

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KOPERASI BAITUL QIRADH BABBURAYAN KABUPATEN ACEH TENGAH

Firmansyah*

Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Malikussaleh
Email: firmansyah0607gmc@gmail.com

Mariyudi*

Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Malikussaleh
Email: mariyudi@unimal.ac.id

Teuku Zulkarnaen*

*Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Malikussaleh
Email: teukuzulkarnaen@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Baitul Qiradh Baburrayan Kabupaten Aceh Tengah. Sebanyak 225 kuisisioner dibagikan kepada responden terpilih dan digunakan sebagai analisis statistik. Alat analisi yang digunakan adalah smartPLS, menunjukkan bahwa Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Baitul Qiradh Baburrayan Kabupaten Aceh Tengah. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan, kesehatan dan keselamatan kerja, produktivitas kerja dengan komitmen organisasi, dalam hal ini komitmen organisasi memiliki peran sebagai variabel mediasi penuh atau *fully mediation*. Komitmen organisasi memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja, dalam hal ini komitmen organisasi memiliki peran sebagai variabel mediasi parsial atau *partially mediation*.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, kesehatan dan keselamatan kerja, produktivitas kerja dan komitmen organisasi.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of quality of working life (QWL), job satisfaction, and motivation toward staff performance through the organizational commitment as a mediating variable. There are 225 questionnaires given to the selected employees and used for statistical analysis. The test results by using regression path analysis indicate that QWL, job satisfaction, and motivation have direct and indirect impact on employee performance through the organizational commitment. Result show that the organizational commitment has role as a mediation variable. The organizational commitment mediates the relationship between QWL and job satisfaction on the employee performance. In this case, the organizational commitment has a full mediation variable. The organizational commitment mediates the relationship between motivation and the employee performance. In this case, the organizational commitment has a role as partial mediation variable.

Keywords: *Leadership, Health, Safety, Productivity, Organizational Commitment.*

Di dataran tinggi Tanah Gayo telah berdiri sebuah koperasi yang bernama Koperasi Baitul Qiradh Baburayyan atau dikenal dengan nama (KBQ BABURAYYAN). Koperasi ini adalah merupakan salah satu diantara koperasi yang lain yang bergerak dibidang exportir komoditi kopi ke beberapa Negara. Dengan menggunakan karyawan dari berbagai disiplin ilmu pengetahuan, sehingga dalam pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh masing-masing karyawan akan berkompetisi untuk mencapai produktivitas yang lebih baik dari yang diharapkan. Hal ini justru tidak terlepas dari pengaruh gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dalam mengelola sebuah koperasi. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya (Tjiptono, 2006).

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan sikap dan perilaku para organisasinya Nawawi (2003), yang tujuan akhirnya adalah kepuasan kerja.

Kesehatan dan Keselamatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, mineral, dan cara yang tidak terlepas dari lingkungan kerja agar suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan tidak mengalami cedera (Hendriks, 2002). Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan faktor utama yang harus diperhatikan dan difahami betul bagi setiap karyawan dalam melakukan aktifitas – aktifitas dalam suatu koperasi.

Keteguhan hati atau komitmen yang kuat dalam melaksanakan suatu pekerjaan bagi diri karyawan adalah merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki dalam suatu instansi maupun koperasi tempat bekerja, sehingga ada sebahagian organisasi ataupun koperasi mereka berani memasukkan unsur komitmen organisasional sebagai salah satu syarat yang utama dalam menduduki jabatan ataupun posisi yang ditawarkan dalam informasi-informasi lowongan suatu pekerjaan (Kuntjoro, 2002).

Semakin tinggi rasa komitmen organisasional pada diri karyawan dalam koperasi, maka semakin besar juga upaya atau usaha yang dilakukan karyawan tersebut dalam

menyelesaikan suatu pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya (Mowday, 1983).

Penelitian ini beranjak dari beberapa perbedaan atas hasil penelitian dari beberapa peneliti sebelumnya (Todd et.al., 2004; Sinollah, 2004; Hersey, 2004; Mariyudi, 2017; Mariyudi et. al., 2018; Mariyudi, 2019).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kesehatan dan keselamatan kerja, produktivitas kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada koperasi Baitul Qiradh Baburayyan Kabupaten Aceh Tengah.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayannya (Mulyadi, 2003). Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu karena ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah bagaimana kemampuan seseorang untuk dapat membuat suatu pengaruh yang dimiliki oleh seseorang dalam memimpin suatu kegiatan yang dapat mencapai suatu tujuan individu, kelompok, dan tujuan organisasi ke arah yang lebih baik terhadap karyawan atau organisasinya.

Gaya Kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandang. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, apa yang dikemukakan oleh Amran (1999), perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik. Menurut beliau, sifat ekstrim ini dipengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut. Kombinasi dari kedua faktor inilah yang menentukan pada tingkat mana seorang pemimpin mempratikkan perilaku kepemimpinan.

Menurut Salbiah (2015) Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan ada dua yakni: 1) faktor internal. Sebagai seorang pribadi, pemimpin tentu memiliki karakteristik yang unik berbeda dengan yang lain, keunikan ini justru akan memberikan pengaruh pada pandangan dan cara memimpin. Ada karakter bawaan yang telah menjadi ciri pemimpin sebagai individu, ada kemampuan yang terbentuk melalui proses pematangan dan proses pendidikan. 2) faktor eksternal. Dalam hal ini bisa dikatakan sebagai faktor bawahan dan situasi. Faktor bawahan adalah faktor yang disebabkan oleh karakteristik bawahan, didalamnya terkait dengan status sosial, pendidikan, pekerjaan, harapan, ideologi, agama dan lain sebagainya.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Pedoman utama dalam pelaksanaan Kesehatan dan keselamatan kerja berlandaskan kepada UUD 1945 pasal 27 :2 yang menyatakan bahwa setiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Kehidupan yang layak yang dimaksudkan adalah pekerjaan yang bersifat manusiawi yang mana memungkinkan pekerjaan berada dalam keadaan sehat, selamat, terhindar dari kecelakaan serta penyakit akibat kerja. Kehidupan yang layak adalah hidup sebagaimana layaknya manusia yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dalam sehari-hari (Megginson, 1981).

