kerja pegawai. Kepemimpinan yang baik dapat memberikan arahan yang jelas, memberikan dukungan moral, serta membangun semangat kerja yang tinggi di kalangan pegawai. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan PLTD ini dapat memengaruhi kinerja pegawai. Berikut perkembangan realisasi kinerja karyawan 2023-2025.

Tabel 1. Perkembangan Realisasi Hasil Kinerja Karyawan tahun 2023-2025

No	Aspek Penilaian Kerja	Nilai Kerja 2023	Target Realisasi	Nilai Kerja 2024	Target Realisasi	Nilai Kerja 2025	Target Realisasi	Ket
1	Kualitas	92.43	100%	92.96	100%	93.74	100%	Baik
2	Kuantitas	95.85	100%	92.9	100%	92.35	100%	Baik
3	Waktu	93.98	100%	94.53	100%	94.92	100%	Baik
4	Penekanan Biaya	91.44	100%	95.87	100%	96.2	100%	Baik
5	Pengawasan	95.64	100%	95.83	100%	95.96	100%	Baik
6	Hubungan Antar Karyawan	94.8	100%	95.72	100%	96.82	100%	Baik

Secara empiris, perkembangan kinerja pegawai pada PLN Nusantara Power ULPLTD Telaga Gorontalo selama periode 2023–2025 menunjukkan dinamika yang penting untuk diteliti. Berdasarkan data internal perusahaan, kualitas kerja pegawai mengalami peningkatan dari skor 92,43 pada tahun 2023 menjadi 93,74 pada tahun 2025. Perkembangan positif juga terlihat pada aspek efisiensi biaya operasional yang meningkat dari 91,44 menjadi 96,20, serta hubungan antarpegawai yang meningkat dari 94,80 menjadi 96,82. Meskipun demikian, aspek kuantitas kerja menunjukkan kecenderungan yang berbeda, yaitu mengalami penurunan dari 95,85 pada tahun 2023 menjadi 92,35 pada tahun 2025. Kondisi tersebut dapat mencerminkan perubahan orientasi kerja perusahaan yang semakin menekankan aspek keselamatan, efisiensi, dan kualitas pekerjaan dibandingkan dengan pencapaian kuantitas output semata.

Secara keseluruhan, capaian kinerja yang berada dalam kategori “Baik” menunjukkan adanya kondisi organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan secara disiplin, komunikatif, dan berorientasi pada keselamatan. Dalam konteks tersebut, kepemimpinan dan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi dua aspek penting yang perlu diperhatikan karena keduanya berkaitan dengan bagaimana pegawai diarahkan, dilindungi, dan didukung dalam melaksanakan pekerjaannya. Sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan penerapan K3 yang baik diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sekaligus mendukung peningkatan produktivitas serta keberlanjutan operasional perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi, dan mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang profesional dan mampu memperlakukan pegawai secara adil dapat menumbuhkan rasa dihargai, meningkatkan motivasi, serta mendorong keterlibatan pegawai dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, pola kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi dapat memengaruhi kinerja pegawai. Depitra dan Soegoto (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki

keterkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai, sehingga efektivitas seorang pemimpin menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan pencapaian organisasi.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan serangkaian upaya yang ditujukan untuk menjamin keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan tenaga kerja selama menjalankan aktivitas kerja. Penerapan K3 tidak hanya diarahkan pada pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, tetapi juga mencakup identifikasi berbagai potensi bahaya serta pengendalian risiko yang dapat mengganggu keselamatan dan kesehatan pekerja. Penerapan K3 yang efektif memungkinkan organisasi menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, sehat, dan nyaman sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas secara optimal. Selain perlindungan terhadap kondisi fisik, K3 juga perlu memperhatikan aspek psikologis pegawai agar mereka dapat bekerja dengan rasa aman serta terhindar dari tekanan yang berpotensi mengganggu kesehatan dan produktivitas kerja (Oktari, 2022).

Bagi PLN Nusantara Power ULPLTD Telaga Gorontalo, penerapan K3 memiliki posisi penting mengingat karakteristik pekerjaan pada unit pembangkit tenaga listrik yang berpotensi menimbulkan risiko operasional serta membutuhkan standar keselamatan yang tinggi. Oleh karena itu, keberhasilan penerapan K3 tidak hanya berfungsi untuk meminimalkan kecelakaan dan gangguan kesehatan kerja, tetapi juga dapat mendukung kelancaran proses kerja serta meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Sedarmayanti (2011) menjelaskan bahwa kinerja berkaitan dengan hasil kerja pegawai maupun organisasi yang dapat ditunjukkan secara nyata dan diukur berdasarkan standar tertentu. Kinerja menjadi aspek penting bagi organisasi karena pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Sejalan dengan hal tersebut, Busro (2018) dalam Rudini (2024) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga mencakup kualitas hasil kerja, ketepatan pelaksanaan tugas, tanggung jawab, serta kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi.

