

PENGARUH PENDIDIKAN DAN LATIHAN (DIKLAT), KOMUNIKASI KERJA, *WORK SAFETY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN SATPOL PP DI KEBUMEN

Dwi Anggit Pramono, Prihartini Budi Astuti
Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa
Email: anggitpramono29@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pendidikan dan pelatihan (DIKLAT), komunikasi kerja dan *work safety* terhadap kinerja karyawan SATPOLPP Kebumen. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 100 orang responden. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Pendidikan latihan (diklat) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan SATPOLPP. (2) komunikasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan SATPOLPP. (3) *Work safety* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan SATPOLPP. (4) Pendidikan latihan (diklat), komunikasi kerja, dan *work safety* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SATPOLPP.

Kata kunci : Pendidikan latihan (diklat), komunikasi kerja, *work safety*, dan kinerja karyawan

Abstract

This study aims to examine and analyze how education and training (DIKLAT), work communication and work safety on the performance of SATPOLPP Kebumen employees. The number of samples taken was 100 respondents. Data collection techniques by distributing questionnaires. The analysis used is the validity test, the reliability test, the classic assumption test, multiple linear regression analysis and the coefficient of determination. The results of this study indicate that: (1) Training education (training) significantly influences the performance of SATPOLPP employees. (2) Work communication has a significant effect on the performance of SATPOLPP employees. (3) Work safety significantly influences the performance of SATPOLPP employees. (4) Training education (training), work communication, and work safety simultaneously have a positive and significant effect on the performance of SATPOLPP employees.

Keywords: Training education (training), work communication, work safety, and employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak dalam suatu organisasi. Sumberdaya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi. Tanpa manusia, sebuah organisasi tidak dapat menjalankan segala bentuk aktivitas yang berhubungan dengan lingkup kerja organisasi.

Perlu disadari bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi. Oleh sebab itu, organisasi harus memberikan perhatian secara maksimal, baik perhatian dari segi kualitas, pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga sumber daya manusia yang bersangkutan dapat terdorong untuk dapat memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi.

Keberhasilan suatu instansi/organisasi tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi

PENGARUH PENDIDIKAN DAN LATIHAN (DIKLAT), KOMUNIKASI KERJA, *WORK SAFETY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN SATPOL PP DI KEBUMEN

juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sehat jasmani maupun rohani, memiliki mental yang baik, disiplin, semangat, kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja. Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan, dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif.

Salah satu organisasi yang memerlukan kinerja yang baik adalah organisasi Pemerintah. Pemerintah Kota Kebumen sebagai Pememrintah Dearah yang mempunyai fungsi hakiki adalah memelihara ketenteraman masyarakat dan ketertiban umum, selain menyediakan kebutuhan dasar masysrakat (pendidikan, kesehatan, lapangan pekerjaan, fasilitas umum). Satuan Polisi Kota Kebumen adalah salah satu instansi pemerintah yang membantu aktivitas pemerintah serta melaksanakan segala peraturan pemerintah yang harus dilaksanakan.

Permasalahan yang dialami bagian lapangan SATPOL PP sering mendapat teguran dari atasan karena hasil pekerja belum bisa mencapai target yang diharapkan. Masih terjadinya kesalahan penerimaan informasi tentang tugas yang akan dilaksanakan, dalam menjalankan tugas masih terdapat beberapa kesalahan maka tugas yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang diperintahkan. Sehingga berakibat tugas tidak terselesaikan dengan baik dan sesuai perintah atasan. Banyak pihak yang berpendapat bahwa diantara faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kemampuan karyawan adalah kurangnya perhatian instansi/organisasi dalam memberikan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai bagi karyawannya.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam peroleh suatu instansi/organisasi. Diklat merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja organisasi sehingga pegawai dapat berkompotensi dalam melakukan pekerjaan.

