

PENGARUH *WORK SAFETY*, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT), DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN KEBUMEN

Rian Adi Nugroho

Program Studi Manajemen S1
Universitas Putra Bangsa Kebumen
adinugrohorian165@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work safety*, pendidikan dan pelatihan, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Jumlah sampel sebanyak 90 (sembilan puluh) orang responden yang merupakan keseluruhan dari populasi Tenaga harian Lepas (THL) Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen. sehingga digunakan sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work safety* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan *work safety*, pendidikan dan pelatihan, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai Adjusted R² yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebesar 0,892, hal tersebut berarti bahwa 89,2% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independennya yaitu *work safety*, pendidikan dan pelatihan, dan gaya kepemimpinan, sedang sisanya yaitu sebesar 10,8% dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : *Work Safety, Pendidikan dan Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Pegawai.*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work safety, education and training, and leadership style on employee performance. The data used in this study are primary data obtained from questionnaires. The number of samples is 90 (ninety) respondents, which is the entire population of the Casualty Daily Workers of the Civil Service Police Unit of Kebumen Regency. Therefore, a saturated sample is used. The analysis technique used is multiple linear regression and hypothesis testing using t test and F test. The results show that the work safety variable partially has a positive and significant effect on performance, education and training variables partially affect but not significant on performance, style variable leadership partially has a positive and significant effect on performance. Simultaneously work safety, education and training, and leadership style have a positive and significant effect on performance. The value of Adjusted R² obtained in this study is 0.892, it means that 89.2% of employee performance variables can be explained by the independent variables, namely work safety, education and training, and leadership style, while the remaining 10.8% is explained by other variables outside this research.

Keywords : Work Safety, Education and Training, Leadership Style, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak dalam suatu organisasi. Sumber daya 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 aktifitas 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 yang diimplementasikan dengan cara memberikan pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraan kepada karyawan, sehingga mereka dapat terdorong untuk dapat memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi.

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

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 memiliki kompetensi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja dipengaruhi banyak faktor di antaranya kemampuan kepemimpinan instansi/organisasi. Menurut Nashafa dan Ragardjo (2016) kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan akan mewarnai citra organisasi yang dipimpinnya. Kepala sebagai pemimpin instansi/organisasi harus mampu mempengaruhi dan mengarahkan karyawan untuk mendukung pencapaian visi dan misi yang ditetapkan instansi/organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, kemampuan kepemimpinan juga dapat dilihat dari kemampuannya sebagai koordinator dari pegawai, kemampuan melakukan perubahan dengan penerapan prinsip-prinsip pengelolaan kualitas total, menciptakan kompetisi dan penghargaan di dalam perusahaan itu sendiri. Menurut Bass dalam Luthans (2006:653), gaya kepemimpinan membawa keadaan menuju kinerja tinggi pada organisasi yang menghadapi tuntutan perubahan dan pembaharuan. Gaya kepemimpinan, dimana kepala bersama-sama dengan karyawan mampu merumuskan visi, misi, dan tujuan organisasi.

Selain kepemimpinan, masalah keselamatan kerja juga 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 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.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh *work safety*, pendidikan dan pelatihan, dan gaya kepemimpinan dengan judul "Pengaruh *Work Safety*, Pendidikan dan

Pelatihan (Diklat), dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen”.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *work safety* terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh *work safety*, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja.

Menurut Mangkunegara (2007:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja menurut Jackson (2006: 378) yaitu :

- 1) kuantitas;
- 2) kualitas;
- 3) ketepatan waktu;
- 4) kehadiran; dan
- 5) kemampuan bekerjasama.

Work Safety.

Work safety adalah kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan, dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan dan kondisi pekerja (Simanjutak, 2005:39). Indikator keselamatan kerja menurut Sedarmayanti (2009:118) terdiri dari 3 (tiga) faktor, yaitu :

- 1) Faktor Lingkungan Kerja.
- 2) Faktor Manusia (Karyawan) yang meliputi :
 - a) Faktor fisik dan mental.
 - b) Pengetahuan dan keterampilan.
 - c) Sikap.

- 3) Faktor Alat dan Mesin kerja yang meliputi :
 - a) Kendaraan dinas yang tidak terjaga.
 - b) Kelengkapan dinas yang minim.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).