Dalam konteks PLN Nusantara Power ULPLTD Telaga Gorontalo, kinerja pegawai menjadi aspek strategis karena aktivitas operasional perusahaan membutuhkan ketepatan, kedisiplinan, koordinasi, serta kepatuhan terhadap prosedur keselamatan. Oleh karena itu, pencapaian kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individual, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor organisasional, termasuk gaya kepemimpinan serta penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.

Meskipun penelitian mengenai kepemimpinan, K3, dan kinerja pegawai telah banyak dilakukan, kajian yang secara spesifik mengintegrasikan aspek manajerial dan keselamatan kerja pada unit pembangkit listrik tenaga diesel di daerah masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menjadi research gap yang mendasari pentingnya penelitian ini. Karakteristik pekerjaan pada unit pembangkit yang memiliki tuntutan teknis dan risiko keselamatan yang relatif tinggi menjadikan hubungan antara kepemimpinan, penerapan K3, dan kinerja pegawai relevan untuk dianalisis secara empiris.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai pada PLN Nusantara Power ULPLTD Telaga Gorontalo. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait keterkaitan antara kepemimpinan, K3, dan kinerja pegawai. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam mengembangkan pola kepemimpinan yang adaptif serta memperkuat budaya K3 guna meningkatkan kinerja pegawai dan mendukung keberlanjutan operasional perusahaan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi objek penelitian secara objektif berdasarkan data berbentuk angka, mulai dari proses pengumpulan, pengolahan, dan penafsiran hingga penyajian hasil penelitian (Arikunto, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT PLN (Persero) Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD) Telaga Kota Gorontalo yang berjumlah 53 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2017), sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 53 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi,

wawancara, dan kuesioner. Observasi dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap kondisi dan aktivitas kerja di lokasi penelitian, sedangkan wawancara digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung dari pihak terkait (Mustafa, 2013; Narbuko, 2010). Selanjutnya, kuesioner diberikan secara langsung kepada seluruh responden untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti. Data yang terkumpul selanjutnya diolah dan dianalisis secara kuantitatif untuk memberikan gambaran objektif mengenai kondisi penelitian serta menguji hubungan antarvariabel yang diteliti.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Uji Validitas

Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Ketentuan yang digunakan yaitu apabila nilai r hitung $> r$ tabel, maka item pernyataan dinyatakan valid, sedangkan apabila r hitung $< r$ tabel, maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	P1	0.871	0.271	Valid
	P2	0.898	0.271	Valid
	P3	0.921	0.271	Valid
	P4	0.922	0.271	Valid
	P5	0.894	0.271	Valid
	P6	0.933	0.271	Valid
	P7	0.923	0.271	Valid
	P8	0.895	0.271	Valid
	P9	0.906	0.271	Valid
	P10	0.899	0.271	Valid
	P11	0.919	0.271	Valid
	P12	0.908	0.271	Valid
	P13	0.923	0.271	Valid
	P14	0.896	0.271	Valid
	P15	0.917	0.271	Valid
K3 (X2)	P1	0.888	0.271	Valid
	P2	0.905	0.271	Valid
	P3	0.870	0.271	Valid
	P4	0.889	0.271	Valid
	P5	0.933	0.271	Valid
	P6	0.905	0.271	Valid
	P7	0.920	0.271	Valid
	P8	0.893	0.271	Valid
	P9	0.850	0.271	Valid
Kinerja (Y)	P1	0.919	0.271	Valid
	P2	0.863	0.271	Valid
	P3	0.892	0.271	Valid
	P4	0.899	0.271	Valid
	P5	0.911	0.271	Valid
	P6	0.915	0.271	Valid
	P7	0.884	0.271	Valid
	P8	0.880	0.271	Valid
	P9	0.927	0.271	Valid
	P10	0.873	0.271	Valid
	P11	0.921	0.271	Valid
	P12	0.878	0.271	Valid
	P13	0.904	0.271	Valid
	P14	0.895	0.271	Valid
	P15	0.893	0.271	Valid
	P16	0.849	0.271	Valid
	P17	0.899	0.271	Valid
	P18	0.917	0.271	Valid

	P19	0.901	0.271	Valid
--	-----	-------	-------	-------

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja/K3 (X2), serta Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,271. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel penelitian. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten ketika digunakan untuk pengukuran berulang. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	Cut Off	N of Items
Gaya Kepemimpinan	.984	.600	15
K3	.969	.600	9
Kinerja	.984	.600	15

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari nilai cut-off sebesar 0,600. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,984; variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja/K3 (X2) sebesar 0,969; dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,984. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten.

Hasil Uji Hipotesis

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja/K3 (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian parsial (uji t) menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.394	9.076		-.484	.630		
	Gaya Kepemimpinan	.692	.124	.554	5.564	.000	1.000	1.000
	K3	1.059	.235	.449	4.510	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial yang disajikan pada tabel di atas, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 5,564 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi sebesar 0,692 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan Gaya Kepemimpinan sebesar satu satuan berpotensi meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,692 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

Selanjutnya, variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,510 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi sebesar 1,059 berarti bahwa setiap peningkatan K3 sebesar satu satuan akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 1,059 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan demikian, hasil pengujian secara parsial membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PLTD Telaga PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Cabang Gorontalo.

Tabel 5. Hasil Uji F**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7105.516	2	3552.758	25.507	.000 ^b
	Residual	6964.295	50	139.286		
	Total	14069.811	52			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), K3, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengujian simultan yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 25,507 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut berada di bawah 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai F hitung yang diperoleh menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan mampu menjelaskan keterkaitan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan K3 dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, yang disertai dengan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik secara bersama-sama, dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai di PLTD Telaga PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Cabang Gorontalo.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	0.505	0.485	11.80194

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,505. Nilai tersebut diperoleh dari hasil kuadrat koefisien korelasi (R), yaitu $0,711 \times 0,711 = 0,505$. Dengan demikian, nilai koefisien determinasi sebesar 0,505 atau 50,5% menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 50,5%.

3.2 Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di PLN NP ULPLTD Telaga Gorontalo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PLN NP ULPLTD Telaga Gorontalo. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, semakin besar kecenderungan peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, kepemimpinan dalam konteks organisasi operasional tidak hanya berkaitan dengan kemampuan pimpinan dalam memberikan instruksi, tetapi juga dengan kemampuan membangun arah kerja yang jelas, mengoordinasikan pelaksanaan tugas, memberikan dukungan, serta memastikan bahwa setiap pegawai memahami tanggung jawab dan standar kerja yang harus dicapai.

Secara substantif, pengaruh positif tersebut dapat dipahami karena karakteristik pekerjaan pada unit pembangkit listrik menuntut koordinasi, ketepatan prosedur, kedisiplinan, dan konsistensi dalam pelaksanaan pekerjaan. Dalam kondisi seperti ini, pemimpin memiliki posisi strategis dalam menerjemahkan tujuan organisasi ke dalam pembagian tugas dan arahan kerja yang dapat dipahami oleh para pegawai. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan secara jelas dapat mengurangi ketidakpastian dalam pelaksanaan pekerjaan, sedangkan komunikasi dan koordinasi yang efektif dapat memperlancar hubungan kerja antarpegawai. Pada akhirnya, kondisi tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terarah sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas secara lebih efektif.

Koefisien regresi sebesar 0,692 juga memberikan indikasi bahwa perubahan pada Gaya Kepemimpinan diikuti oleh perubahan positif pada Kinerja Pegawai, dengan asumsi variabel lain tetap. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja. Namun demikian, hasil tersebut tidak berarti bahwa peningkatan kinerja hanya ditentukan oleh kepemimpinan. Kinerja pegawai merupakan konstruk yang kompleks dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja, serta sistem organisasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ditha Kiranie, Dana Prihadi, dan Warman Suryaman (2023) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesamaan hasil tersebut memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan merupakan instrumen manajerial yang berperan dalam mengarahkan perilaku serta meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian Kiki Halawa (2024) juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut semakin memperkuat argumentasi bahwa kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi, arahan, pengawasan, dan dukungan dapat membentuk kondisi kerja yang memungkinkan pegawai bekerja secara lebih optimal.

Jika dikaitkan dengan kondisi PLN NP ULPLTD Telaga Gorontalo, temuan ini memiliki implikasi bahwa peningkatan kinerja tidak cukup dilakukan hanya melalui penetapan target dan prosedur kerja semata. Aspek kepemimpinan perlu ditempatkan sebagai bagian dari mekanisme pengelolaan sumber daya manusia. Pimpinan perlu memastikan bahwa arahan kerja tidak hanya bersifat instruktif, tetapi juga disertai komunikasi dua arah, pemberian umpan balik, penghargaan atas pencapaian, serta pengawasan yang proporsional. Dengan pendekatan tersebut, kepemimpinan dapat berfungsi bukan hanya sebagai mekanisme pengendalian, tetapi juga sebagai instrumen yang membangun keterlibatan dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan.