Banyak instansi yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, disebabkan para karyawan tidak mampu lagi bekerja secara efektif (berhasilguna) danefisien (berdayaguna). Pada hakekatnya, program pendidikan dan pelatihan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan karyawan dalam melaksanakan segala bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapinya. Untuk itu, suatu instansi/organisasi sebaiknya melakukan evaluasi secara kontinyu terhadap kebutuhan diselenggarakannya program pendidikan atau pelatihan tertentu bagi karyawan dalam lingkungan kerjanya.

Kemampuan para karyawan yang harus di tingkatkan, komunikasi kerja juga penting di miliki oleh seluruh karyawan, karena komunikasi merupakan

aktifitas dasar manusia, dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari hari, disekolah, lingkungan kampus, tempat kerja, atau dimanapun. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidak dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi, dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi atau institusi pemerintah dapat berjalan lancer dan begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi dapat menghambat segalanya.

Pendidikan dan pelatihan, kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah bagaimana pegawai dalam organisasi tersebut berkomunikasi dengan pegawai yang lain, karena dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai harus berinteraksi dengan pegawai yang lainnya sehingga terbentuk kerjasama. Suatu kerjasama yang baik jelas perlu adanya komunikasi yang baik antara unsur-unsur yang ada di dalam organisasi tersebut. Seorang pimpinan dalam suatu organisasi harus mampu berkomunikasi secara efektif, cepat dan tepat sehingga apa yang diharapkan oleh organisasi dapat segera dimengerti oleh seluruh pegawai. Dengan adanya komunikasi yang baik, informasi yang ada dikantor dapat diketahui bersama untuk mencapai pemahaman bersama diantara pegawai. Instruksi dan pesan dari atasan dapat dimengerti dengan baik oleh bawahan dan bawahan dapat menyampaikan pendapat serta hasil pekerjaan kepada atasan dengan baik pula, sehingga proses penyelesaian pekerjaan dapat dioptimalkan. Seorang pemimpin harus mampu menjalankan peran kepemimpinannya, yaitu mampu mempengaruhi sekelompok orang atau bawahannya untuk bekerjasama melaksanakan tugas guna mencapai tujuan organisasi.

Dalam instansi SATPOLPP mempunyai tiga bidang yakni bidang penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, penegakan Perda dan lingkungan masyarakat. Disetiap bidangnya memiliki bidangnya masing-masing, dalam bidang ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat mempunyai tugas mengatasi audensi/demo, PKL, ODGJ dan reklame. Dalam bidang penegak perda mempunyai tugas operasi hotel, miras dan hiburan malam, dan yang terakhir lingkungan masyarakat yakni sosial dan pemilu. Selain itu dengan adanya pendidikan dan latihan (DIKLAT) di sertai dengan adanya komunikasi kerja yang terdapat pada instansi SATPOLPP tersebut, SATPOLPP juga menanamkan program keselamatan kerja yang bertujuan untuk mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat bekerja. Faktor keselamatan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan bekerja secarabaik. Masalah keselamatan kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi instansi, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawannya saja, tetapi juga merugikan instansi. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu faktor dalam

PENGARUH PENDIDIKAN DAN LATIHAN (DIKLAT), KOMUNIKASI KERJA, *WORK SAFETY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN SATPOL PP DI KEBUMEN

memberi jaminan perlindungan dalam bekerja yang dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

Kendala yang dialami SATPOLPP untuk mengatasi para anggota sering melanggar kedisiplinan dan prosedur yang sudah ada maka perlu ditata kembali agar berjalan sebagaimana mestinya. Untuk menata kembali anggota perlu diadakan diklat agar anggota dapat mengingat kembali dan paham tentang prosedur sebelum dan saat pelaksanaan tugas.

Menjalankan tugas membutuhkan komunikasi yang baik antar anggota ataupun dengan atasan yang memberi perintah, bila terjadi kesalahan komunikasi akan berdampak pada pelaksanaan dan hasil kerja yang dilakukan. Agar tidak terjadi hal demikian maka komunikasi harus berjalan dengan baik dan jelas agar persepsi yang diberikan dan diterima tidak terjadi kesalahan, misalnya intruksi operasi di hotel A maka yang dikerjakan instruksi operasi di hotel A. Penyampaian instruksi yang jelas pada anggota maka membuat pelaksanaan berjalan sesuai yang diperintahkan.

