

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN TAKALAR**

Yasni 1\*)

[yasni@gmail.com](mailto:yasni@gmail.com)

Nur Fajri 2\*)

[nurfajrif43@gmail.com](mailto:nurfajrif43@gmail.com)

STIM Lasharan Jaya Makassar

### **ABSTRACT**

Nur Fajri, 2017 02 068, Title effect of leadership style, occupational health and safety, and work environment on employee performance at the district public works service takalar, supervised by Abdul Rahman and Andi batary citta. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, occupational safety and health, and work environment on employee performance at the Takalar Regency Public Works Department. The type of research used is quantitative research, with a total population of all employees of the public works office of Takalar Regency with the number of samples used as many as 48 respondents. The data collection techniques used in this study were observation, questionnaires, and interviews. The method used is multiple linear regression analysis with the help of SPSS IBM 21. The results of this study indicate that the (parsial) t- test of the variabel of leadership style. Occupational safety and health and work environment has a positive and significant effect on employee performance, and leadership style, safety and health. Occupational health and work environment have a f (simultaneous) effect on employee performance.

Keywords: Leadership style, occupational health and safety, work environment, employee performance.

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat menuntut instansi agar dapat beradaptasi dan mampu bertahan dalam segala situasi. Kelangsungan suatu instansi ditentukan oleh kinerja pegawainya. Kinerja pegawai tersebut terlihat dari hasil pekerjaannya. Yang sudah sesuai atau tidak dengan standar kinerja yang telah ditentukan oleh instansi. Tentu tidak mudah bagi pegawai apabila tidak didukung oleh gaya kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif di instansi tersebut

meningkat. Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang dinilai dari segi instansi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar instansi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Untuk itu setiap pemimpin tidak hanya dituntut agar mampu bekerja secara maksimal, namun juga harus mengetahui setiap permasalahan yang dialami bawahannya dalam bekerja.

Setiap pemimpin harus memberikan suatu contoh yang baik agar sikap dan tindakannya mendapatkan pandangan yang dapat menjadi sorotan untuk setiap bawahannya. Gaya kepemimpinan yang dapat dinilai yaitu lewat perkataan, sikap serta tingkah laku yang dapat dirasakan oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Gaya kepemimpinan yang tepat akan mempengaruhi semangat seseorang untuk bekerja dan berprestasi.

gaya kepemimpinan Soekarso (2015) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan yaitu seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan bervariasi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain pendidikan, pengalaman, kepribadian, dan situasional.

Keselamatan dan kesehatan kerja yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri, manufaktur dan konstruksi, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana, bertekanan, alat kerja bahan baku dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta transportasi, dan lain-lain Meggison dalam Mangkunegara (2002).

Lingkungan kerja dalam suatu instansi bagi pegawai sangat penting untuk menunjang kinerja yang dihasilkannya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan suatu dorongan kepada pegawai agar dapat bekerja lebih baik dalam menjabai tujuan instansi. Sihombing (2004).

Keadaan lingkungan kerja yang terjadi masih kurang mendukung untuk mencapai suatu hasil kinerja yang maksimal. Keadaan ini terlihat dimana pada saat jam kerja berlangsung sering terjadi kebisingan-kebisingan yang tidak berarti yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai, ruang gerak pegawai dalam bekerja yang kurang luas dalam melakukan aktivitasnya, kebersihan ruang kerja dalam organisasi masih belum terjaga dengan baik.

Dinas Pekerjaan Umum yang merupakan tangan dari pemerintah pusat yakni Kementerian Pekerjaan Umum, kehadirannya sangat memberikan warna terhadap pelayanan publik.

Dinas Pekerjaan Umum adalah perangkat daerah yang

diserahkan wewenang, tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan otonomi daerah dalam bidang Pekerjaan Umum. Untuk mewujudkan tujuan pekerjaan pemerintah yang berkualitas manajemen sumber daya manusia harus benar-benar dikelola. Dinas Pekerjaan Umum menerapkan instansi yang berkualitas, profesional, dalam gaya kepemimpinan dengan di dukung oleh keselamatan dan kesehatan kerja sehingga dalam kinerja pegawai dapat terlaksana sebagaimana yang diinginkan di dalam instansi tersebut.

Melihat kondisi tersebut, gaya kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai dan dalam keberhasilan suatu organisasi, banyak dipengaruhi oleh kebijakan maupun tindakan seorang pemimpin. Sehingga tercapainya visi misi organisasi yang baik dan kinerja yang optimal dalam meningkatkan efektifitas, kualitas, dan kuantitas yang baik. Namun, kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar bisa dikatakan masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang ada.

Penelitian ini dapat digunakan untuk melihat faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum kabupaten takalar dalam melakukan penelitian dengan judul yang diangkat "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupate Takalar.

### **TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh

:

1. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum kabupaten takalar.
2. Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum kabupaten takalar.
3. Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum kabupaten takalar.
4. Gaya kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum kabupaten takalar.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Gaya kepemimpinan**

Menurut Hijri (2016) gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu cara untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku dan kepribadian.

#### **Keselamatan dan kesehatan kerja**

Menurut Mathis dan Jackson (2006) keselamatan dan kesehatan kerja (k3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para pegawai dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun instansi dimana mereka bekerja.