Menurut Hasibuan (2012:118) latihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Jadi, pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan suatu pembekalan ilmu terhadap karyawan dalam perusahaan yang berguna menambah skill dan pengetahuan dalam bekerja di bidangnya masing-masing. Indikator pendidikan dan pelatihan (diklat) menurut Rae dalam (Sofyandi, Herman 2013:131) antara lain :

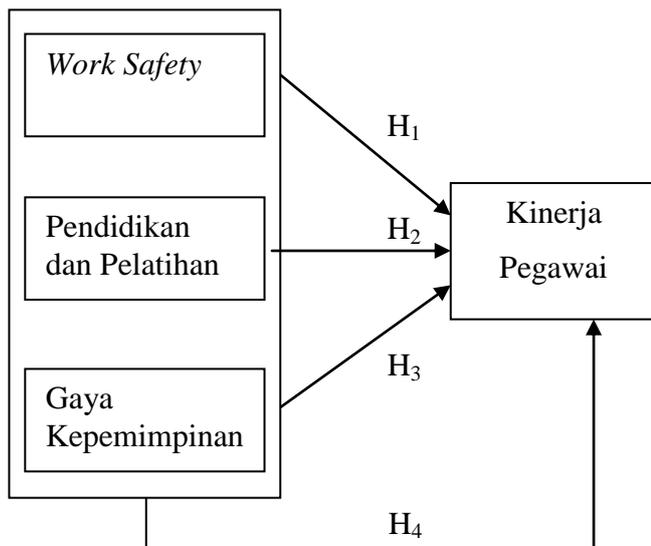
- 1) Isi pelatihan;
- 2) Metode pelatihan;
- 3) Sikap dan keterampilan instruktur;
- 4) Lama waktu pelatihan; dan
- 5) Fasilitas pelatihan.

Gaya Kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dan falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007). Indikator yang digunakan menurut Hasibuan (2014:107) adalah sebagai berikut :

- 1) Pimpinan mengawasi secara ketat adalah persepsi responden tentang atasan mengawasi karyawan secara ketat dalam melaksanakan tugas seoptimal mungkin.
- 2) Melaksanakan tugas seoptimal mungkin adalah persepsi responden tentang atasan menekankan pentingnya melaksanakan tugas seoptimal mungkin.
- 3) Motivasi pimpinan adalah persepsi responden terhadap atasan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik.
- 4) Ikut serta dalam pengambilan keputusan adalah persepsi responden terhadap atasan mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan.
- 5) Pimpinan menjalin hubungan yang baik adalah persepsi responden tentang atasan menjalin hubungan baik dengan karyawan.

Kerangka Pikir.



Formulasi Hipotesis.

- H₁ : *Work safety* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.
- H₂ : Pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.
- H₃ : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.
- H₄ : *Work safety*, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.

METODE PENELITIAN

Objek dan subjek penelitian.

Objek penelitian ini adalah kinerja sebagai variabel terikat (*dependent variable*) dan *work safety*, pelatihan dan pendidikan (diklat), gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas (*independent variable*). Subjek penelitian adalah tenaga harian lepas (THL) Satpol PP Kabupaten Kebumen.

Variabel Penelitian.

Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah *work safety*, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan gaya kepemimpinan, variabel terikat adalah kinerja pegawai.

Metode Pengumpulan Data.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuesioner terkumpul, kemudian dilakukan proses skoring yaitu pemberian nilai atau harga yang berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan *Skala Likert*.

Data dan Teknik Pengumpulan Data.

Jenis data yaitu data prime dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, studi pustaka dan kuesioner.

Populasi dan Sampel.

Populasi yaitu sekelompok orang, kejadian atau segala yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriatono dan Supomo, 1999). Penelitian ini merupakan penelitian sensus dimana seluruh populasi menjadi sampel. Menurut Arikunto (2008:116) penentuan pengambilan sampel sebagai berikut : apabila kurang dari 100 (seratus) lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, sehingga sampel ini adalah seluruh populasi karena kurang dari 100 yaitu pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen yang berstatus tenaga harian lepas (THL) yang berjumlah 90 orang.

Teknik Analisis Data.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, dimana menurut Ruslan (dalam buku Arikunto, 2002: 85) analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik individu, situasi atau kelompok tertentu, dan analisis statistika yaitu suatu analisis data yang diperoleh dari daftar pernyataan yang sudah diolah dalam bentuk angka dan pembahasannya melalui perhitungan statistik.

Alat Analisa Data.