Pelaksanaan tugas memerlukan alat bantu maupun pelindung diri, misalkan dalam pelaksanaan pengamanan demo dengan jumlah masa yang besar anggota perlu menggunakan pakaian hulu hara (PHH) yakni alat pelindung diri seperti tameng, helm, rompi, pelindung tangan dan kaki. Fungsi PHH untuk melindungi anggota saat pelaksanaan demo yang ricuh dan tidak terkendali. Pada kejadian tahun 2015 saat pengamanan demo urut sewu dengan ribuan masa yang terdiri dari tiga kecamatan (Mirit, Ambal dan Bulus pesantren) yang sempat anarkis saling dorong antara masa dengan anggota pengamanan dan juga ada yang melemparkan air keras yang mengakibatkan tiga petugas pengamanan yang terkena air keras, dengan banyaknya masa pelaku pelemparan air keras tidak tertangkap. Dalam pelaksanaannya, pakaian PHH belum mampu sepenuhnya menjaga keselamatan para anggota karena jumlah masa yang tidak sebanding dengan jumlah anggota pengamanan. Keselamatan kerja yang terjamin serta DIKLAT yang sesuai dengan cara kerja SATPOLPP didukung dengan komunikasi yang baik akan membuat kinerja anggota semakin baik.

Atas dasar di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Pendidikan dan Latihan (DIKLAT), Komunikasi Kerja dan *Work Safety* Terhadap Kinerja Anggota SATPOL PP di Kebumen.**

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya (Mangkunegara, 2011:67). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Menurut Siswanto dalam Sandy (2015:11), kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Pada dasarnya, penilaian kerja adalah faktor kunci untuk mengembangkan organisasi atau suatu perusahaan secara efektif dan efisien karena adanya suatu kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian itu kondisi kinerja karyawan dapat diketahui.

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Moorhead dan Chung/Meggison, dalam Sugiyono (2009:12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu ;

- a. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan.
- b. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
- c. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)
Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
- d. Kerjasama Tim (*Teamwork*)
Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.
- e. Kreatifitas (*Creativity*)
Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
- f. Inovasi (*Inovation*)
Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
- g. Inisiatif (*Initiative*)
Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

PENGARUH PENDIDIKAN DAN LATIHAN (DIKLAT), KOMUNIKASI KERJA, *WORK SAFETY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN SATPOL PP DI KEBUMEN

Kinerja karyawan dalam penelitian adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja karyawan diadaptasi dari penelitian Alfianto (2015), sebagai berikut:

- a. Kualitas. Merupakan kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dalam hal ini karyawan mampu menghasilkan jumlah produksi.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Pendidikan dan Latihan

Menurut Abidin (2015:69), pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu relative singkat.

Sedangkan pelatihan menurut Kaswan (2012:86), merupakan usaha terencana oleh organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran pegawai atas kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Selanjutnya menurut (Sofyandi, 2013:112), pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam hubungannya dalam pekerjaannya, efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Secara umum Pendidikan/Pelatihan (Diklat) bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada personil dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan mereka, terutama dalam bidang-bidang yang berhubungan dengan kepemimpinan atau manajerial yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu sebagaimana telah diuraikan di atas bahwa pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, pada pasal 31 mengatur tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) pegawai yaitu untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar besarnya, diadakan pengaturan dan penyelenggaraan Pendidikan/Pelatihan (Diklat) jabatan Pegawai. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101

Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai pasal 2 dan 3, bahwa Diklat (Pendidikan/Pelatihan (Diklat)) bertujuan agar:

- a. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara operasional dengan didasi kepribadian etika pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan instansi,
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa,
- c. Memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, pemberdayaan masyarakat,
- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola berpikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Adapun indikator dari Pendidikan/Pelatihan (Diklat) adalah menurut Rae dalam Sofyandi(2013:131)

1. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut up to date.
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
4. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

Komunikasi

Istilah komunikasi atau dalam bahasa Inggris *communication* adalah kata yang berasal dari bahasa Latin *communicatio* dan *communis* yang mempunyai arti *sama makna*. Dengan arti *sama makna*, sebuah komunikasi diantara 2 orang terjadi minimal adanya kesamaan makna mengenai apa yang dipercakapkan (Effendy, 2011:9). Menurut Nurjaman dan Umam, definisi komunikasi. "...adalah kata yang mencakup segala bentuk interaksi dengan orang lain yang berupa percakapan biasa, membujuk, mengajar, dan negosiasi" (Nurjaman & Umam, 2012:36).

Agar sebuah proses komunikasi menjadi efektif, diperlukannya unsur-unsur yang paling mendasar sebagai persyaratan terjadinya komunikasi. Terdapat tiga unsur yang paling mutlak yang harus dipenuhi dalam proses komunikasi, yaitu: (Nurjaman & Umam, 2012:36-38) :

- a. Komunikator: orang yang menyatakan pesan kepada komunikan yang dapat berupa perseorangan atau kelompok.
- b. Komunikan: orang yang menerima pesan dari komunikator.

PENGARUH PENDIDIKAN DAN LATIHAN (DIKLAT), KOMUNIKASI KERJA, *WORK SAFETY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN SATPOL PP DI KEBUMEN

c. Saluran/ media: jalan yang dilalui oleh isi pernyataan komunikator kepada komunikan yang digunakan oleh pengirim pesan. Nurjaman dan Uman berpendapat bahwa setiap unsur tersebut memiliki hubungan yang sangat erat dan saling berketergantungan satu dan lainnya yang dapat menentukan keberhasilan dari sebuah komunikasi.

Selain tujuan, komunikasi memiliki fungsi tersendiri. Sebuah kelompok atau organisasi, komunikasi memiliki empat fungsi utama, yaitu : (Robbins & Judge, 2011:5) :

a. Kontrol

Fungsi ini menjelaskan bahwa untuk mengontrol perilaku anggota dalam suatu organisasi diperlukan cara-cara dalam bertindak. Organisasi memiliki hierarki otoritas dan garis panduan formal yang patut ditaati oleh karyawan. Contohnya adalah ketika seorang karyawan diwajibkan untuk mengkomunikasikan segala keluhan yang berkaitan dengan pekerjaan kepada atasan langsung mereka atau saat karyawan diminta untuk mematuhi segala kebijakan yang telah dibuat oleh perusahaan.

b. Motivasi

Komunikasi menjaga motivasi dilakukan dengan cara menjelaskan kepada anggota mengenai apa yang harus dilakukan, seberapa baik pekerjaan mereka dan apa yang harus dilakukan untuk memperbaiki kinerja sekitarnya yang dinilai kurang baik.

c. Ekspresi emosional

Fungsi komunikasi ini adalah sebagai jalan keluar dari perasaan-perasaan anggotanya dalam memenuhi kebutuhan sosial. Sebagai contoh bagibanyak karyawan, kelompok kerja mereka adalah sumber utama interaksi sosial yang merupakan sebuah mekanisme fundamental dimana melalui anggotanya mereka menunjukkan rasa frustrasi dan rasa puas mereka.

d. Informasi

Komunikasi mempunyai peran sebagai pemberi informasi yang dibutuhkan baik oleh individu maupun kelompok yang digunakan untuk mengambil keputusan dengan cara menyampaikan data untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi pilihan-pilihan yang ada.