Keselamatan itu adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan kegiatan yang dilakukan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum (Jackson, 2002).

Hal ini berarti bahwa seorang pemimpin koperasi tidak hanya mementingkan tujuannya semata, akan tetapi peran dan rasa tanggungjawab yang besar terhadap kesehatan karyawan juga tampak dihadapkan karyawan koperasi.

Menurut Ibrahim (2013) pada umumnya terdapat tiga jenis keadaan keselamatan kerja antara lain : 1) Keselamatan normatif. digunakan untuk menerangkan produk atau desain yang dapat memenuhi standar desain. 2) keselamatan substantif. Ini digunakan untuk menerangkan pentingnya keadaan aman, meskipun mungkin

tidak memenuhi standar. 3) keselamatan yang dirasakan.

Menurut Andri (2015) Faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja – beban kerja dan kapasitas kerja. faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja serta ruang lingkup kesehatan kerja adalah: a) kesehatan kuratif adalah bermaksud untuk dapat menekan seminimal mungkin dari angka absen karena sakit serta memperpendek lamanya sakit dan angka sakit. b) kesehatan preventative adalah guna untuk mencegah tenaga kerja yang mengalami gangguan kesehatan atau penyakit. c) pengamanan bahaya yang karena proses produksi yang mungkin berakibat terhadap tenaga kerja atau masyarakat luas. d) sedangkan penyesuaian diantara tenaga kerja serta pekerjaan dengan tujuan kegairahan serta efisiensi kerja.

Selanjutnya dari orang tenaga kerja akan dapat terjamin apabila keadaan kesehatan serta produktifitas kerja yang tinggi, sehingga perlu akan adanya keseimbangan yang menguntungkan dari faktor-faktor penentunya (Yani, 2012; Suma'mur, 2009).

Menurut Mangkunegara (2000:170) bahwa indikator penyebab keselamatan kerja adalah: a) keadaan tempat lingkungan kerja, yang terdiri dari:1) penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya. 2) ruang kerja yang terlalu padat dan sesak. 3) pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya. b) pemakaian peralatan kerja, yang meliputi:1) pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak. 2) penggunaan mesin, alat-alat elektronik tanpa pengamanan yang baik pengaturan penerangan.

Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut pendapat Gomes (2003) bahwa produktivitas bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung pada tujuan masing-masing organisasi (misalnya, untuk profit atau untuk *customer satisfaction*), juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya, organisasi publik versus organisasi swasta, organisasi bisnis versus organisasi sosial dan organisasi keagamaan).

Menurut pendapat Fahmi (2012) mendefinisikan bahwa produktivitas adalah kemampuan suatu bisnis dalam menghasilkan

suatu produk secara kurun waktu yang ditentukan.

Menurut Yuniarsih (2013) bahwa Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (*output*), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya, oleh karena itu tingkat produktivitas setiap pegawai bisa berbeda, bisa tinggi atau bisa juga rendah, bergantung pada tingkat kegigihan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi (Ravianto, 1991).

Menurut Simanjuntak (1993), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu: 1) Pelatihan. 2) mental dan kemauan fisik karyawan. 3) hubungan antara atasan dengan bawahan. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antarkaryawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2009) Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut: 1) kemampuan. 2) meningkatkan hasil yang dicapai. 3) semangat kerja. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. 4) pengembangan diri. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. 5) mutu. 6) efisiensi.

Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sudah menjadi suatu hal yang sangat penting dalam menjalankan suatu aktivitas atau pekerjaan bagi karyawan, sehingga sebahagian perusahaan menganggap penting untuk memasukkan unsur komitmen organisasi sebagai salah satu syarat untuk menduduki jabatan atau posisi tertentu.

Menurut Kuntjoro (2002). Mengatakan bahwa ada beberapa alasan kenapa organisasi perusahaan maupun organisasi harus meningkatkan derajat komitmen organisasi pada

diri karyawan. 1) semakin tinggi komitmen organisasional seorang karyawan, maka semakin tinggi pula usaha yang dilakukan oleh karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. 2) jika semakin tinggi komitmen organisasional, maka semakin lama pula bagi karyawan tetap berada dalam perusahaan. Artinya adalah jika karyawan mempunyai komitmen organisasional yang tinggi, maka karyawan tersebut tidak mau meninggalkan perusahaan, melainkan ia merasa betah bekerja dalam perusahaan. Menurut Schermerhorn (205:385) merumuskan pengertian komitmen organisasi secara singkat, yaitu kesetiaan seorang individu kepada organisasi.

Menurut Zamralita (2007) membagi komitmen organisasi menjadi tiga bagian antara lain: 1) komitmen efektif (*effective commitment*). 2) komitmen kontinyu (*continuance commitment*). 3) komitmen normative (*normative commitment*).

Menurut Quest (1995) indikator-indikator perilaku komitmen yang dapat dilihat pada karyawan adalah: 1) melakukan upaya penyesuaian, dengan cara agar cocok diorganisasinya dan melakukan hal-hal yang diharapkan, serta menghormati norma-norma organisasi, menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku. 2) meneladani kesetiaan, dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh atasan, bangga menjadi bagian ari organisasi serta peduli akan citra organisai. 3) mendukung secara aktif, dengan cara bertindak mendukung misi memenuhi kebutuhan/misi organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi. 4) melakukan pengorbanan pribadi, dengan cara menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi, serta mendukung keputusan yang menggantungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Baitul Qiradh Baburrayan Kabupaten Aceh Tengah, dan yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan yang ada pada Koperasi Baitul Qiradh Baburrayan Kabupaten Aceh Tengah.