Dengan demikian, kontribusi utama temuan ini terletak pada penegasan bahwa efektivitas kepemimpinan di lingkungan kerja operasional memiliki keterkaitan langsung dengan kemampuan pegawai dalam mencapai standar kinerja. Pemimpin yang mampu menggabungkan kejelasan arahan, koordinasi, motivasi, dan pengawasan berpotensi menciptakan kondisi kerja yang lebih mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Pegawai di PLN NP ULPLTD Telaga Gorontalo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PLN NP ULPLTD Telaga Gorontalo. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan K3, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut menegaskan bahwa K3 tidak semata-mata merupakan kewajiban administratif atau instrumen untuk mencegah kecelakaan kerja, tetapi juga merupakan bagian penting dari sistem manajemen yang mendukung keberlanjutan dan efektivitas pekerjaan.

Dalam lingkungan pembangkit listrik, aspek K3 memiliki relevansi yang sangat kuat karena aktivitas operasional berhadapan dengan berbagai potensi risiko kerja. Kondisi kerja yang aman memberikan ruang bagi pegawai untuk menjalankan tugas tanpa menghadapi gangguan atau kekhawatiran yang tidak perlu terkait keselamatan. Penerapan prosedur keselamatan, penggunaan alat pelindung diri, pengawasan terhadap kondisi kerja, serta pemahaman pegawai terhadap prosedur operasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terkendali. Lingkungan yang demikian pada akhirnya dapat mendukung konsentrasi, ketepatan, dan kontinuitas dalam pelaksanaan pekerjaan.

Koefisien regresi sebesar 1,059 menunjukkan bahwa peningkatan K3 memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja pegawai, dengan asumsi variabel lain tetap. Dibandingkan dengan koefisien Gaya Kepemimpinan dalam model, nilai tersebut menunjukkan bahwa secara matematis perubahan pada variabel K3 memiliki koefisien regresi yang lebih besar. Namun, perbedaan nilai koefisien regresi tersebut tidak dapat langsung dimaknai sebagai bukti bahwa K3 lebih dominan daripada Gaya Kepemimpinan tanpa mempertimbangkan koefisien beta terstandar. Oleh karena itu, temuan ini lebih tepat dimaknai sebagai bukti bahwa K3 merupakan faktor yang secara empiris memiliki hubungan yang penting dengan kinerja pegawai dalam model penelitian.

Secara teoritis, hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui kondisi kerja yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan secara aman, nyaman, dan berkelanjutan. Ketika prosedur keselamatan dipahami dan diterapkan secara konsisten, potensi gangguan akibat kecelakaan atau kondisi kerja yang tidak aman dapat diminimalkan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang mengabaikan aspek keselamatan dapat meningkatkan risiko gangguan operasional, menurunkan kenyamanan kerja, dan pada akhirnya berpotensi menghambat pencapaian kinerja. Oleh karena itu, K3 perlu dipahami sebagai investasi organisasi untuk menjaga kapasitas kerja pegawai sekaligus mendukung keberlanjutan proses operasional.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Rizki Ramadhan dan Abdul Rahman (2023) yang menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat dapat menciptakan kondisi yang lebih mendukung bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Temuan serupa juga ditunjukkan oleh Fauzan dan Fitriani (2024), yang menemukan bahwa penerapan K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesamaan temuan tersebut memberikan dukungan empiris bahwa K3

memiliki peran yang tidak dapat dipisahkan dalam pengelolaan kinerja, terutama pada organisasi yang memiliki tingkat risiko operasional yang relatif tinggi.

Dalam konteks PLN NP ULPLTD Telaga Gorontalo, implikasi temuan ini adalah perlunya menjadikan K3 sebagai bagian integral dari pengelolaan kinerja, bukan sekadar kepatuhan terhadap prosedur. Penerapan K3 perlu didukung dengan pembinaan dan pelatihan yang berkelanjutan, pengawasan kepatuhan terhadap prosedur, pemeliharaan fasilitas keselamatan, serta pembentukan budaya keselamatan yang melibatkan seluruh pegawai. Dengan demikian, keselamatan tidak hanya menjadi tanggung jawab bagian tertentu, tetapi juga menjadi nilai bersama yang melekat dalam setiap aktivitas kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PLN NP ULPLTD Telaga Gorontalo. Temuan ini memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan satu aspek manajerial, tetapi juga merupakan hasil interaksi antara faktor kepemimpinan dan kondisi kerja yang mendukung keselamatan. Dengan kata lain, kepemimpinan yang efektif akan lebih optimal apabila berlangsung dalam lingkungan kerja yang aman, sementara penerapan K3 juga membutuhkan kepemimpinan yang mampu mengarahkan, mengawasi, dan membangun kepatuhan pegawai.