### **Lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

### **Kinerja pegawai**

Menurut Torang (2013) kinerja (*Performance*) merupakan kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

### **Hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai**

Menurut Sunyoto (2013) "gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik atau tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan mendatang. Seorang pemimpin yang baik harus benar- benar mengerti lingkungan sekitarnya, termasuk di dalamnya apa yang diperlukan oleh para pegawainya, agar mereka terinovasi untuk lebih giat bekerja".

### **Hubungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai**

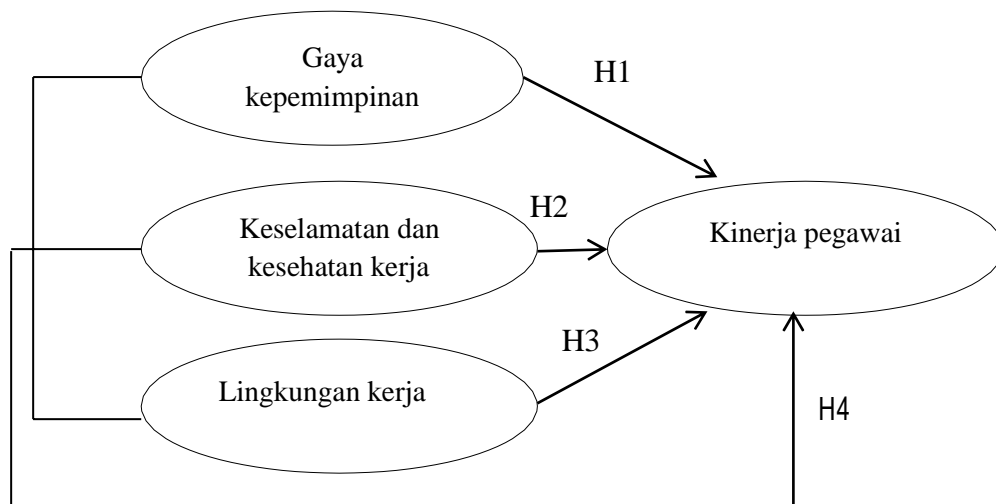
Menurut Situmorang (2003) "Keselamatan dan kesehatan kerja dapat dideskripsikan sebagai filosofi dan keilmuan. Secara filosofis yaitu suatu pemikiran atau upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani dan rohaniah tenaga kerja, hasil karya dan kerja merupakan ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja".

### **Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai**

Lingkungan kerja juga dinyatakan oleh Taiwo (2010), lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang- orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, di mana keduanya memengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik.

## KERANGKA PIKIR

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian yang telah dikemukakan diatas maka hubungan antara pengaruh gaya kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum kabupaten takalar.



Gambar 1. Kerangka pikir

## METODE PENELITIAN

### Jenis penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif

### Tempat dan waktu penelitian

Lokasi penelitian ini pada Dinas pekerjaan umum kabupaten takalar, jln diponegoro kecamatan pattallassang kabupaten takalar.

### Populasi dan sampel

populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya sugiyono (2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas pekerjaan umum kabupaten takalar sebanyak 48 orang pegawai.

Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linera berganda dengan rumus adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Sumber : Sugiyono (2018) Keterangan:

Y = Variabel Terikat ( Kinerja)

$\alpha$	=	Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	=	Koefisien Regresi Untuk Masing-Masing Variabel Independen X1 = Variabel Bebas (Gaya Kepemimpinan)
X2	=	Variabel Bebas (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)
X3	=	Variabel Bebas (Lingkungan Kerja)
e	=	Standar Error/Variabel Pengganggu

Teknik yang digunakan adalah menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2014) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala likert, maka variabel yang diukur dapat dijabarkan menjadi indikator variabel. Setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai masing-masing bobot nilai. Dalam pengisian kuesioner dengan tingkatan sebagai berikut:

SS	= sangat setuju	= 5
S	= setuju	= 4
RR	= ragu-ragu	= 3
TS	= tidak setuju	= 2
STS	= sangat tidak setuju	= 1

### TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara sistematis pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar melalui proses identifikasi berbagai macam masalah yang berkaitan dengan objek penelitian.

#### 2. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu metode yang digunakan dalam pengumpulan data dengan cara memberi beberapa pertanyaan dan memudahkan bagi responden untuk memberikan jawaban sesuai dengan kenyataan yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar.

#### 3. Interview

Interview adalah suatu proses yang dilakukan peneliti dalam mendapatkan informasi lebih mendalam dengan mewawancarai secara langsung pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar.

### METODE ANALISIS DATA

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen (Y) secara bersama-sama.

#### 1). Uji validitas

#### 2). Uji realibilitas 3).

#### Uji asumsi klasik

##### a). Uji Normalitas

##### b). Uji Multikolonieritas

- c). Uji Heteroskedastisitas
- 4). Pengujian hipotesis
  - a). Uji secara Simultan (Uji F) b).
  - Uji secara Parsial ( Uji T) c).
  - Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar sebanyak 48 responden, dengan menggunakan kuesioner yang dapat dilihat pada beberapa tabel yang akan diuraikan. Adapun identitas responden dapat dilihat pada tabel berikut :

### 1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 48 orang responden, terlihat bahwa sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yakni 27 orang atau 56,3% dan sisanya berjenis kelamin perempuan yakni 21 orang atau 43,8%. Adapun jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	27	56,3	56,3	56,3
Perempuan	21	43,8	43,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Sumber: Data primer diolah pada tahun 2021