Pengujian Hipotesis

Secara umum metode *explanatory research* adalah pendekatan metode yang

menggunakan smartPLS. Hal ini disebabkan pada metode ini terdapat pengujian Hipotesa. Menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Hartono (2008) dalam Jogiyanto dan Abdillah (2009) menjelaskan bahwa ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai *T-table* dan *T-statistic*. Jika *T-statistic* lebih tinggi dibandingkan nilai *T-table*, berarti hipotesis terdukung atau diterima.

Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan Hipotesa adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika t-statistik > 1,96. Untuk menolak/menerima Hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a di terima jika nilai $p < 0,05$. Analisis PLS (*Partial Least Square*) yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *SmartPLS* versi 3.0 yang dijalankan dengan media computer.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil Uji Validasi Kuesioner antara indikator dan Variabel Laten dalam penelitian sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1. berikut.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel Laten	Indikator	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)
Gaya Kepemimpinan	GK1	0,550	0,00
	GK2	0,734	0,00
	GK3	0,719	0,00
	GK4	0,701	0,00
	GK5	0,651	0,00
	GK6	0,636	0,00
	GK7	0,681	0,00
Kesehatan Keselamatan Kerja	KKK1	0,724	0,00
	KKK2	0,683	0,00
	KKK3	0,652	0,00
	KKK4	0,764	0,00
	KKK5	0,683	0,00
Komitmen Organisasi	KO1	0,469	0,00
	KO2	0,556	0,00
	KO3	0,799	0,00
	KO4	0,792	0,00
Produktivitas Kerja	PK1	0,689	0,00
	PK2	0,707	0,00

PK3	0,595	0,00
PK4	0,675	0,00
PK5	0,733	0,00
PK6	0,729	0,00

Hasil Uji validasi dengan menggunakan aplikasi statistik yaitu SPSS, diperoleh bahwa beberapa indikator terdapat nilai koefisien korelasi dibawah 0,6. Pada variabel laten Gaya kepemimpinan ada indikator GK1 nilai koefisien korelasinya 0.55, pada variabel laten Komitmen Organisasi terdapat indikator KO1 dan KO2 yaitu 0,469 dan 0,556, kemudian pada variabel Produktivitas Kerja terdapat pada indikator PK3 yaitu 0,595. Namun semua indikator terhadap variabel latennya memiliki nilai Signifikansi sebesar 0,00. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir kuesioner valid atau bisa digunakan untuk mengukur dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dan kestabilan dari koesioner sebagai alat ukur. Pengujian dilakukan dengan pendekatan metode metode Cronbach Alpha, dimana suatu koesioner dianggap realibel jika nila Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6.

Tabel 2.
Nilai Cronbach Alpha pada setiap item pertanyaan pada masing-masing Indikator

Indikator	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted
gk1	56,3333	44,097	0,470	0,748
gk2	56,4099	40,569	0,663	0,721
gk3	56,1757	42,815	0,667	0,733
gk4	56,5045	40,36	0,615	0,723
gk5	56,1441	43,934	0,595	0,742
gk6	56,1081	44,224	0,581	0,744
gk7	56,2477	43,744	0,629	0,740
GK	30,3018	12,32	1,000	0,783
kkk1	39,2117	19,407	0,651	0,744
kkk2	39,1036	19,623	0,600	0,750
kkk3	39,2658	19,635	0,558	0,753

kkk4	39,3378	18,587	0,688	0,730
kkk5	39,3378	19,166	0,588	0,746
KKK	21,8063	5,876	1,000	0,740
ko1	27,2793	23,858	0,368	0,776
ko2	27,4414	22,945	0,451	0,760
ko3	27,7162	18,910	0,704	0,681
ko4	28,3018	17,352	0,657	0,674
KO	15,8198	6,610	1,000	0,578
pk1	45,1810	37,231	0,627	0,741
pk2	45,4796	33,914	0,608	0,723
pk3	44,9050	38,950	0,531	0,756
pk4	45,0181	38,045	0,618	0,747
pk5	45,0950	37,241	0,681	0,739
pk6	45,4389	34,620	0,650	0,723
PK	24,6471	10,802	1,000	0,760

Nilai Cronbach Alpha untuk masing-masing item indikator semuanya berada diatas 0,6. Kemudian nilai Cronbach Alpha untuk masing-masing variabel pada Tabel 3. juga menunjukkan diatas 0,6, hal ini menjelaskan bahwa kuesioner sudah reliabel, konsisten dan kestabilan yang baik sehingga bisa digunakan untuk pengukuran dalam penelitian.

Tabel 3.
Cronbach Alpha untuk pada masing-masing variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Gaya Kepemimpinan	0,763	8
Kesehatan	0,778	6
Keselamatan Kerja	0,760	5
Komitmen Organisasi	0,768	7

Hasil Regresi Linier Model Jalur Sub Struktur Pertama

Keragaman data aktual variabel dependen (Komitmen Organisasi) bersumber dari model regresi dan dari residual.

Tabel 4.

Analysis of Varians (ANOVA)

	Df	SS	MS	F	Sig - F
Regression	2	75,220	37,61	56,11	0,000
Residual	219	146,78	0,670		
Total	221	222			

Degree of Freedom (df) atau derajat bebas dari total adalah n-1, dimana n adalah banyaknya observasi. Karena observasi kita ada 222, maka derajat bebas total adalah 221. Derajat bebas dari model regresi adalah 2, karena ada dua variabel bebas dalam model kita (harga dan pendapatan). Derajat bebas untuk residual adalah sisanya yaitu derajat bebas total – derajat bebas regresi = 221 – 2 = 219.