Hasil uji simultan tersebut menjadi penting karena menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan K3 berkontribusi secara kolektif terhadap variasi kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,505 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 50,5% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan 49,5% lainnya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Dengan demikian, model penelitian memiliki daya jelaskan yang cukup berarti, tetapi sekaligus menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan fenomena multidimensional yang tidak dapat sepenuhnya dijelaskan hanya melalui kepemimpinan dan K3.

Secara konseptual, hubungan simultan tersebut dapat dijelaskan melalui dua mekanisme yang saling melengkapi. Gaya kepemimpinan berperan dalam memberikan arah, membangun koordinasi, mengendalikan pelaksanaan pekerjaan, serta mendorong pegawai untuk mencapai target organisasi. Sementara itu, K3 menyediakan kondisi dan sistem kerja yang memungkinkan pegawai menjalankan arahan tersebut secara aman dan berkelanjutan. Ketika kedua aspek tersebut berjalan secara bersamaan, organisasi tidak hanya memiliki arah kerja yang jelas, tetapi juga memiliki lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Temuan ini juga menunjukkan bahwa peningkatan kinerja sebaiknya tidak dilakukan melalui pendekatan parsial. Upaya memperbaiki kinerja melalui peningkatan kepemimpinan tanpa memperhatikan keselamatan kerja berpotensi menimbulkan tekanan untuk mencapai target yang tidak diimbangi dengan perlindungan bagi pegawai. Sebaliknya, penyediaan fasilitas dan prosedur K3 tanpa dukungan kepemimpinan yang efektif dapat menimbulkan persoalan terkait kepatuhan dan konsistensi pelaksanaannya. Oleh sebab itu, efektivitas pengelolaan kinerja membutuhkan keterpaduan antara aspek manusia dan aspek sistem kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rina Marlina dan Heri Susanto (2024) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan penerapan K3 secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesamaan hasil tersebut memperkuat argumentasi bahwa kepemimpinan dan keselamatan kerja merupakan dua elemen manajerial yang saling melengkapi dalam menciptakan efektivitas kerja. Kepemimpinan memberikan arah dan memperkuat perilaku kerja, sedangkan K3 menciptakan kondisi struktural dan operasional yang memungkinkan pekerjaan dilaksanakan dengan aman dan efisien.

Dengan demikian, implikasi penting dari temuan penelitian ini bagi PLN NP ULPLTD Telaga Gorontalo adalah perlunya pendekatan peningkatan kinerja yang terintegrasi. Pimpinan tidak hanya perlu meningkatkan kualitas pengarahannya, koordinasi, motivasi, dan pengawasan, tetapi juga memastikan bahwa seluruh kebijakan dan praktik kepemimpinan selaras dengan prinsip keselamatan dan kesehatan kerja. Integrasi kedua aspek tersebut diharapkan dapat membangun budaya kerja yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian target, tetapi juga pada keselamatan, kedisiplinan, tanggung jawab, serta keberlanjutan kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Pegawai pada PLN NP ULPLTD Telaga Gorontalo, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, koordinasi, motivasi, dan pengawasan secara

- efektif dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas serta mencapai target organisasi.
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan K3 di lingkungan kerja, semakin baik pula kinerja pegawai. Penerapan prosedur keselamatan, penyediaan kondisi kerja yang aman dan sehat, serta kepatuhan terhadap standar keselamatan dapat mendukung kenyamanan, efektivitas, dan keberlanjutan pelaksanaan pekerjaan.
 3. Gaya Kepemimpinan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh efektivitas kepemimpinan, tetapi juga oleh terciptanya lingkungan kerja yang aman dan sehat. Keterpaduan antara kepemimpinan yang efektif dan penerapan K3 yang baik menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai di PLN NP ULPLTD Telaga Gorontalo. Kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 50,5% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan 49,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

REFERENSI

- [1] Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). Rineka Cipta.
- [2] Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal*, 16(2), 185–188.
- [3] Oktari, M. (2022). Pengaruh servant leadership dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, Pertanahan, dan Lingkungan Hidup Kota Sawahlunto. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(2), 30–37. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i2.148>
- [4] Rudini, A. (2024). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(2), 1235–1254.
- [5] Siswanto, R., & Hamid, D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia).
- [6] Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [7] Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [8] Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.