Alat analisa data yang digunakan yaitu uji **validitas** digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, **uji reliabilitas** digunakan untuk mengukur

konsistensi suatu kuesioner, **multikolinieritas** untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, **heteroskedastisitas** untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain, **normalitas** untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, **uji parsial (uji t)** untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel bebas (*work safety*, pendidikan dan pelatihan dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$, **uji F** untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas (*work safety*, pendidikan dan pelatihan dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), **uji koefisien determinasi (R^2)** yaitu prosentase pengaruh semua variabel bebas yaitu *work safety* (X_1), pendidikan dan pelatihan (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y_1) sebagai variabel terikat.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas.

Work Safety

r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
0,777	0,208	0,000	Valid
0,754	0,208	0,000	Valid
0,898	0,208	0,000	Valid
0,659	0,208	0,000	Valid
0,877	0,208	0,000	Valid
0,666	0,208	0,000	Valid

Hasil uji validitas pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} sehingga semua pernyataan dalam kuesioner variabel *Work Safety* dinyatakan valid.

Pendidikan dan Pelatihan

r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
0,804	0,208	0,000	Valid
0,846	0,208	0,000	Valid
0,896	0,208	0,000	Valid
0,727	0,208	0,000	Valid
0,567	0,208	0,000	Valid

Hasil uji validitas pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} sehingga semua pernyataan dalam kuesioner variabel Pendidikan dan Pelatihan dinyatakan valid.

Gaya Kepemimpinan

r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
0,778	0,208	0,000	Valid
0,838	0,208	0,000	Valid
0,854	0,208	0,000	Valid
0,421	0,208	0,000	Valid
0,652	0,208	0,000	Valid

Hasil uji *validitas* pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} sehingga semua pernyataan dalam kuesioner variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid.

Kinerja

r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
0,400	0,208	0,000	Valid
0,592	0,208	0,000	Valid
0,702	0,208	0,000	Valid
0,858	0,208	0,000	Valid
0,743	0,208	0,000	Valid

Hasil uji validitas pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} sehingga semua pernyataan dalam kuesioner variabel Kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas.

Variabel	Alpha	Nilai Reabilitas	Ket
<i>Work Safety</i>	0,859	0,6	Reliabel
Pendidikan dan Pelatihan	0,833	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,771	0,6	Reliabel
Kinerja	0,696	0,6	Reliabel

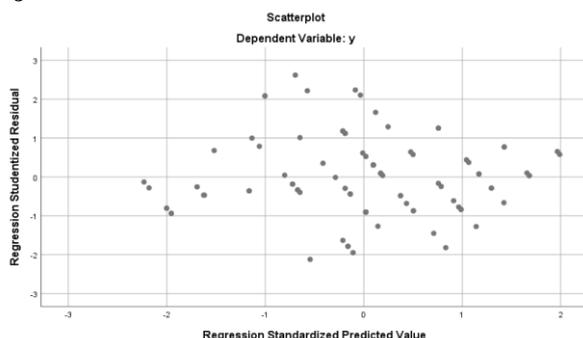
Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *alpha* lebih dari 0,6 atau $\alpha > 0,6$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel dalam kuesioner adalah reliabel.

Uji Multikolinieritas.

Variabel	Collinearity	
	Tolerance	VIF
Work Safety	0,196	5,097
Pendidikan dan Pelatihan	0,346	2,893
Gaya Kepemimpinan	0,177	5,656

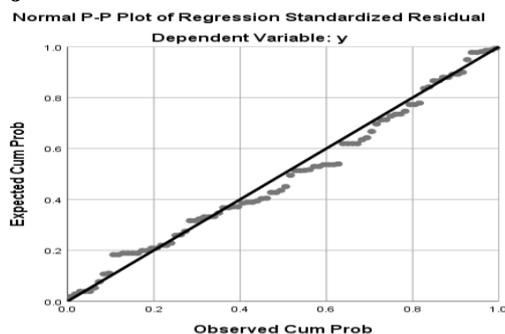
Berdasarkan tabel *coefficient* dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi bisa dipakai.

Uji Heteroskedastisitas.



Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit), tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Normalitas.



Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas

Regresi Linier Berganda.

Model	Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1.532	.556
	x1	.151	.054
	x2	.104	.054
	x3	.623	.082

Berdasarkan data yang telah diolah, maka persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = 1,532 + 0,151X_1 + 0,104X_2 + 0,623X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. a atau konstanta sebesar 1,532 menyatakan bahwa tanpa adanya variabel *Work Safety*, Pendidikan dan Pelatihan, dan Gaya Kepemimpinan nilai Kinerja sebesar 1,532.
2. b1 atau koefisien variabel x1 atau *work safety* = 0,151 artinya setiap kenaikan satu poin pada variabel x1 (*work safety*) akan menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja sebesar 0,151.
3. b2 atau koefisien variabel x2 atau diklat = 0,104 artinya setiap kenaikan satu poin pada variabel x2 (diklat) akan menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja sebesar 0,104.
4. b3 atau koefisien variabel x3 atau gaya kepemimpinan 0,623 artinya setiap kenaikan satu poin pada variabel x3 (gaya kepemimpinan) akan menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja sebesar 0,623.

Uji t.

	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Cut off	Kesimpulan
x1	2.821	1,662	.006	0,05	Berpengaruh signifikan
x2	1.934	1,662	.056	0,05	Tidak berpengaruh signifikan
x3	7.577	1,662	.000	0,05	Berpengaruh signifikan

a. Dependent Variable: y

Kriteria uji t berdasarkan tingkat signifikan adalah :

H_0 : Tingkat signifikan $> (\alpha : 0,05)$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara *variable independent* secara parsial terhadap *variable dependent*.

H_0 : Tingkat signifikan $< (\alpha : 0,05)$ maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara *variable independent* secara parsial terhadap *variable dependent*.

a. Variabel *Work Safety* (X_1)

Hasil perhitungan variabel *Work Safety* (X_1) memiliki t_{hitung} sebesar 2,821 $>$ dari t tabel sebesar 1,662 dengan tingkat signifikan 0,006 dengan $\alpha = 0,05$, oleh karena tingkat signifikan lebih kecil dari α . Berarti variabel *Work Safety* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

b. Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_2)

Hasil perhitungan variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_2) memiliki t_{hitung} sebesar 1,934 $>$ dari t tabel sebesar 1,662 dengan tingkat signifikan 0,056 dengan $\alpha = 0,05$, oleh karena signifikan lebih besar dari α . Berarti variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

c. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_3)

Hasil perhitungan variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) memiliki t_{hitung} sebesar 7,577 $>$ dari t tabel sebesar 1,662 dengan tingkat signifikan 0,000 dengan $\alpha = 0,05$, oleh karena tingkat signifikan lebih kecil dari α . Berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

Uji F.

ANOVA ^a				
Model		Df	F	Sig.
1	Regression	3	235.790	.000 ^b
	Residual	86		
	Total	89		

a. Dependent Variable: y

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

Kriteria Uji F berdasarkan tingkat signifikan adalah sebagai berikut :

1. Jika tingkat signifikan $> (\alpha : 0,05)$ maka H_0 diterima. Artinya tidak ada pengaruh

antara *variable independent* secara bersama-sama terhadap *variable dependent*.

2. Jika tingkat signifikan $< (\alpha : 0,05)$ maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh antara *variable independent* secara bersama sama terhadap *variable dependent*.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program *SPSS for Windows version 22* dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , yaitu 235,790 $>$ 3,101, dengan tingkat signifikan 0,000 $<$ 0,05 karena tingkat signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ berarti *Work Safety*, Pendidikan dan Pelatihan, dan Gaya Kepemimpinan bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja, dan hipotesis diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.892	.888	.71517

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

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,892 atau 89,2%, artinya bahwa Kinerja dipengaruhi oleh *Work Safety*, Pendidikan dan Pelatihan, dan Gaya Kepemimpinan sebesar 89,2%. Sedangkan sisanya sebesar 10,8% di pengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian.

Pembahasan.

1. Pengaruh *Work Safety* terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.

Sesuai dengan hasil uji t variabel *Work Safety* terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen, menunjukkan pengaruh yaitu t_{hitung} sebesar 2,821 $>$ dari t_{tabel} sebesar 1,662 dengan tingkat signifikan 0,006 dengan $\alpha = 0,05$, maka nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Work Safety* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.

Artinya *Work Safety* yang meliputi lingkungan kerja, manusia, serta alat dan mesin dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Rahmedia Zaputra (2019). Hal ini mungkin disebabkan karena perbedaan subjek penelitian, dimana pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmedia Zaputra (2019) adalah karyawan swasta yang bergerak pada bidang penyewaan alat berat, sedangkan pada penelitian ini subjek penelitiannya adalah Tenaga Harian lepas (THL) yang bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja. Karena tugas Satuan Polisi Pamong Praja lebih banyak berhubungan dan berinteraksi langsung dengan masyarakat, serta sering melakukan tindakan-tindakan yang rawan menimbulkan konflik dengan masyarakat, sehingga *work safety* benar-benar penting dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas.

2. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.

Sesuai dengan hasil uji t variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen, menunjukkan pengaruh yaitu t_{hitung} sebesar 1,934 > dari t_{tabel} sebesar 1,662 dengan tingkat signifikan 0,056 dengan $\alpha = 0,05$, maka nilai signifikan lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen. Artinya Pendidikan dan Pelatihan yang meliputi isi pelatihan, metode pelatihan, sikap dan keterampilan instruktur, lama waktu pelatihan dan fasilitas pelatihan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen, walaupun tidak secara signifikan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Nur Hayati dan Sri Haryani (2016).

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.

Sesuai dengan hasil uji t variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen, berpengaruh yaitu t_{hitung} sebesar 7,577 > dari t_{tabel} sebesar 1,662 dengan tingkat signifikan 0,000 dengan $\alpha = 0,05$, maka nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen. Artinya Gaya Kepemimpinan yang meliputi pimpinan mengawasi secara ketat, melaksanakan tugas seoptimal mungkin, motivasi pimpinan, ikut serta dalam pengambilan keputusan dan pimpinan menjalin hubungan yang baik dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh I Dewa Gede Eka Candra Wiguna (2015).

4. Pengaruh *Work Safety*, Pendidikan dan Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.

Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,892 atau 89,2%, artinya bahwa Kinerja dipengaruhi oleh *Work Safety*, Pendidikan dan Pelatihan, dan Gaya Kepemimpinan sebesar 89,2%. Sedangkan sisanya sebesar 10,8% di pengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Work Safety*, Pendidikan dan Pelatihan, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Ni Luh Redianis, Anak Agung Bagus Mutiara Arsana Putra, Rosvita Flaviana Osin (2020).

PENUTUP

Simpulan.

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. *Work safety* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa *work safety* yang meliputi lingkungan kerja, manusia, serta alat dan mesin, secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.
2. Pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa pendidikan dan pelatihan yang meliputi isi pelatihan, metode pelatihan, sikap dan keterampilan instruktur, lama waktu pelatihan dan fasilitas pelatihan dapat meningkatkan kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen, walaupun tidak secara signifikan.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa gaya kepemimpinan yang meliputi pimpinan mengawasi secara ketat, melaksanakan tugas seoptimal mungkin, motivasi pimpinan, ikut serta dalam pengambilan keputusan dan pimpinan menjalin hubungan yang baik, secara signifikan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.
4. *Work safety*, pendidikan dan pelatihan, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja dipengaruhi oleh *work safety*, pendidikan dan pelatihan, dan gaya kepemimpinan sebesar 89,2%. Sedangkan sisanya sebesar 10,8% di pengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Absah, Yeni, 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Pandan*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif. Vol. 1 No. 1 Artikel 1.
- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hajar, Hani, Apriatni Endang P, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Kramat Jati Bagian Teknik*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang.
- Hayati, Nur, Sri Haryani, 2016. *Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. BPR Bank Jogja Yogyakarta*. Telaah Bisnis. Volume 17. No 1.
- Inaray, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Volume 16 No 02.
- Irawan, Prasetya, dkk. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi.
- Kadarisman, M, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Lestari, Sri, 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Karyawan LKP Lestari Komputer Slawi*. Multiplier. Vol. 1 No. 2.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Mathis dan Jackson, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Mumu, Reinald, Adolfina, Indrie Palandeng, 2015. *Analisis Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Multifinance Manado*. Jurnal EMBA. Vol. 3 No. 3.
- Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja.

- Redianis, Ni Luh, 2020. *Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Solusi Meningkatkan Sumber Daya Manusia Pada Hotel di Kabupaten Badung*. E-Jurnal Manajemen. Vol. 5 No. 1.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, 2003. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan)*. Jakarta : Erlangga, Edisi Kelima.
- Sujak, Abi, 1990. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Supartha, Wayan Gede, 2019. *Pengaruh Diklat, Kepemimpinan dan Hubungan Industrial Terhadap Kinerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen. Vol. 8 No. 7.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Wiguna, I Dewa Gede Eka Candra, 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Area Bali Selatan*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 4 No. 7.
- Yulk, Gary, A, 2005. *Leadership In Organization, Second Edition*. Prentice Hall International Inc.
- Zaputra, Rahmedia, 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Kecamatan Mandau*. Skripsi. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.