Nilai F ini yang dikenal dengan F hitung dalam pengujian hipotesa dibandingkan dengan nilai F tabel. Jika F hitung > F tabel, maka dapat dinyatakan bahwa secara simultan (bersama-sama) Gaya Kepemimpinan (GK) dan Kesehatan Keselamatan Kerja (KKK) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (KO). Dari hasil olahan data yang ditampilkan dalam tabel diatas, jika ditetapkan taraf nyata 5%, maka Karena p-value (*Sig - F*) = 0.000, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kesehatan Keselamatan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Tabel 5.
Regression Statistics

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,582
R Square	0,339
Adjusted R Square	0,333
Standard Error	0,819
Observations	222

Summary output ini menjelaskan kekuatan hubungan antara model (variabel independen) dengan variabel dependen. *Multiple R* (R majemuk) adalah suatu ukuran untuk mengukur tingkat (keeratn) hubungan linear antara variabel terikat dengan seluruh variabel bebas secara bersama-sama. *R Square* (R²) sering

disebut dengan koefisien determinasi, adalah mengukur kebaikan suai (*goodness of fit*) dari persamaan regresi; yaitu memberikan proporsi atau persentase variasi total dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. Nilai R^2 terletak antara 0 – 1, dan kecocokan model dikatakan lebih baik kalau R^2 semakin mendekati 1.

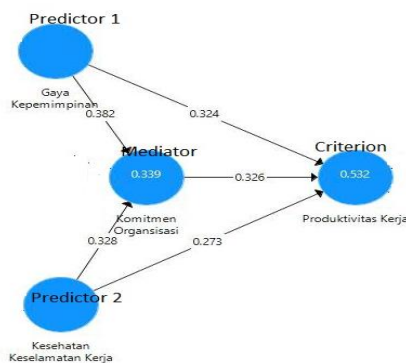
Tabel 6.
Summary Output

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,582
R Square	0,339
Adjusted R Square	0,333
Standard Error	0,819
Observations	222

Dari Tabel 6. diatas diperoleh nilai $R^2 = 0,339$, hal ini dapat simpulkan bahwa Komitmen Organisasi (KO) hanya mampu dijelaskan 33% oleh variabel Gaya kepemimpinan (GK) dan Kesehatan Keselamatan Kerja (KKK), sisanya dijelaskan oleh residual atau belum dijelaskan dalam model penelitian ini.

Model Penelitian

Hasil analisis dengan pendekatan SmartPLS dalam menguji pengaruh gaya kepemimpinan, kesehatan dan keselamatan kerja, produktivitas kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening disajikan sebagai berikut:



Gambar 1. Model penelitian yang dikembangkan

Dalam pengujian hipotesis regresi, tahap berikutnya setelah pengujian secara simultan (uji F seperti yang telah kita sampaikan sebelumnya) adalah pengujian koefisien regresi secara parsial. Pengertian pengujian secara parsial ini dalam kasus kita adalah untuk menjawab pertanyaan “dengan asumsi faktor-faktor lain tetap/tidak berubah, apakah Gaya Kepemimpinan atau Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi”.

Dalam uji parsial, kita menggunakan uji t, yaitu membandingkan antara t-hitung (t-Stat) dengan t-tabel. Jika thitung > t-tabel pada taraf nyata tertentu, maka dapat disimpulkan variabel tersebut berpengaruh secara signifikan.

Selain membandingkan dengan nilai t-tabel, kita juga bisa menarik kesimpulan signifikansinya dengan membandingkan taraf nyata dengan p-value (kolom 5). Jika misalkan kita menggunakan taraf nyata 5 %, maka variabel dengan p-value sama atau lebih kecil dari 5 %, dapat dinyatakan sebagai variabel yang secara parsial berpengaruh signifikan.

Tabel 7.
Koefisien Model Regresi

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>
Intercept	0,000	0,055	0,000	1,000
Gaya Kepemimpinan	0,382	0,058	6,542	0,000
Kesehatan Keselamatan Kerja	0,328	0,058	5,608	0,000

Berdasarkan informasi tabel diatas, diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan maupun Kesehatan Keselamatan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, dengan besaran pengaruhnya sebesar harga koefisien regresi.

Persamaan model regresi untuk sub struktur 1 diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$KO = 0,382 * GK + 0,328 * KKK + \epsilon$$

Dengan :

- KO =Variabel Komitmen Organisasi
- GK =Variabel Gaya Kepemimpinan
- KKK =Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja
- ε = Residual / galat

Hasil Regresi Linier Model Jalur Sub Struktur Kedua

Tabel 8 menunjukkan hasil regresi linier model jalur sub struktur kedua yang digunakan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kesehatan dan keselamatan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan kerja. Nilai sebesar 0,526. Hal ini berarti 52,6% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, kesehatan & keselamatan kerja, produktivitas kerja karyawan kerja, dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 60% dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti.

Tabel 8.
Hasil Regresi Linier Model Jalur Sub Struktur Kedua

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>
Intercept	0,000	0,046	0,000	1,000
Gaya Kepemimpinan	0,324	0,054	6,024	0,000
Kesehatan Keselamatan Kerja	0,273	0,053	5,179	0,000
Komitmen Organisasi	0,326	0,057	5,723	0,000
Multiple R	0,730			
R Square	0,532			
Adjusted R Square	0,526			
Standard Error	0,690			
Observations (N)	222			
F Hitung	82,688			
F – Signifikansi	0,000			

Uji – F digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, di mana apabila nilai Fhitung lebih besar dibanding Ftabel maka model yang digunakan fit atau baik. Nilai Fhitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai Ftabel didapat melalui sig. $\alpha = 0,05$

dengan $df_1=k$ dan $df_2 = n-k-1$. Nilai Fhitung sebesar 82,688, sementara Ftabel dengan $df_1 = 3$ dan $df_2= 222-3-1=218$, maka didapat Ftabel sebesar 0,117. Nilai Fhitung lebih besar dibanding Ftabel, dengan demikian model regresi ada pengaruh bersama antara variabel gaya kepemimpinan, variabel kesehatan & keselamatan kerja, dan variabel komitmen organisasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Argumen ini dikuatkan dengan nilai F Signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Hasil uji signifikansi koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kesehatan & keselamatan kerja, dan Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas semua koefisien regresi masing-masing variabel memiliki nilai P – Value sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Sedangkan koefisien intersep dinyatakan tidak signifikan karena nilai P-Value lebih besar dari 0,05 yaitu 1,00.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil persamaan Regresi Linier Berganda untuk sub struktural 2 sebagai berikut:

$$PK = 0,324 * GK + 0,273 * KKK + 0,326 * KO + e$$

Dimana :

- PK = Variabel Produktivitas Kerja
- KO = Variabel Komitmen Organisasi
- GK = Variabel Gaya Kepemimpinan
- KKK = Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja
- e = Residual / galat

Uji Mediasi: Pengaruh Langsung dan tidak langsung variabel Intervening

Pengaruh langsung (Direct Effects)

Dari hasil pengolahan data diperoleh informasi pengaruh langsung antara variabel prediktor ke variabel mediasi/variabel intervening dan variabel kriterium, seperti dalam tabel berikut ini.

Tabel 9. Pengaruh Langsung

Konstruk	Komitmen Organisasi	Produktivitas Kerja
----------	---------------------	---------------------

Gaya Kepemimpinan	0,382	0,324
Kesehatan Keselamatan Kerja	0,328	0,273
Komitmen Organisasi		0,326

Tabel 9 menjelaskan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi sebesar 0,382 dan juga berpengaruh langsung terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,324. Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh langsung terhadap Komitmen organisasi sebesar 0,328 dan juga berpengaruh langsung terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,273. Kemudian Komitmen Organisasi juga berpengaruh langsung terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,326.

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Stat	P Values
Gaya Kepemimpinan - > Komitmen Organisasi	0,382	0,387	0,080	4,796	0,000
Gaya Kepemimpinan - > Produktivitas Kerja	0,324	0,321	0,052	6,217	0,000
Kesehatan Keselamatan Kerja -> Komitmen Organisasi	0,328	0,329	0,064	5,109	0,000
Kesehatan Keselamatan Kerja -> Produktivitas Kerja	0,273	0,272	0,046	5,960	0,000
Komitmen Organisasi -> Produktivitas Kerja	0,326	0,331	0,060	5,430	0,000

Tabel 10 diatas menunjukkan semua pengaruh langsung antara variabel prediktor dan variabel kriterium nya signifikan dengan baik, karena nilai P Value lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Tidak langsung (Indirect Effects)

Pengaruh tidak langsung (variabel Intervening (Komitmen Organisasi/KO) pada prediktor 1 (Gaya Kepemimpinan/GK) = Nilai pengaruh langsung Gaya kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi dikalikan dengan nilai pengaruh langsung Komitmen Organisasi

terhadap produktivitas kerja, sehingga diperoleh nilainya sebesar 0,125.

Kemudian pengaruh tidak langsung (variabel Intervening (Komitmen Organisasi/KO) pada prediktor 2 (Kesehatan Keselamatan Kerja /KKK) = Nilai pengaruh langsung Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dikalikan dengan nilai pengaruh langsung Komitmen Organisasi terhadap produktivitas kerja, sehingga diperoleh nilainya sebesar 0,107.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis pengaruh tidak langsung

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Stat	P Values
Gaya Kepemimpinan - > Produktivitas Kerja	0,125	0,128	0,034	3,614	0,000
Kesehatan Keselamatan Kerja -> Produktivitas Kerja	0,107	0,109	0,029	3,632	0,000

Tabel 11, menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung komitmen organisasi cukup signifikan, dilihat dari nilai P value lebih kecil dari 0,05.

Hipotesis pertama dengan pernyataan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa besaran koefisientnya adalah 0,32, standard error 0,058 serta P-valuenya 0,0000. yang diperoleh atas dasar hasil uji hipotesis pengaruh langsung.

Maka dapat disimpulkan hipotesis pertama terbukti atau dapat diterima dengan pernyataan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Koperasi Baitul Qiradh Baburrayan Kabupaten Aceh Tengah.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eisenberger (2002), Safa (2010). Hasil tersebut mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya oleh Eisenberger (2002), Safa (2010). dan juga sejalan atau relevan dengan penelitian Megginso.et.al. (1981) dan Atmojo (2012) yang menyatakan terdapat pengaruh atar gaya kepemimpinan terhadap komiten organisasi.

Hipotesis kedua dengan pernyataan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa besaran koefisiennya adalah 0,324, standard error 0,054, t Stat 6,024 serta P-valuenya 0,0000. yang diperoleh atas hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung.

Maka dapat disimpulkan hipotesis pertama terbukti atau dapat diterima dengan pernyataan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Baitul Qiradh Baburayyan Kabupaten Aceh Tengah.

Hasil tersebut mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hakam (2014), Rivai (2004) dan juga sejalan atau relevan dengan penelitian Megginso.et.al. (1981). yang menyatakan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hipotesis ke tiga dengan pernyataan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Koperasi Baitul Qiradh Baburayyan Kabupaten Aceh Tengah.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa besaran koefisiennya adalah 0,273, standard error 0,053, t Stat 5,179 serta P-valuenya 0,0000. yang diperoleh atas dasar hasil uji hipotesis pengaruh langsung.

Maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga terbukti atau dapat diterima dengan pernyataan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Koperasi Baitul Qiradh Baburayyan Kabupaten Aceh Tengah.

Hasil tersebut mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya oleh Zohar (2000) dan Wu (2008). dan juga sejalan atau relevan dengan penelitian Mangkunegara (2002) yang menyatakan terdapat pengaruh antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hipotesis keempat dengan pernyataan Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Koperasi Baitul Qiradh Baburayyan Kabupaten Aceh Tengah.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa besaran *original sample* 0,273, *sample mean* 0,272, *Standard deviation (stdev)* 0,046. *T stat* 5,960 serta *P-valuenya* 0,0000. yang diperoleh atas dasar hasil uji hipotesis pengaruh langsung (table 5.19)

Maka dapat disimpulkan hipotesis keempat terbukti atau dapat diterima dengan pernyataan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Koperasi Baitul Qiradh Baburayyan Kabupaten Aceh Tengah.

Hasil tersebut mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya oleh Zohar (2000), Wu (2008), Megginson. et.al. (1981) dan juga sejalan atau relevan dengan penelitian PEMNAKER 05/MEN (1996) yang menyatakan terdapat pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hipotesis kelima dengan pernyataan Pengaruh tidak langsung bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan variabel intervening (mediasi) komitmen organisasi.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa besaran *original sample* 0,125, *sample mean* 0,128, *Standard deviation (stdev)* 0,034, *T stat* 3,614 serta *P-valuenya* 0,0000 yang diperoleh atas dasar hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung.

Maka dapat disimpulkan hipotesis kelima terbukti atau dapat diterima dengan pernyataan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan variabel intervening (mediasi) komitmen organisasi pada Koperasi Baitul Qiradh Baburayyan Kabupaten Aceh Tengah.

Hasil tersebut mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya oleh Eisenberger (2002) dan juga sejalan atau relevan dengan penelitian Safa (2010) yang menyatakan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan variabel intervening (mediasi) komitmen organisasi.

Hipotesis keenam dengan pernyataan Pengaruh tidak langsung kesehatan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan variabel intervening (mediasi) komitmen organisasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa besaran *original sample* 0,107, *sample mean*

0,109, *Standard deviation (stdev)* 0,029, *T stat* 3,632 serta *P-valuenya* 0,0000. yang diperoleh atas dasar hasil uji hipotesis pengaruh langsung.

Maka dapat disimpulkan hipotesis keenam terbukti atau dapat diterima dengan pernyataan bahwa Pengaruh tidak langsung kesehatan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan variabel intervening (mediasi) komitmen organisasi pada Koperasi Baitul Qiradh Baburayyan Kabupaten Aceh Tengah.

Hasil tersebut mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya oleh Soeprihanto (2005:9) dan juga sejalan atau relevan dengan penelitian Umar (2004) yang menyatakan Pengaruh tidak langsung kesehatan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan variabel intervening (mediasi) komitmen organisasi.

Hipotesis ketujuh dengan pernyataan Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa besaran *original sample* 0,273, *sample mean* 0,272, *Standard deviation (stdev)* 0,046, *T stat* 5,960 serta *P-valuenya* 0,0000. yang diperoleh atas dasar hasil uji hipotesis pengaruh langsung.

Maka dapat disimpulkan hipotesis ketujuh terbukti atau dapat diterima dengan pernyataan bahwa Pengaruh langsung kesehatan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan variabel intervening (mediasi) komitmen organisasi pada Koperasi Baitul Qiradh Baburayyan Kabupaten Aceh Tengah

Hasil tersebut mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya oleh Busyairi, et.al. Desember 2014. dan juga sejalan atau relevan dengan penelitian Hamsyah (2015). yang menyatakan pengaruh langsung kesehatan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan variabel intervening (mediasi) komitmen organisasi.

Saran-saran

Berdasarkan hasil pengujian maka diajukan beberapa saran yang dapat diterapkan bagi pengembangan kebijakan Koperasi Baitul Qiradh Baburayyan Kabupaten Aceh Tengah. antara lain sebagai berikut:

1. Jika Pimpinan Koperasi Baitul Qiradh Baburayyan Kabupaten Aceh Tengah.

ingin meningkatkan produktivitas kerja melalui komitmen organisasi karyawan maka, hal yang harus diperhatikan adalah pimpinan harus memiliki sikap yang bersahabat, mudah didekati, mempunyai perhatian murni terhadap bawahan, memberikan peningkatan karier bagi bawahan, memiliki rasa tanggung jawab terhadap bawahan, mau memberikan bimbingan dan pengarahan serta pimpinan mau melibatkan semua pihak yang bekerja dalam koperasi. sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta komitmen organisasi karyawan pada Koperasi Baitul Qiradh Baburayyan Kabupaten Aceh Tengah.

2. Pimpinan juga diharapkan dapat memberikan fasilitas dalam bentuk ruang guna untuk penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya, menghindari dari adanya ruang kerja yang terlalu padat dan sesak, memfasilitasi pembuangan kotoran dan limbah yang baik, memberikan pengamanan atas peralatan kerja yang sudah rusak dan usang, memberikan peralatan penggunaan mesin, alat elektronik yang baik serta pengaturan penerangan ruangan kerja bagi karyawan. Hal ini penting agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari, sehingga produktivitas dan komitmen kerja karyawan dapat berjalan dengan baik.
3. Terkait dengan produktivitas kerja karyawan dan komitmen organisasi, pentingnya dibina hubungan yang harmonis antara ketua dengan anggota koperasi, sehingga karyawan dalam melaksanakan tugasnya mendapatkan dorongan moral dan perlindungan dari ketua. Hal ini akan berakibat pada meningkatnya rasa kepedulian dalam bekerja dan secara tidak langsung akan berpengaruh kepada produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan.
4. Tentang komitmen organisasi hendaknya melibatkan lebih dari sekedar loyalitas yang pasitif terhadap organisasi. Hal ini melibatkan suatu hubungan yang aktif dengan organisasi, dimana para karyawan mempunyai kemampuan untuk memberikan diri mereka dan membuat suatu kontribusi personal untuk membantu organisasi

mencapai kesuksesan. Untuk lebih membangun komitmen organisasi karyawan yang bersifat lebih afektif dan membangun perlu kiranya sikap yang obyektif dari ketua koperasi dalam melaksanakan strategi organisasi, seperti melibatkan pegawai dalam menentukan tujuan kerja, menspesifikasikan bagaimana mencapai tujuan itu dan menyusun target yang hendak dicapai.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan maupun kelemahan. Di sisi lain, keterbatasan dan kelemahan yang ditemukan dalam penelitian ini dapat menjadi sumber bagi penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah lamanya pengembalian kuesioner oleh responden menjadi kendala bagi pengolahan data. Hal ini kemungkinan disebabkan responden kurang mengetahui makna pertanyaan dalam kuesioner tersebut sehingga menjadi ragu dalam menjawab. Untuk menghindari atau memperkecil kemungkinan kuesioner yang tidak layak karena ketidaktahuan responden juga untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat sebaiknya menggunakan metode wawancara langsung terhadap responden dengan menggunakan daftar kuesioner yang telah ada.

Hasil penelitian menunjukkan masih adanya faktor-faktor lain yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, kesehatan dan keselamatan kerja, sehingga diharapkan untuk penelitian yang akan datang mampu diajukan faktor-faktor lainnya..

DAFTAR REFERENSI

- Abdul Rahman dan Lintje Boekoesoe. 2009. *Kepemimpinan Gaya Tipologi, dan Praksis* diterbitkan oleh:MQS publishing Gd.MQTV Lt.3 Jl. Gegerkalong Girang Baru No.11 Bandung
- Abdul Rahmat dan Lintje Boekoesoe. 2009. *Kepemimpinan, Gaya, Tipologi, dan Praksis*.
- Adzikra Ibrahim. Kesehatan. pengertian kesehatan dan jenis-jenis kesehatan manusia
- Andri (2015) dalam buku *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja*
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Koperasi*.diterbitkan oleh PT Remaja Rosdakarya Jl.Ibu Inggit Garnasih No.40, Bandung
- Baron. dan Kenny. 1986. *The Moderator – Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical Considerations. Journal of Personality and Social Psychology*.
- Blancard. 1982. dalam buku *Teori Kepemimpinan*. 2010.
- Brantas.2009. dalam buku Irham Fahmi. 2013. *Manajemen Kepemimpinan. Teori & Aplikasi*.
- Bryan Johannes Tampi. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Negarai Indonesia, Tbk .Regonal Sales Manado*.
- Bungaran. 2011. *Merangkai Identitas Gayo*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia Anggota IKAPI DKI Jakarta.
- Burhanuddin.2013. *Metodologi Penelitian Populasi Dan Sampel*.
- Busyaiiri. 2014.*Jurnal Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*.
- Cut Zurnali. 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan CustomerOrientation : Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan*. Penerbit Unpad Press, Bandung
- Daft. 2003.. dalam buku *Kepemimpinan, gaya, Tipologi, dan Praksis*. MQS Publishing – Bandung
- Durkin.1999. dalam buku *Kepemimpinan, gaya, Tipologi, dan Praksis*. MQS Publishing – Bandung
- Eddy Herjanto. 2004. *Manajemen Produksi & Operasi*. terbitan PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Eddy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. terbitan Kencana Prenada Media Group – Jakarta
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana Prenada

- Media Group Jl. Tandra Raya No.23 Rawamangun – Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Kencana Prenada Media Group Jl. Tandra Raya Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Desain Cover *Circlestuff Design* piñata letak Jeffry percetakan Kharisma Putra Utama. Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Emilia. Jurnal Persepsi Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Komitmen Karyawan. Sekolah Tinggi Psikologi Yogyakarta.
- Faustino Cardosos Gomes. 2003:159-160. Manajemen Sumber Daya Manusia. 159-160. Andi Offset – Yogyakarta.
- Gales. 1996. dalam buku Kepemimpinan, gaya, Tipologi, dan Praksis. MQS Publishing – Bandung
- Ghazali. 2015. Partial Leas Squares Konsep, Teknik dan SmartPLS 2.0.
- Ghozali dan Iman. 2014. Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan program AMOS 22.0 Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson. 1997. dalam buku Kepemimpinan, gaya, Tipologi, dan Praksis. Publishing - Bandung
- Gomes. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: C.V Andi Offset Jl. Beo 38-40. Yogyakarta
- Hamsyah. 2015. Jurnal Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Service Kendaraan Di Bengkel PT. Liek Motor Mojokerto.
- Handoko. 2009. Manajemen Edisi ke 2 Cetakan kedua puluh, Oktober 2009 Yogyakarta Anggota IKAPI No.008. tetantang definisi kepemimpinan dan gaya kepemimpinan.
- Hasanuddin. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Univeristas Malikussaleh. Tesis Pascasarjana Universitas Malikussaleh: Lhokseumawe.
- Ibrahim .2013. dalam buku Keselamatan Kerja dan Kesehatan Lingkungan. Id.wikipedia.org/wiki/keselamatan
- Irham Fahmi. 2012. Manajemen Produksi dan Operasi. Terbitan Alfabeta – Bandung.
- Irham Fahmi. 2013. Perilaku Organisasi. *Teori, Aplikasi & Kasus*. Penerbit Alfabeta – Bandung.
- Irham Fahmi. 2013. Perilaku Organisasi. *Teori, Aplikasi & Kasus*. Penerbit Alfabeta – Bandung.
- Irham Fahmi. 21 Dsemer 2011. Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi Penerbit: ALFABETA. cv Jl. Gegerkalong Hilir No.84 Badung.
- James A.F Stoner. 2012. dalam buku Manajemen Produksi dan Operasi. Terbitan Alfabeta – Bandung.
- Jones. 2002. dalam buku Kepemimpinan, gaya, Tipologi, dan Praksis. MQS Publishing – Bandung
- Kartini Kartono. 2009. Pemimpin dan Kepemimpinan. Apakah kepemimpinan Abnormal itu. Hak penerbitaa pada PT. RajaGradindo Persada Jakarta.
- Kinicki. 2003:129 dalam buku Kepemimpinan, gaya, Tipologi, dan Praksis. MQS Publishing - Bandung
- Komariah. 2012. dalam buku Fahmi. 2013. Manajemen Kepemimpinan. *Teori & Aplikasi*.
- Kuntjoro. 2002. Dalam Deddy Junaedi, Bambang Swasto, dan Hamidah nayati Utami. Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Kussrianto. 1990. dalam buku buku Manajemen Sumber Daya Manusia. terbitan Kencana Prenada Media Group – Jakarta.
- Luthans. 2002: dalam buku Kepemimpinan, gaya, Tipologi, dan Praksis. MQS Publishing – Bandung
- Mangkunegara. 2000. dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Yani. 2012.. Penerbit Mitra Wacana Media- Jakarta
- Mangkunegara. 2000. dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia. Terbitan Mitra Wacana Media.
- Mangkunegara. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosdakarya Offset – Bandung.

- Mariyudi. 2017. Perspektif lingkungan makro dan lingkungan mikro terhadap inovasi dan kinerja perkembangan usaha UKM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 17, No. 1, Feb 2017.
- Mariyudi, Suryadi, M Sayuti, Hendra Raza. 2018. Analysis the Competitive Advantage of Arabica Gayo Coffee Organic in Indonesia. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, December 2018, Vol. 9, No. 12.
- Mariyudi. 2019. Success factors of SMEs: the case of Indonesia,” *Int. J. Business Innovation and Research*, (forthcoming).
DOI:10.1504/IJBIR.2019.10014223.
[Online]. Available: <http://sci-hub.tw/http://www.inderscience.com/info/ingeneral/forthcoming.php?jcode=ijbir#73209>
- Maxwell. 1967. dalam buku *Teori Kepemimpinan*. 2010.
- McFarlin. 2002. dalam buku *Kepemimpinan, gaya, Tipologi, dan Praksis*. MQS Publishing – Bandung
- Megginson. 1981:364. dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.
- Melalatoa. 2003. dalam buku *Merangkai Identitas Gayo*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia Anggota IKAPI DKI Jakarta.
- Miftah Thoha. 1983. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT Raja Grafindo Persada – Jakarta.
- Miftah Thoha. 1983. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- O’Donnell. 1976. dalam buku *Teori Kepemimpinan*. 2010.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No: Per.01/MEN/I/2007. dalam buku panduan P3K.
[Poskotanews.com/2016/01/12/manaker-angka-kecelakaan-kerja-masih-tinggi/](http://poskotanews.com/2016/01/12/manaker-angka-kecelakaan-kerja-masih-tinggi/)
- Quest.1995. dalam dalam buku *Kepemimpinan, gaya, Tipologi, dan Praksis*. MQS Publishing – Bandung
- Ravianto. 1991. dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*. terbitan Kencana Prenada Media Group – Jakarta.
- Rivai. 2003. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada – Jakarta.
- Saifuddin, 2015. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan olah raga Kota Lhokseumawe Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi*.
- Sarwono. 2014. *Path Analisis*. 24 April 2014. *Teori Aplikasi Prosedur Analisis Untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi Menggunakan SPSS*.
- Schermerhorn. 205:385 dalam buku *Kepemimpinan, gaya, Tipologi, dan Praksis*. MQS Publishing - Bandung
- Setia Asyanti@yahoo.com fakultas psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Faktor yang paling berpengaruh terhadap komitmen kerja perawat panti wreda di Surakarta.
- Soekarso, Agus Sosro. Ikandar Putong – Cecep Hidayat. (01 Januari 2010:15) *Teori Kepemimpinan Edisi Pertama – Jakarta : Mitra Wacana Media, 2010*.
- Solimun. 2011. *Analisis Variabel Moderasi dan Mediasi*. *Jurnal Program Studi Statistika FMIPA UB: Malang*.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kesembilan, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kombinasi. Mixed Methods*. Penerbit CV, Alfabeta, Bandung.
- Sumakmur. 1996:1. dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yani 2012. Penerbit Mitra Wacana Media- Jakarta.
- Suswanto dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publikdan Bisnis* (penerbit ALFABETA).
- Sutarto. 2002. dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*. terbitan Kencana Prenada Media Group – Jakarta.
- Tead. 1935. dalam buku *Teori Kepemimpinan*. 2010.

- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian.
- Veitgzal Rivai. Dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. penerbitan pada PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. 2003. Kepemimpinan *dan* Perilaku Organisasi.
- Yani M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. penerbit mitra wacana media. Jakarta.