### 2) Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Dari tabel 4.2 terlihat bahwa responden yang paling dominan adalah umur 40 tahun keatas, yaitu terdiri atas 17 orang atau 35,4% dan yang paling sedikit ialah umur 18-25 tahun, terdiri atas 5 orang atau 10,4%.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-25 tahun	5	10,4	10,4	10,4
26-30 tahun	14	29,2	29,2	39,6
31-40 tahun	12	25,0	25,0	64,6
diatas 40 tahun	17	35,4	35,4	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Sumber: Data primer diolah pada tahun 2021

### 3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Dari tabel 4.3 diatas terlihat bahwa responden yang paling dominan strata satu (S1) lebih banyak dengan 38 orang atau 79,2%.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	6	12,5	12,5	12,5
	S1	38	79,2	79,2	91,7
	S2	4	8,3	8,3	100,0
	Total	48	55.8	100,0	

Sumber: Data primer diolah pada tahun 2021

**a. Analisis Statistik Deskriptif Variabel**

1) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu tindakan atau sikap seorang pemimpin dalam organisasi yang dapat memotivasi bawahan untuk bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar. Adapun tanggapan responden berdasarkan variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Gaya Kepemimpinan.**

Pernyataan	Tanggapan Responden										
	No	SS	%	S	%	RR	%	KS	%	STS	%
1	20	41.67	16	33.33	3	6.25	5	10.42	4	8.33	48
2	24	50.00	12	25.00	4	8.33	7	14.58	1	2.08	48
3	21	43.75	17	35.42	1	2.08	6	12.50	3	6.25	48
4	21	43.75	16	33.33	3	6.25	7	14.58	1	2.08	48
5	12	25.00	25	52.08	3	6.25	4	8.33	4	8.33	48
6	20	41.67	16	33.33	5	10.42	6	12.50	1	2.08	48
Jumlah	118	245.8333	102	212.5	19	39.58333	35	72.91667	14	29.16667	
Average	19.67	40.97	17.00	35.42	3.17	6.60	5.83	12.15	2.33	4.86	

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan. Pada variabel ini dengan beberapa indikator yaitu, gaya kepemimpinan otokratis dan gaya kepemimpinan demokratis. Dari 48 responden, jika dijumlahkan semua variabel X1.1 sampai dengan variabel X1.6 yang memilih sangat setuju berjumlah 118 dengan rata-rata persentase sebesar 19,67%, yang memilih setuju berjumlah 102 dengan rata-rata persentase sebesar 17,00%, yang memilih ragu-ragu berjumlah 19 dengan rata-rata 3,17%, yang memilih kurang setuju 35 dengan persentase 5,82%, sedangkan yang memilih sangat tidak setuju berjumlah 14 dengan rata-rata 2,33%.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dalam kaitannya dengan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar masih dikatakan kurang baik.

### 2). Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah bidang yang terikat dengan keselamatan dan kesehatan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Adapun tanggapan responden terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Berdasarkan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.**

Pernyataan	Tanggapan Responden										
	No	SS	%	S	%	RR	%	KS	%	STS	%
1	16	33.333	22	45.833	1	2.08	7	14.58	2	4.17	48
2	25	52.083	14	29.167	0	0.00	5	10.42	4	8.33	48
3	19	39.583	20	41.667	0	0.00	7	14.58	2	4.17	48
4	17	35.417	19	39.583	3	6.25	4	8.33	5	10.42	48
5	19	39.583	17	35.417	3	6.25	9	18.75	0	0.00	48
6	26	54.167	13	27.083	0	0.00	7	14.58	2	4.17	48
7	15	31.250	24	50.000	1	2.08	8	16.67	0	0.00	48
8	23	47.917	15	31.250	2	4.17	5	10.42	3	6.25	48
9	14	29.167	22	45.833	4	8.33	7	14.58	1	2.08	48
10	26	54.167	12	25.000	1	2.08	6	12.50	3	6.25	48
11	22	45.833	14	29.167	3	6.25	9	18.75	0	0.00	48
12	18	37.500	19	39.583	4	8.33	5	10.42	2	4.17	48
13	22	45.833	17	35.417	0	0.00	9	18.75	0	0.00	48
14	22	45.833	17	35.417	0	0.00	6	12.50	3	6.25	48
15	22	45.833	14	29.167	4	8.33	7	14.58	1	2.08	48
Jumlah	544	900.8333	506	805.4167	253	288.25	333	452	249	291.5	
Average	36.26667	60.05556	33.73333	53.69444	16.86667	19.21667	22.2	30.13333	16.6	19.43333	

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja. setelah digambarkan dari 48 responden, jika dijumlahkan semua variabel X2.1 sampai dengan variabel X2.15 yang memilih sangat setuju berjumlah 544 dengan persentase rata-rata persentase sebesar 36,26%, yang memilih setuju berjumlah 506 dengan rata-rata persentase sebesar 33,73%, yang memilih ragu-ragu 253 dengan rata-rata persentase sebesar 16,86%, yang memilih kurang setuju berjumlah 333 dengan rata-rata persentase sebesar 22,2%, sedangkan yang memilih sangat tidak setuju berjumlah 249 dengan rata-rata persentase yaitu 16,6%. Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja didalam kaitannya dengan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar juga dapat dikatakan baik hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menilai sangat setuju

### 3). Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar. Adapun tanggapan responden berdasarkan variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja**

Pernyataan	Tanggapan Responden										
	No	SS	%	S	%	RR	%	KS	%	STS	%
1	17	35.42	21	43.75	4	8.33	6	17.36	0	0.00	48
2	21	43.75	17	35.42	3	6.25	5	13.02	2	4.17	48
3	15	31.25	20	41.67	5	10.42	7	21.70	1	2.08	48
4	22	45.83	13	27.08	5	10.42	5	21.70	3	6.25	48
5	14	29.17	21	43.75	5	10.42	8	21.70	0	0.00	48
6	21	43.75	13	27.08	5	10.42	7	21.70	2	4.17	48
7	16	33.33	18	37.50	6	12.50	6	26.04	2	4.17	48
8	17	35.42	18	37.50	5	10.42	5	21.70	3	6.25	48
9	16	33.33	17	35.42	7	14.58	8	30.38	0	0.00	48
10	14	29.17	23	47.92	4	8.33	4	17.36	3	6.25	48
11	22	45.83	12	25.00	8	16.67	6	34.72	0	0.00	48
12	18	37.50	20	41.67	1	2.08	7	4.34	2	4.17	48
13	18	37.50	19	39.58	4	8.33	7	17.36	0	0.00	48
14	20	41.67	17	35.42	3	6.25	5	13.02	3	6.25	48
15	18	37.50	20	41.67	3	6.25	6	13.02	1	2.08	48
Jumlah	269	560.4167	269	560.4167	68	141.6667	92	295.1389	22	45.83333	
Average	17.933333	37.36111	17.933333	37.36111	4.533333	9.444444	6.133333	19.67593	1.466667	3.055556	

Sumber: data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan tanggapan responden terhadap lingkungan kerja. pada variabel ini dengan beberapa indikator dari 48 responden, jika dijumlahkan semua variabel X3.1 sampai dengan Variabel X3.15 yang memilih sangat setuju berjumlah 269 dengan rata-rata persentase sebesar 17.93%, yang memilih setuju berjumlah 269 dengan rata-rata persentase 17,93%, yang memilih ragu-ragu berjumlah 68 dengan rata-rata persentase 4.53%, yang memilih kurang setuju berjumlah 92 dengan rata-rata persentase 6.13%, kemudian yang memilih sangat tidak setuju berjumlah 22 dengan rata-rata persentase 1.46%. Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja di dalam kaitannya dengan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar dapat dikatakan baik hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menilai setuju.

#### 4). Kinerja pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai pegawai baik berindividu maupun bekerja dalam kelompok dengan kualitas kerja yang dicapai serta jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan. Seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar. Adapun tanggapan responden berdasarkan kinerja pegawai pada Dinas Pekerja Umum Kabupaten Takalar.

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Berdasarkan Kinerja Pegawai**

Pernyataan	Tanggapan Responden										
	No	SS	%	S	%	RR	%	KS	%	STS	%
1	14	29.17	22	45.83	5	10.42	6	12.50	1	2.08	48
2	27	56.25	9	18.75	5	10.42	6	12.50	1	2.08	48
3	13	27.08	21	43.75	5	10.42	9	18.75	0	0.00	48
4	24	50.00	14	29.17	3	6.25	4	8.33	3	6.25	48
5	19	39.58	18	37.50	2	4.17	8	16.67	1	2.08	48
6	19	39.58	18	37.50	4	8.33	4	8.33	3	6.25	48
7	21	43.75	13	27.08	6	12.50	8	16.67	0	0.00	48
8	24	50.00	13	27.08	4	8.33	4	8.33	3	6.25	48
9	20	41.67	16	33.33	5	10.42	7	14.58	0	0.00	48
10	24	50.00	12	25.00	3	6.25	6	12.50	3	6.25	48
11	22	45.83	13	27.08	5	10.42	5	10.42	3	6.25	48
12	15	31.25	17	35.42	8	16.67	6	12.50	2	4.17	48
13	21	43.75	15	31.25	5	10.42	6	12.50	1	2.08	48
14	22	45.83	14	29.17	4	8.33	4	8.33	4	8.33	48
15	18	37.50	17	35.42	5	10.42	7	14.58	1	2.08	48
Jumlah	303	631.25	232	483.3333	69	143.75	90	187.5	26	54.16667	
Average	20.2	42.08333	15.46667	32.22222	4.6	9.583333	6	12.5	1.733333	3.611111	

sumber: data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai, setelah digambarkan dari 48 responden, jika dijumlahkan semua variabel Y.1 sampai dengan Y.15 yang memilih sangat setuju berjumlah 303 dengan rata-rata persentase 20.2%, yang memilih setuju berjumlah 232 dengan rata-rata persentase 15,46%, yang memilih ragu-ragu berjumlah 69 dengan rata-rata persentase 4,6%, yang memilih kurang setuju berjumlah 90 dengan rata-rata persentase 6%, kemudian yang memilih sangat tidak setuju berjumlah 26 dengan rata-rata persentase 1,73%. Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam mengukur kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar dapat dikategorikan baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan sangat setuju.

#### b). Analisis Statistik Inferensial

Uji validitas ini merupakan suatu pengujian data yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Dalam pengujian validitas biasanya menggunakan *pearson correlation* yang merupakan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari setiap pernyataan. Suatu pernyataan yang dikatakan valid apabila tingkat signifikannya berada dibawah 0,05, Ghazali (2012)

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Untuk Gaya Kepemimpinan**

		Correlations						
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.776**	.910**	.666**	.841**	.726**	.869**

█ Sig. (2-tailed) █ | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 █

X2	N	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.776**	1	.772**	.810**	.691**	.816**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
X3	N	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.910**	.772**	1	.735**	.857**	.707**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
X4	N	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.666**	.810**	.735**	1	.769**	.740**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
X5	N	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.841**	.691**	.857**	.769**	1	.719**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
X6	N	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.726**	.816**	.707**	.740**	.719**	1	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
TOTAL	N	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.869**	.892**	.883**	.848**	.854**	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah dengan SPSS IBM 21.0, tahun 2021

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

**Correlations**

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	TOTAL	
X1	Pearson Correlation	1	.821**	.846**	.754**	.794**	.804**	.800**	.749**	.711**	.824**	.763**	.781**	.840**	.786**	.751**	.884**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2	Pearson Correlation	.821**	1	.829**	.869**	.762**	.891**	.806**	.851**	.779**	.843**	.797**	.792**	.861**	.846**	.798**	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3	Pearson Correlation	.846**	.829**	1	.805**	.749**	.810**	.859**	.776**	.757**	.804**	.795**	.704**	.835**	.843**	.719**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X4	Pearson Correlation	.754**	.869**	.805**	1	.747**	.853**	.821**	.799**	.744**	.800**	.765**	.763**	.824**	.817**	.795**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X5	Pearson Correlation	.794**	.762**	.749**	.747**	1	.829**	.796**	.776**	.746**	.808**	.758**	.678**	.816**	.785**	.762**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X6	Pearson Correlation	.804**	.891**	.810**	.853**	.829**	1	.843**	.919**	.772**	.894**	.802**	.815**	.881**	.872**	.774**	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

X7	Pearson Correlation	.800**	.806**	.859**	.821**	.796**	.843**	1	.836**	.820**	.790**	.852**	.745**	.859**	.846**	.765**	.911**
----	---------------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

X8	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X9	Pearson Correlation	.749**	.851**	.776**	.799**	.776**	.919**	.836**	1	.839**	.894**	.739**	.763**	.851**	.897**	.742**	.915**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
X10	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
	Pearson Correlation	.711**	.779**	.757**	.744**	.746**	.772**	.820**	.839**	1	.828**	.752**	.681**	.799**	.831**	.723**	.873**	
X11	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
X12	Pearson Correlation	.824**	.843**	.804**	.800**	.808**	.894**	.790**	.894**	.828**	1	.754**	.823**	.847**	.889**	.757**	.922**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
X13	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
	Pearson Correlation	.763**	.797**	.795**	.765**	.758**	.802**	.852**	.739**	.752**	.754**	1	.762**	.808**	.794**	.726**	.878**	
X14	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
X15	Pearson Correlation	.781**	.792**	.704**	.763**	.678**	.815**	.745**	.763**	.681**	.823**	.762**	1	.768**	.802**	.717**	.852**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
TO	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
	Pearson Correlation	.840**	.861**	.835**	.824**	.816**	.881**	.859**	.851**	.799**	.847**	.808**	.768**	1	.847**	.861**	.927**	
TAL	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Data Diolah dengan SPSS IBM 21.0, tahun 2021

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.757*	.740*	.677*	.720*	.776*	.757*	.690*	.693*	.754*	.649*	.723*	.780*	.732*	.751*	.844**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2	Pearson Correlation	.757*	1	.701*	.770*	.670*	.798*	.744*	.744*	.662*	.825*	.760*	.823*	.755*	.822*	.796*	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3	Pearson Correlation	.740*	.701*	1	.742*	.718*	.701*	.740*	.762*	.764*	.742*	.679*	.723*	.680*	.763*	.728*	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X4	Pearson Correlation	.677*	.770*	.742*	1	.719*	.795*	.686*	.814*	.803*	.822*	.778*	.851*	.707*	.847*	.776*	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X5	Pearson Correlation	.720*	.670*	.718*	.719*	1	.692*	.765*	.772*	.789*	.639*	.641*	.730*	.720*	.756*	.674*	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X6	Pearson Correlation	.776*	.798*	.701*	.795*	.692*	1	.781*	.780*	.682*	.754*	.743*	.803*	.685*	.732*	.788*	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X7	Pearson Correlation	.757*	.744*	.740*	.686*	.765*	.781*	1	.718*	.754*	.682*	.763*	.714*	.715*	.720*	.774*	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X8	Pearson Correlation	.690*	.744*	.762*	.814*	.772*	.780*	.718*	1	.809*	.814*	.715*	.807*	.720*	.794*	.693*	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

X9	Pearson Correlation	.693*	.662*	.764*	.803*	.789*	.682*	.754*	.809*	1	.703*	.784*	.753*	.693*	.825*	.722*	.875**
----	---------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	---	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
	Pearson Correlation	.754*	.825*	.742*	.822*	.639*	.754*	.682*	.814*	.703*	1	.726*	.843*	.712*	.860*	.720*	.882*
X10	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.649*	.760*	.679*	.778*	.641*	.743*	.763*	.715*	.784*	.726*	1	.730*	.693*	.767*	.760*	.853*
X11	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.723*	.823*	.723*	.851*	.730*	.803*	.714*	.807*	.753*	.843*	.730*	1	.720*	.845*	.811*	.909*
X12	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.780*	.755*	.680*	.707*	.720*	.685*	.715*	.720*	.693*	.712*	.693*	.720*	1	.761*	.770*	.843*
X13	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.732*	.822*	.763*	.847*	.756*	.732*	.720*	.794*	.825*	.860*	.767*	.845*	.761*	1	.732*	.916*
X14	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.751*	.796*	.728*	.776*	.674*	.788*	.774*	.693*	.722*	.720*	.760*	.811*	.770*	.732*	1	.879*
X15	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.844*	.890*	.843*	.904*	.832*	.877*	.857*	.880*	.875*	.882*	.853*	.909*	.843*	.916*	.879*	1
TOTAL	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah dengan SPSS IBM 21.0, tahun 2021

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

		Correlations															
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.798	.790	.695	.741	.632	.689	.687	.693	.743	.760	.647	.621	.779	.678	.836
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y2	Pearson Correlation	.798	1	.751	.853	.764	.842	.644	.819	.708	.825	.768	.701	.733	.855	.660	.864
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y3	Pearson Correlation	.790	.751	1	.729	.804	.745	.846	.719	.824	.770	.800	.785	.672	.808	.650	.882
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y4	Pearson Correlation	.695	.853	.729	1	.703	.814	.672	.836	.723	.828	.727	.741	.779	.756	.610	.842
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y5	Pearson Correlation	.741	.764	.804	.703	1	.719	.827	.757	.786	.719	.856	.732	.762	.724	.655	.883
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y6	Pearson Correlation	.632	.842	.745	.814	.719	1	.721	.821	.728	.823	.729	.756	.754	.762	.635	.840
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y7	Pearson Correlation	.689	.644	.846	.672	.827	.721	1	.635	.788	.737	.832	.770	.746	.726	.673	.844
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y8	Pearson Correlation	.687	.819	.719	.836	.757	.821	.635	1	.766	.807	.720	.777	.757	.764	.542	.842
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y9	Pearson Correlation	.693	.708	.824	.723	.786	.728	.788	.766	1	.731	.784	.751	.715	.733	.695	.875
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

Y10	Pearson Correlation	.743 <sup>**</sup>	.825 <sup>**</sup>	.770 <sup>**</sup>	.828 <sup>**</sup>	.719 <sup>**</sup>	.823 <sup>**</sup>	.737 <sup>**</sup>	.807 <sup>**</sup>	.731 <sup>**</sup>	1	.711 <sup>**</sup>	.745 <sup>**</sup>	.737 <sup>**</sup>	.879 <sup>**</sup>	.616 <sup>**</sup>	.874 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

	Pearson Correlation	.760**	.768**	.800**	.727**	.856**	.729**	.832**	.720**	.784**	.711**	1	.714**	.728**	.691**	.750**	.868**
Y11	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.647**	.701**	.785**	.741**	.732**	.756**	.770**	.777**	.751**	.745**	.714**	1	.762**	.782**	.525**	.829**
Y12	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.621**	.733**	.672**	.779**	.762**	.754**	.746**	.757**	.715**	.737**	.728**	.762**	1	.695**	.608**	.804**
Y13	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.779**	.855**	.808**	.756**	.724**	.762**	.726**	.764**	.733**	.879**	.691**	.782**	.695**	1	.597**	.842**
Y14	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.678**	.660**	.650**	.610**	.655**	.635**	.673**	.542**	.695**	.616**	.750**	.525**	.608**	.597**	1	.706**
Y15	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.836**	.864**	.882**	.842**	.883**	.840**	.844**	.842**	.875**	.874**	.868**	.829**	.804**	.842**	.706**	1
TOT																	
AL	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah dengan SPSS IBM 21.0, tahun 2021

Berdasarkan keempat tabel diatas menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan yaitu memiliki corrected item (total correlation) yang tingkat signifikannya adalah 0,05 dengan begitu dinyatakan valid.

Uji Realibilitas digunakan untuk menguji akurasi dan ketepatan dari pengukurannya. Instrument reliabel bisa menggunakan batas nilai *Cronbach Alpha* 0,60. Jika reabilitas < 0,60 adalah kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan diatas 0,80 adalah baik. Adapun pengujian realibilitas dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.12 Uji Realibilitas

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Standar Nilai	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	6	0,952	> 0,06	Reliabel
Keselamatan dan kesehatan kerja (X2)	15	0,983	>0,06	Reliabel
Lingkungan kerja (X3)	15	0,983	>0,06	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	15	0,977	>0,06	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS IBM 21.0, tahun 2021

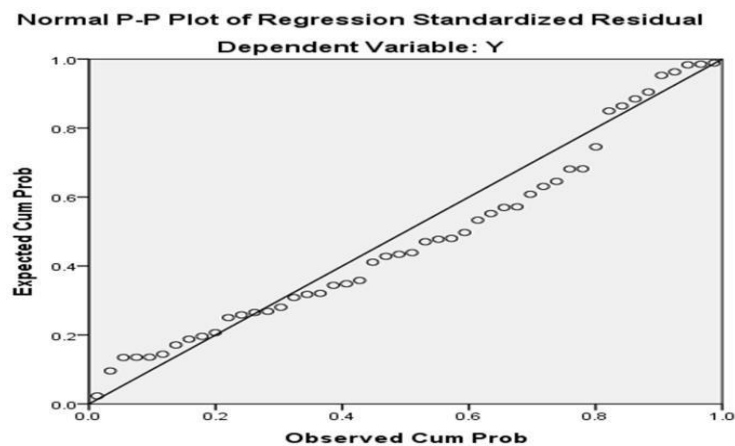
Hasil uji realibilitas pada tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa keempat variabel yaitu X<sub>1</sub> (Gaya kepemimpinan), X<sub>2</sub> (Keselamatan dan kesehatan kerja), X<sub>3</sub>

(Lingkungan kerja), dan Y (Kinerja Pegawai) sama-sama mempunyai nilai *cronbach's alpha* >0,06.

#### Uji Normalitas

dalam uji normalitas ini menggunakan analisis grafik dengan *normal probability plot* (*P-P Plot*). Uji normalitas data dengan data menggunakan SPSS versi 21 menggambarkan grafik sebagai berikut:

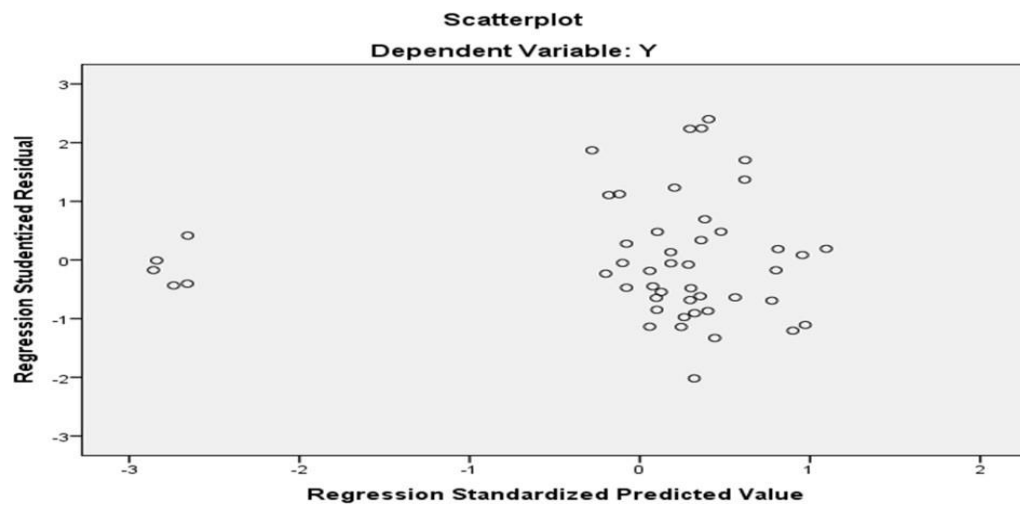
Gambar 4.2 Uji Normalitas



Sumber : Data diolah dengan SPSS 21.0, tahun 2021

Berdasarkan gambar 4.2 hasil olah data diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik plotting yang terdapat pada gambar "Normal P-P Plot of Regression Standartdized Residual" selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu, sebagian dasar atau pedoman keselamatan dan kesehatan kerja dalam uji normalitas teknik *probability plot* dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

**Tabel. 4.14 Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data diolah dengan SPSS IBM 21.0, tahun 2021

**Tabel 4.16 Hasil Uji T (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.058	2.269		.466	.643
X1	.546	.229	.231	2.380	.022
X2	.626	.162	.338	3.122	.013
X3	.755	.115	.747	6.570	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber :Data diolah dengan SPSS 21.0, tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.16 maka dapat diketahui pada uji t (parsial) yang terdiri atas 3 (tiga) variabel independen yaitu, X1 (gaya kepemimpinan) X2 (keselamatan dan kesehatan kerja) dan X3 (Lingkungan kerja) yang dapat diketahui pengaruhnya terhadap variabel Y (Kinerja pegawai).

- 1) Diketahui untuk nilai signifikan variabel X<sub>1</sub> (gaya kepemimpinan) terhadap Y (kinerja pegawai) yaitu sebesar 0,22 < 0,05 dan nilai t<sub>hitung</sub> (2,380) > t<sub>tabel</sub> (2,010) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H<sub>1</sub> diterima, artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Diketahui untuk nilai signifikan variabel X<sub>2</sub> (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap variabel Y(kinerja pegawai) sebesar 0,13 < 0,05 dengan nilai t<sub>hitung</sub> (3,122) > t<sub>tabel</sub> (2,010) sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk H<sub>2</sub> diterima, yang artinya variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
- 3) Diketahui untuk nilai signifikan variabel X<sub>3</sub> (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) sebesar 0,00 < 0,05 dengan nilai t<sub>hitung</sub> (6,570) > t<sub>tabel</sub> (2,010) sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk H<sub>3</sub> diterima, yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 4.17 Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10104.332	3	3368.111	255.888	.000 <sup>b</sup>

Residual	579.147	44	13.162	
Total	10683.479	47		

- a. Dependent Variable: Y  
 b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data diolah dengan SPSS 21.0, tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.17 maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh X1 (Gaya kepemimpinan) X2 (Keselamatan dan kesehatan kerja) dan X3 (Lingkungan kerja) secara simultan terhadap Y (Kinerja pegawai) sebesar  $0,000 > 0,05$  dan untuk nilai Fhitung ( $255,888$ )  $> F_{tabel}$  ( $3,19$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H4 diterima yang artinya terdapat pengaruh X1 (Gaya kepemimpinan), X2 (Keselamatan dan kesehatan kerja) dan X3 (lingkungan kerja) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y (kinerja pegawai) sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

**Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 <sup>a</sup>	.946	.942	3.628

- a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2  
 b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 21.0, tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.18 maka dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang dapat dilihat pada *Adjusted R Square* sebesar 0,942 artinya variasi yang terjadi pada variabel dependen Y (Kinerja Pegawai) yaitu sebesar 95,0% yang ditentukan oleh variabel X1 (Gaya kepemimpinan), X2 (Keselamatan dan kesehatan kerja) dan X3 (Lingkungan kerja) selebihnya sebesar 0,05% yang diperoleh dari hasil pengurangan (100% - 95,0%) dan ditentukan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

1. Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku dan kepribadian, Hijri (2016). Berdasarkan hasil Uji t (parsial) pada hipotesis H<sub>1</sub> maka di peroleh kesimpulan bahwa variabel X1 (Gaya kepemimpinan) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Y (Kinerja pegawai). Hal ini diperoleh dari hasil pengujian H<sub>1</sub> yang diduga adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan melihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,380 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,010 dan nilai signifikan yaitu sebesar 0,22. Oleh katena itu, dapat disimpulkan bahwa jika nilai  $t_{hitung}$   $2,380 > t_{tabel}$  2,010 dan nilai signifikan  $0,22 < 0,05$  maka hal ini

menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ )  
Keselamatan dan kesehatan kerja ( $k_3$ ) merupakan perhatian dan perlindungan yang diberikan instansi seluruh pegawainya. Menurut Mathis dan Jackson (2006) Berdasarkan hasil dari uji  $t$  (parsial) pada hipotesis  $H_2$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diperoleh dari hasil pengujian hipotesis  $H_2$  yang diduga adanya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai yang dapat diketahui dengan melihat  $t_{hitung}$  sebesar 3,122 dan  $t_{tabel}$  2,010 dan nilai signifikan 0,13 oleh karena itu dapat disimpulkan, bahwa jika nilai  $t_{hitung}$  3,122 >  $t_{tabel}$  2,010 dan nilai signifikan 0,13 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Pengaruh lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ )  
Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti (2015). Berdasarkan hasil dari uji  $t$  (parsial) pada hipotesis  $H_3$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diperoleh dari hasil pengujian hipotesis  $H_3$  yang diduga adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dapat diketahui dengan melihat  $t_{hitung}$  sebesar 6,570 dan  $t_{tabel}$  2,010 dan nilai signifikan 0,000 oleh karena itu dapat disimpulkan, bahwa jika nilai  $t_{hitung}$  6,570 >  $t_{tabel}$  2,010 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), Keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ )  
kinerja (*Performance*) merupakan kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Menurut Torang (2013) berdasarkan hasil dari uji  $f$  (simultan) pada hipotesis  $H_4$  maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diperoleh dari hasil pengujian  $H_4$  yang diduga adanya pengaruh gaya kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dapat diketahui dengan melihat  $t_{hitung}$  sebesar 255,888 dan  $f_{tabel}$  3,19 dan nilai signifikan yaitu sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa jika nilai  $f_{hitung}$  255,888 > dari  $f_{tabel}$  3,19 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara

simultan antara variabel gaya kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian pembahasan di atas maka dapat disimpulkan peneliti sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada hipotesis H<sub>1</sub>. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar. dan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS Versi 21, maka diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $0,000 < \text{dari } 0,05$  yang artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar.
2. Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada hipotesis H<sub>2</sub>, maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar. Dimana dapat diperoleh hasil  $t_{hitung} > \text{dari } t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< \text{dari } 0,05$  hasil dari pengolahan menggunakan SPSS versi 21.
3. Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada hipotesis H<sub>3</sub>, maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar, dimana dapat diperoleh hasil  $t_{hitung} > \text{dari } t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< \text{dari } 0,05$  hasil pengolahan menggunakan SPSS versi 21.
4. Berdasarkan hasil dari uji f (simultan) pada hipotesis H<sub>4</sub>, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara simultan atau secara bersama- sama antara gaya kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar.  
Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda untuk mendapatkan nilai  $f_{hitung} > \text{dari } f_{tabel}$  melalui program SPSS Versi 21.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hijri, S. 2016. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai badan pelaksana penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan (BP4K) kabupaten aceh barat*. Tesis, Fakultas Ekonomi dan bisnis: Universitas syiah kuala.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *"Human Resource Management": Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sihombing, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Situmorang, Chaidir. 2003 *Mengikuti prosedur keselamatan dan kesehatan kerja*  
Jakarta: Dediknas. Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan.
- Soekarso, I.P. 2015. *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis*. Jakarta: Erlangga.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Dalam Buku Teori, Kuesioner dan Analisis Data*.  
Yogyakarta : Center For Academic Publishing Service.
- Taiwo, A.S. (2010). *"The Influence of Work Environment on Workers Productivity: A Case of Selected Oil and Gas Industry in Lagos"*, Nigeria. *African Journal of Business Management* 4 (3), 299-307
- Torang, Syamsir. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.