Komunikasi organisasi mencakup komunikasi yang terjadi dalam dan di antara lingkungan yang luas dan besar (West dan Turner, 2012:38) Berdasarkan definisi tersebut, komunikasi organisasi jenisnya bervariasi, yang meliputi. (West & Turner, 2012:38) :

1. Komunikasi *interpersonal* (percakapan antara atasan dan bawahan).
2. Kesempatan berbicara di depan publik (presentasi yang dilakukan oleh para eksekutif dalam perusahaan).
3. Kelompok kecil (kelompok kerja yang mempersiapkan laporan).
4. Komunikasi dengan menggunakan media (memo internal, *e-mail* dan konferensi jarak jauh). Dari pembagian jenis komunikasi organisasi diatas,

West dan Turner menyimpulkan bahwa organisasi terdiri dari kelompok yang diarahkan oleh tujuan

5. Akhir yang sama.

Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah keadaan terhindar dari akan bahaya selama melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan (Buntarto, 2015). Sedangkan menurut Sucipto (2014), keselamatan kerja merupakan suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya baik fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan. Menurut Trait dan Deborah dalam Yusuf (2012), keselamatan kerja merupakan program yang ditujukan kepada karyawan, baik yang bekerja secara individu maupun kelompok untuk memberikan rasa aman dengan maksud mencegah kecelakaan kerja. Undang-undang yang telah mengatur tentang Keselamatan Kerja yaitu Undang-undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Undang-Undang tersebut selanjutnya diperbaharui menjadi Pasal 86 ayat1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh perlindungan atas:

a. Keselamatan dan kesehatan kerja

b. Moral dan kesusilaan

Menurut Moenir dalam Rahman (2009:13) indikator keselamatan kerja dapat dilihat dari lingkungan kerja secara fisik antara lain:

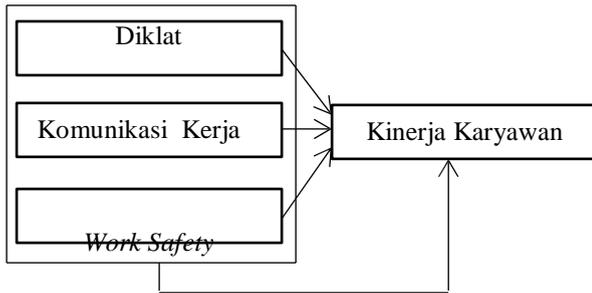
- a. Penempatan benda atau barang sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya.
- b. Perlindungan pada pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat-alat perlindungan yang sesuai dan baik
- c. Penyediaan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegah, pertolongan dan perlindungan.
- d. Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai atau pekerja

Kerangka Berfikir

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka variabel dalam penelitian ini dapat dirumuskan melalui kerangka pemikiran sebagai berikut :

PENGARUH PENDIDIKAN DAN LATIHAN (DIKLAT), KOMUNIKASI KERJA, *WORK SAFETY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN SATPOL PP DI KEBUMEN

Gambar 1 Kerangka Berfikir



Hipotesis

1. H1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara DIKLAT terhadap kinerja karyawan.
2. H2 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi terhadap kinerja karyawan.
3. H3 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Work Safety* terhadap kinerja karyawan.
4. H4 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara DIKLAT, Komunikasi, dan *Work Safety* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Objek dan Subjek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah pengaruh pendidikan dan latihan, komunikasi kerja dan *work safety* terhadap

kinerja tenaga bantu SATPOL PP di Kebumen. Subyek dalam penelitian ini adalah tenaga bantu SATPOL PP di

Kebumen sejumlah 100 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah metode probability sampling. Dalam hal ini sampel penelitiannya tenaga bantu SATPOL PP Kebumen yang berjumlah 100 orang.

Alat Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, & uji normalitas), uji hipotesis (uji parsial t), koefisien determinasi

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Suatu instrument dikatakan valid, apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Cara yang digunakan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pernyataan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus level of significance 95% maka dasar analisisnya (Ghozali, 2009:49). Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai r hitung > rtabel ($\alpha = 0,05$) berarti item tersebut valid. Maka diperoleh r tabel = 0,1975 dari 100 responden. Hasil Uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel Diklat,

Komunikasi Kerja, *work safety* dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid

Tabel 1 Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Minimal	r alpha	Status
Kinerja Karyawan	0.6	0.769	Reliabel
Pendidikan dan Pelatihan	0.6	0.781	Reliabel
Komunikasi	0.6	0.789	Reliabel
<i>Work safety</i>	0.6	0.632	Reliabel

Berdasarkan Tabel 1. di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (handal atau layak) karena nilai Alpa Cronbach hasil perhitungan lebih besar dari 0,60

Uji Multikolinieritas

Tabel 2 Uji Multikolinierites

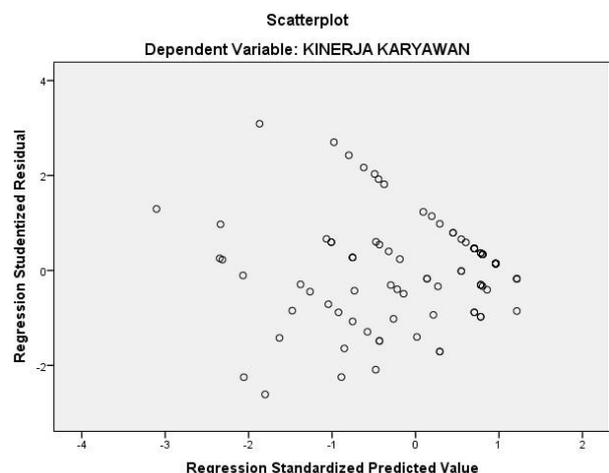
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
x1		.681	1.468
1	x2	.513	1.949
	x3	.588	1.701

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



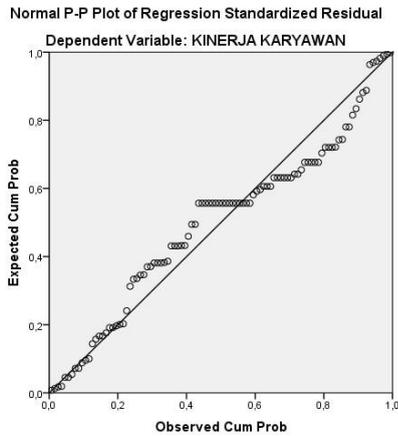
Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar,

PENGARUH PENDIDIKAN DAN LATIHAN (DIKLAT), KOMUNIKASI KERJA, *WORK SAFETY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN SATPOL PP DI KEBUMEN

kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan mode regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Gambar 2 Uji Normalitas



Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3 Uji Parsial

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized		Standardized			
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	.220	1.708			.129	.898
1 x1.	.290	.070	.319		4.148	.000
x2.	.332	.081	.363		4.092	.000
x3.	.475	.156	.252		3.047	.003

a. Dependent Variable: y

Untuk mengetahui hasil analisis uji parsial (uji t) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV- 10 yang menunjukkan hal berikut:

1. Variabel pendidikan dan latihan
 Persamaan di atas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $4,148 > 0,1975$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel pendidikan dan latihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SATPOLPP.
2. Variabel komunikasi kerja
 Persamaan di atas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $4,092 > 0,1975$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SATPOLPP.

3. Variabel *work safety*

Persamaan di atas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $3,047 > 0,1975$ dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ berarti variabel *work safety* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SATPOL PP.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4 Uji Simultan

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	342.980	3	114.327	50.573	.000 ^b
Residual	217.020	96	2.261		
Total	560.000	99			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Dari tabel di atas diperoleh F_{hitung} sebesar $50,573 > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan pendidikan dan pelatihan, komunikasi kerja, dan *work safety* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SATPOL PP.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.0783 ^a	.612	.600	1.50354

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,612 artinya 61,2% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan, komunikasi, dan *work safety* sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Implikasi Manajerial

1. Pengaruh pendidikan dan latihan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial analisis regresi X_1 pendidikan dan pelatihan diperoleh nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Pendidikan dan pelatihan adalah proses jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi

PENGARUH PENDIDIKAN DAN LATIHAN (DIKLAT), KOMUNIKASI KERJA, *WORK SAFETY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN SATPOL PP DI KEBUMEN

dimana pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis.

2. Pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial analisis regresi X_2 komunikasi kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *work safety* terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work safety* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial analisis regresi X_3 *work safety* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa *work safety* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPILAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan (DIKLAT), komunikasi kerja dan *work safety* terhadap kinerja karyawan SATPOL PP dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari 100 responden yang dibagikan terhadap karyawan SATPOL PP menunjukkan hasil bahwa responden didominasi oleh karyawan yang bekerja selama 1-5 tahun, dan kebanyakan pendidikan terakhir SMA, dengan skala usia 20-30 tahun.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan latihan (diklat) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan SATPOL PP. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan latihan (diklat) yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan SATPOL PP.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan SATPOL PP. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang baik pada SATPOL PP berpengaruh terhadap kinerja karyawan SATPOL PP.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *work safety* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan SATPOL PP. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *work safety* yang digunakan anggota SATPOL PP baik juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan SATPOL PP.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Pendidikan dan latihan (Diklat) baik untuk tetap dilakukan karena dengan diklat tersebut akan

membuat kesigapan anggota dalam melaksanakan tugas akan lebih baik, baik saat tugas lapangan maupun tugas didalam kantor.

2. Komunikasi karyawan yang belum optimal dapat ditingkatkan melalui komunikasi yang baik antara pimpinan dan anggota lapangan maupun sesama anggota dilapangan. Komunikasi yang baik akan mempermudah kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Komunikasi juga harus saling terbuka dan memberikan informasi tentang apapun terkait pekerjaan agar tercipta keefektifan dalam bekerja
3. Untuk mengantisipasi terjadinya faktor resiko kecelakaan kerja penerapan *work safety* kepada anggota yang melaksanakan pengamanan/penertiban (PKL, demo, operasi penyakit masyarakat, dll), maka perlu untuk dilakukan sosialisasi dan pengarahan tentang pentingnya keselamatan kerja, agar seluruh karyawan memiliki budaya kerja yang aman, disiplin, dan lebih memperhatikan keselamatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Yusuf Zainal. 2015. *Metode Penelitian Komunikasi, Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Alfianto, Ronald. 2015. "Analisis pengaruh hubungan pemasok dengan perusahaan terhadap kinerja rantai pasokan (studi empiric pada pemasok bahan baku di pt jamu jago) mahasiswa program studi magister manajemen universitas diponegoro" vol 24, No.2, desember 2015
- Andi Susanto., Hastin Umi Anisah."Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jendral Kekayaan Negara (DJKN)". Universitas Lampung Mangkurat Banjarmasin
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Buntarto. 2015. *Panduan Praktis Keselamatan & Kesehatan Kerja untuk Industri*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Damayanti, Ria. "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Lemon Manokwari". Universitas Jember
- Dono Wirotomo., Popy Novita Pasaribu. 2015. "Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan dan Latihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jendral

PENGARUH PENDIDIKAN DAN LATIHAN (DIKLAT), KOMUNIKASI KERJA, *WORK SAFETY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN SATPOL PP DI KEBUMEN

- Perimbangan Keuangan". *Jurnal MIX*, Vol. 5, No. 3
- Effendy, Onong Uchjana. 2011. *Ilmu Komunikasi. Teori dan Praktek*. Bandung: Rosda.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Haryani, 2010. "Analisi pengaruh komunikasi, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja Karyawan PT Arisamandiri Pratama". *Jurnal Stie Dharmaputra*, Vol.17, No.28
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif ,kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group
- Utami, Novi Dwi. 2017. "Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja (Studi Pada Divisi Industri PT. Barata Indonesia Gresik)". *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 5, No. 1
- West, Ricard & Lynn H. Turner. 2012. *Pengantar Teori Komunikasi Analisis dan Aplikasi. Terjemahan dari Introducing Communication Theory: Analysis and Application*. Jakarta: Salemba Humanika
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Windy Aprilia Murty., Gunasti Hudiwinarsih. 2012. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi"