

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, *JOB INSECURITY*, DAN LINGKUNGAN
KERJA NON-FISIK TERHADAP KINERJA ANGGOTA SATPOL PP
KABUPATEN KEBUMEN**

Agus Winarto
Program Studi Manajemen S1
STIE Putra Bangsa
winartoa88@gmail.com

Abstraksi

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari Gaya Kepemimpinan, *Job Insecurity*, Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan dengan responden sebanyak 91 orang responden. Pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan analisis datanya menggunakan analisis regresi linear ganda (uji t dan uji F), yang sebelumnya telah dilakukan uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas.

Setelah dilakukan analisis data, diperoleh hasil dan kesimpulan sebagai berikut: (1) Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen.(2) *Job Insecurity* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen. (3) Lingkungan kerja non-fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen.(4) Gaya kepemimpinan, *job insecurity* dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, *job insecurity*, lingkungan kerja non-fisik dan Kinerja.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Leadership Style, Job Insecurity, and Non-Physical Work Environment on the Performance of Members of SATPOL PP Kebumen Regency, both partially and simultaneously. This research is a survey research with 91 respondents. The data collection uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability, while the data analysis uses multiple linear regression analysis (t test and F test), which had previously been subjected to analysis prerequisite tests including tests for normality, multicollinearity, and heterokedasticity.

After analyzing the data, the following results and conclusions are obtained: (1) Leadership style has a positive and significant impact on the performance of SATPOL PP members in Kebumen Regency (2) Job Insecurity has a positive and significant effect on the performance of SATPOL PP Kebumen Regency members. (3) Non-physical work environment has a positive and significant influence on the performance of SATPOL PP members in Kebumen Regency (4) Leadership style, job insecurity and non-physical work environment simultaneously have a significant and simultaneous significant effect on member performance SATPOL PP Kebumen Regency.

Keywords: Leadership style, job insecurity, non-physical work environment and performance.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Oleh karena itu keberhasilan

pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumberdaya manusia, guna menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi adalah memberikan peluang kepada karyawan yang ahli dibidangnya, namun organisasi bukan hanya mengharapakan karyawan yang mampu, cakap, dan

terampil, yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan, 2006:128).

Kontribusi karyawan bagi organisasi sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kinerja bagi organisasi. Hal ini berarti setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan dan juga peran pemimpin didalamnya. Peran seorang pemimpin tidak dapat di elakkan dari pencapaian sebuah organisasi tak terkecuali pada instansi pemerintah semi militer (SATPOL PP).

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Menurut Robbins dalam Irham Fahmi (2012: 15), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Windartini (2018: 10) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Kabupaten Indragiri Hulu, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Sitompul (2018:10), Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor notaris yang ada di Panam, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang ada di SATPOL PP Kabupaten Kebumen dirasa tidak sesuai antara lain pimpinan keras dan terkesan kaku, pimpinan juga kurang memasyarakat terhadap para bawahan. Gaya kepemimpinan ini membuat para bawahan menjadi tertekan dan berdampak terhadap kinerja menjadi tidak optimal.

Dalam instansi SATPOL PP mempunyai tiga bidang yakni bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat, Penegakan Perda dan Perlindungan masyarakat. Di setiap bidangnya memiliki tugasnya masing-masing, dalam bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat mempunyai tugas mengatasi unjukrasa/demo, PKL, ODGJ dan reklame. Dalam bidang penegakan Perda dan Perkada mempunyai tugas operasi hotel, miras dan hiburan malam, dan yang terakhir Perlindungan Masyarakat yakni sosial dan pemilu. SATPOL PP juga menanamkan program keselamatan kerja yang bertujuan untuk mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat bekerja.

Menurut Kusuma dan Santoso (2017:12) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan salah satunya adalah *job insecurity*. Menurut Sandi (2014) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah ubah (*perceived impermanence*). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma dan Santoso (2017:12) *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murni *et al.* (2018:87) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja. Berdasarkan

pengamatan penulis dan hasil wawancara dengan anggota SATPOL PP yang berstatus *Outsourcing* mereka merasa dihantui rasa takut akan kehilangan pekerjaannya dikarenakan sikap pimpinan yang begitu kaku pada bawahan terlebih lagi apabila tidak sesuai dengan apa yang diharapkan ketika menjalankan tugas yang diberikan. Pimpinan tidak tanggung-tanggung mengancam mengganti dengan yang lain, namun pimpinan tidak peduli dengan masalah-masalah yang terjadi saat menjalankan tugas, hal ini membuat mereka merasa takut dan tertekan tentunya berdampak terhadap kinerja.

Mangkunegara (2009:67) berpendapat bahwa kinerja adalah mutu dan hasil kerja dari seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan. Karyawan akan merasa betah dan krasan berada didalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma *et. all* (2018:6) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryaningrum (2019:9) lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kinerja menurut Dessler (2010:322) mendefinisikan manajemen kinerja proses penilaian yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan memastikan semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja sangat berperan dalam menciptakan suatu dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik yang termasuk didalamnya adalah kondisi tempat kerja, suhu, udara, peralatan kerja yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan lingkungan kerja non-fisik, yaitu hubungan baik ke pimpinan dan rekan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitasnya setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan atau pegawai untuk bekerja dapat optimal. Lingkungan kerja merupakan hal yang terpenting untuk diperhatikan begitu pula pada SATPOL PP Kabupaten Kebumen. Lingkungan kerja non-fisik pada SATPOL PP Kabupaten Kebumen masih belum kondusif diantaranya hubungan dengan atasan terutama pimpinan masih belum terjalin dengan baik.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah tersebut dengan mengambil judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, JOB INSECURITY, DAN LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK TERHADAP KINERJA ANGGOTA SATPOL PP KABUPATEN KEBUMEN”**.

METODE

Kinerja

Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:53). Kinerja dibatasi pada indikator menurut Kasmir (2016:208-210):

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Waktu
- 4) Pengawasan
- 5) Hubungan antar karyawan

Gaya kepemimpinan

Menurut Euis dan Donni (2013:178) gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik, atau penampilan yang dipilih pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Menurut Kartini Kartono (2008) menyatakan indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) Sifat
- 2) Kebiasaan
- 3) Temperamen
- 4) Watak
- 5) Kepribadian

Job Insecurity

Menurut Sandi (2014) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah ubah (*perceived impermanence*). Menurut Nugraha (2010) dalam Sandi (2014), menyatakan bahwa ada lima indikator dalam *job insecurity*, yaitu:

- 1) Arti pekerjaan itu bagi individu.
- 2) Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
- 3) Tingkat ancaman yang kemungkinan akan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
- 4) Ketidakberdayaan yang dirasakan individu.
- 5) Tingkat Ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.

Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:21), lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun dengan hubungan dengan bawahan. Secara umum lingkungan kerja non-fisik itu menyangkut semua kondisi yang tidak bisa dilihat secara fisik tetapi dapat dirasakan situasinya karena dapat menyebabkan turun dan naiknya semangat kerja di tempat kerja sehingga berpengaruh pada hasil kerja karyawan. Indikator lingkungan kerja non fisik menurut A.S Munandar (2010:288) menyatakan indikator lingkungan kerja non-fisik terdiri dari:

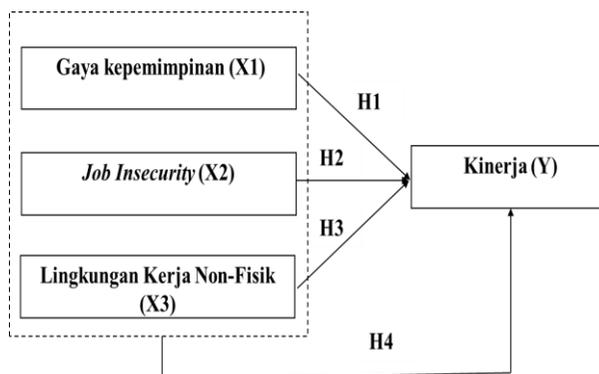
- 1) Hubungan rekan kerja setingkat
- 2) Hubungan bawahan
- 3) Hubungan atasan
- 4) Iklim kerja yang dinamis
- 5) Budaya perusahaan

- 6) Kebijakan perusahaan
- 7) Peraturan-peraturan

Model Empiris.

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas sebelumnya yang menyakut variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab adalah berubahnya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Variabel *independent* dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, *job insecurity*, dan lingkungan kerja non fisik, dan variabel *dependent* (terikat) adalah kinerja.

Gambar 1. Model Empiris



Hipotesis

- H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen.
- H2 : *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen.
- H3 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen.
- H4 : Gaya kepemimpinan, *job insecurity* dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen.

Obyek dan Subyek Penelitian

Objek penelitian ini adalah kinerja anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, *job insecurity*, dan lingkungan kerja non-fisik. Subyek penelitian bisa berupa benda, hal atau orang. Subjek penelitian ini adalah anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2009:78) sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila populasi relatif kecil, atau sama dengan 30 orang. Dalam hal ini yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen dengan anggota berstatus *outsourcing* sebagai subjek yang berjumlah 91 orang oleh karena itu jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 91 responden

Alat Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, & uji normalitas), uji hipotesis (uji parsial t dan uji simultan F), koefisien determinasi, menggunakan SPSS 24.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

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 > r tabel ($\alpha = 0,05$) berarti item tersebut valid. Maka diperoleh r tabel = 0,2061 dari 91 responden.

Tabel 1 Hasil Uji validitas

Variabel	Butir	Sign	Status
X1	5	Signifikan	Valid
X2	5	Signifikan	Valid
X3	6	Signifikan	Valid
Y	5	Signifikan	Valid

Hasil Uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel gaya kepemimpinan, *job* insecurity, lingkungan kerja non-fisik, dan kinerja seluruhnya valid.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Cronbach's Alpha Minimum	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,60	0,748	Reliabel
<i>Job Insecurity</i> (X2)	0,60	0,679	Reliabel
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X3)	0,60	0,671	Reliabel
Kinerja (Y)	0,60	0,665	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan empat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, memiliki nilai Cronbach's Alpha > Nilai Cronbach Alpha Minimum (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Multikolinieritas

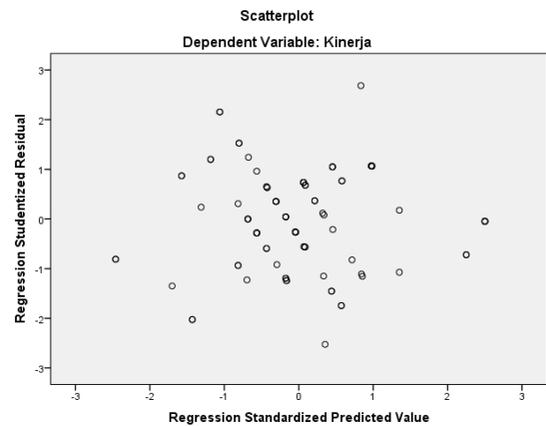
Tabel 3 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya Kepemimpinan (X1)	,239	4,181
<i>Job Insecurity</i> (X2)	,215	4,652
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X3)	,189	5,279

Berdasarkan Tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinerity statistic* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

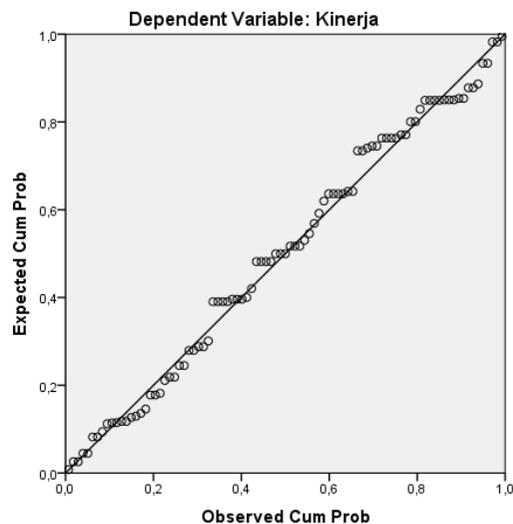


Berdasarkan gambar 2 di atas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Gambar 3. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar 3 uji normalitas di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis regresi linier berganda

Tabel 4

Ringkasan Hasil Persamaan Regresi Linear Ganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-,249	,719	
1 Gaya Kepemimpinan (X1)	,226	,081	,238
<i>Job Insecurity</i> (X2)	,490	,097	,453
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X3)	,249	,086	,277

Berdasarkan perolehan nilai-nilai pada tabel tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear ganda sebagai berikut:

$$Y = -0,249 + 0,226 X_1 + 0,490 X_2 + 0,249 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta $a = -0,249$, berarti apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X1), *Job Insecurity* (X2) dan Lingkungan Kerja Non-Fisik (X3) dianggap nol, maka besarnya skor Kinerja Pada Anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen masih minus yaitu $-0,249$.
2. Nilai $b_1 = 0,226$, berarti apabila variabel *Job Insecurity* (X2) dan Lingkungan Kerja Non-Fisik (X3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 1 satuan akan mengakibatkan Kinerja Pada Anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen naik sebesar $0,226$.
3. Nilai $b_2 = 0,490$, berarti apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X1), dan Lingkungan Kerja Non-Fisik (X3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel *Job Insecurity* (X2) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor Kinerja Pada Anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen naik sebesar $0,490$.
4. Nilai $b_3 = 0,249$, berarti apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X1), dan *Job Insecurity* (X2) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik (X3) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor Kinerja Pada Anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen naik sebesar $0,249$.

Uji t (Parsial)

Tabel 5 Uji t Coefficients

No.	Variabel	Nilai t _{hitung}	Nilai t _{tabel}	Signifikansi	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	2,791	1,98729	,006	Berpengaruh
2.	<i>Job Insecurity</i> (X2)	5,032	1,98729	,000	Berpengaruh
3.	Lingkungan Kerja Non-Fisik (X3)	2,896	1,98729	,005	Berpengaruh

Tabel 5 tersebut di atas menunjukkan perolehan nilai $t_1 = 2,791$ dengan signifikansi = $0,006$, $t_2 = 5,032$ dengan nilai signifikansi = $0,000$, $t_3 = 2,896$ dengan nilai signifikansi = $0,005$, dan nilai $t_{tabel} = 1,98729$.

Uji simultan F

Tabel 6 Ringkasan Hasil Uji F simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	f	Sig.
Regression	323,339	3	107,780	162,651	,000 ^b
1 Residual	57,650	87	,663		
Total	380,989	90			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Non-Fisik, Gaya Kepemimpinan, *Job Insecurity*

Berdasarkan tabel 6 di atas diperoleh $162,651 > F_{tabel} 2,71$, dengan tingkat signifikan $0,000$. Karena signifikan lebih kecil dari $0,05$ sehingga diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan, *job insecurity*, dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan jika gaya kepemimpinan, *job insecurity*, dan lingkungan kerja non-fisik yang ada di SATPOL PP Kabupaten Kebumen lebih baik maka kinerja anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen juga akan meningkat.

Uji koefisien determinasi

Tabel 7. Uji koefisien determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,921 ^a	,849	,843	,81403

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Non-Fisik, Gaya Kepemimpinan, *Job Insecurity*

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Tabel 7 di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* persamaan diatas sebesar 0,843, artinya 84,3% variabel Kinerja pada anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, *Job Insecurity*, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik sedangkan sisanya 15,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja.

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 2,791 > t_{tabel} 1,98729$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang ada di SATPOL PP Kabupaten Kebumen maka kinerja anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Windartini (2018) dan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Sitompul (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang ada organisasi SATPOL PP Kabupaten Kebumen diantaranya pimpinan harus lebih halus terhadap bawahannya karena selama ini masih terkesan kaku, ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari para anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen.

2. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja.

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 2,896 > t_{tabel} 1,98729$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa apabila *job insecurity* yang ada di SATPOL PP Kabupaten Kebumen meningkat maka kinerja anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2017) dan Murni *et al.* (2018) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja, semakin meningkat *job insecurity* dari seorang karyawan maka semakin menurunkan kinerja dari karyawan tersebut. Pada penelitian ini menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap kinerja, hal ini terjadi dapat dikarenakan rasa takut berlebihan yang dialami oleh para anggota SATPOL PP apabila mereka melakukan kesalahan dalam pekerjaannya dan dapat dikenakan sanksi pemecatan, sehingga para anggota SATPOL PP berusaha sebaik mungkin agar tidak melakukan kesalahan dalam pekerjaannya supaya mereka tidak kehilangan pekerjaan, ini yang menjadikan kinerja mereka meningkat meskipun mereka mengalami peningkatan *job insecurity*. Secara teoritis *job insecurity* dapat menurunkan kinerja sehingga perlu

diturunkan namun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, oleh karena itu instansi perlu meningkatkan *job insecurity* yang ada di SATPOL PP Kabupaten Kebumen, dalam hal ini penyampaian teguran dari pimpinan perlu dilakukan dengan cara yang lebih halus sehingga bawah tidak merasa takut namun lebih cenderung ke rasa segan (hormat/patuh), ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari para anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja.

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 2,896 > t_{tabel} 1,98729$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja non-fisik yang ada di SATPOL PP Kabupaten Kebumen maka kinerja anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryaningrum (2019) dan Kusuma *et al.* (2018) yang menyatakan lingkungan kerja non-fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu memperhatikan lingkungan kerja non-fisik yang ada organisasi SATPOL PP Kabupaten Kebumen, contohnya dengan cara menciptakan hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan, dengan sesama rekan kerja hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari para anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Job Insecurity*, Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Secara Simultan Terhadap Kinerja.

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Job Insecurity*, Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Secara Simultan Terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} adalah $162,651 > F_{tabel} 2,71$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan, *Job Insecurity*, Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan jika gaya kepemimpinan, *job insecurity*, dan lingkungan kerja non-fisik yang ada di SATPOL PP Kabupaten Kebumen lebih baik maka kinerja anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen juga akan meningkat.

5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *R Square* persamaan diatas sebesar 0,843, artinya 84,3% variabel Kinerja pada anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, *Job Insecurity*, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik sedangkan sisanya 15,7% dapat dijelaskan oleh

variabel lain diluar model penelitian ini. Kinerja anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen ditentukan oleh banyak faktor, tiga faktor diantaranya adalah Gaya Kepemimpinan, *Job Insecurity*, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik oleh karena itu salah satu langkah yang dapat diupayakan manajemen untuk meningkatkan kinerja anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen yaitu melalui perbaikan Gaya Kepemimpinan, *Job Insecurity*, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik yang ada di organisasi.

SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian di atas tentang Gaya Kepemimpinan, *Job Insecurity*, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap kinerja anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen dengan responden sebanyak 91 orang responden maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen.
2. *Job Insecurity* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen.
3. Lingkungan kerja non-fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen.
4. Gaya kepemimpinan, *job insecurity* dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen, uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 84,3% variabel Kinerja pada anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, *Job Insecurity*, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah namun demikian masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya dari Gaya Kepemimpinan, *Job Insecurity*, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik, sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.
2. Keterbatasan kemampuan penulis serta waktu sehingga dalam penelitian ini masih kurang maksimal.

Implikasi

Implikasi dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu implikasi teoritis dan implikasi praktis adalah sebagai berikut:

1. Implikasi Praktis

- a. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling

kecil terhadap kinerja dilihat dari besarnya nilai *Standardized Coefficients* B sebesar 0,226, oleh karena itu pihak instansi harus lebih memperhatikan gaya kepemimpinan yang ada di SATPOL PP Kabupaten Kebumen diantaranya pimpinan harus menggunakan pendekatan yang lebih demokratis terhadap bawahannya karena selama ini masih terkesan kaku, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari para anggota.

- b. *Job insecurity* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja dilihat dari besarnya nilai *Standardized Coefficients* B sebesar 0,490, oleh karena itu pihak instansi perlu memanfaatkan rasa *job insecurity* dari para anggota SATPOL PP Kabupaten Kebumen untuk meningkatkan kinerja, dalam hal ini penyampaian teguran dari pimpinan perlu dilakukan dengan cara yang lebih halus sehingga bawah tidak merasa takut namun lebih cenderung ke rasa segan (hormat/patuh), hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari para anggota.
- c. Lingkungan kerja non-fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja dilihat dari besarnya nilai *Standardized Coefficients* B sebesar 0,249, oleh karena itu pihak instansi harus lebih memperhatikan lingkungan kerja non-fisik yang ada di SATPOL PP Kabupaten Kebumen contohnya dengan cara menciptakan hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan, dengan sesama rekan kerja hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari para anggota

2. Implikasi Teoritis

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu melengkapi keterbatasan penelitian, mengingat penelitian ini hanya membatasi pada variabel gaya kepemimpinan, *job insecurity* dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja misalnya karakteristik individu, *self efficacy*, dan lain sebagainya.
- b. Penelitian yang selanjutnya diharapkan mampu memaksimalkan responden yakni bukan hanya anggota yang bestatus *outsourcing* melainkan juga yang berstatus PNS.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Gary. 2010 . *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks

- Euis Karwati dan Donni Juni Priansa. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Kepemimpinan Teori Dan Praktek*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, MSP . 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu ?*. Jakarta: Rajawali Perss
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Kusuma, Arindita dan Santoso, Budi. 2017. *Analisis Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Pemediasi*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Mangkuprawira, Sjafrli dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Munandar, M. 2010. *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Yogyakarta : BPF.
- Murni, Sri, et al. 2018. *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kesejahteraan dan Kinerja Karyawan Kontrak Pada Kantor Pusat Administrasi Universitas Syiah Kuala*. Banda Aceh: Universitas Syiah Kuala.
- Nugraha, Adhian. 2010. *Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia cabang Semarang Patimura dan unit kerjanya)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sandi Freza Mahaztra, 2014 “*Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Job insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Studi Pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang*”. FakultasEkonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang.
- Sari, Silvia dan Sitompul. 2018. *Model Pengujian Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Notaris Di Pekanbaru*. Riau: STIE RIAU.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suryaningrum, Frida Putri, et al.2019. *The Effect Of Non Physical Work Environment, Compensation, Work Satisfaction, On Kayawan Performance, And Organizational Commitments As Mediation Variables(Study Case In PT. Bagus Conveksi Branch Paragon Mall Semarang)* .Semarang: Universitas Pandamara.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Windartini, Sry. 2018. *Pengaruh Masa Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Kabupaten Indragiri Hulu*. Riau: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri