



**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP KINERJA DENGAN PELATIHAN SEBAGAI VARIABEL
MODERATING PADA DINAS PEMADAM
KEBAKARAN KOTA JAMBI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana

OLEH:
MUHAMMAD DANDY BRAMANTIO
C1B020155

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JAMBI

2024

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Nama : Muhammad Dandy Bramantio
NIM : C1B020155
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Alamat : Per Villa Kenali Blok H3 N0 10
No Hp : 081335325157
Email : dandybramantio03@gmail.com
Judul Skripsi : Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pelatihan Sebagai Variabel Moderating Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi

Minat Beli Konsumen Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Penulisan skripsi berjudul **“Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pelatihan Sebagai Variabel Moderating Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi”** adalah karya ilmiah saya sendiri.
2. Originalitasnya berdasarkan izin, sumber data primer, sumber data sekunder yang diperoleh dari awal proses hingga terbentuk dalam suatu karya ilmiah skripsi, dan tidak mengatasnamakan dari pihak lain atau hasil penjiplakan (Plagiarism) karya orang lain (Terlampir Turnitin).
3. Penulisan hasil studi skripsi ini mencantumkan sumber penelitian sekunder atas nama buku, disertai tesis, artikel, jurnal, pengarang atau peneliti terdahulu pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila terjadi ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia dikonfirmasi dan menerima keputusan akademik serta sanksi hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 25 Ayat (2) UU No. 20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiah yang digunakan untuk gelar akademik, profesi atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 Ayat

(2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Jambi, 15 Juli 2024

Yang membuat pernyataan

Muhammad Dandy Bramantio

NIM C1B020155

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Pembimbing Skripsi dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jambi, Menyatakan bahwa Skripsi yang disusun oleh:

Nama : Muhammad Dandy Bramantio

Nomor Mahasiswa : C1B020155

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pelatihan Sebagai Variabel Moderating Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi

Telah disetujui dan disahkan sesuai prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku dalam ujian skripsi pada tanggal seperti tertera di bawah ini

Jambi, 2024.

Pembimbing 1

Pembimbing 2

Dr. Sry Rosita, S.E., M.M.
NIP 197510192008122001

Feny Tialonawarmi, S.E., M.M
NIP 201807012001

Mengetahui,

**Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univestitas Jambi**

Dr. Musnaini, S.E., M.M.
NIP. 197706172006042001

TANDA PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Komprehensif dan Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi pada :

Hari : Senin
Tanggal : 01 Juli 2024
Jam : 13.00-15.00 WIB
Tempat : Ruang Ujian Skripsi 3 FEB-UNJA

PANITIA PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua Penguji	Dr. Musnaini, S.E.,M.M.	
Penguji Utama	Hendriyaldi,S.Pd.,M.M.	
Sekretaris Penguji	Fitri Chairunnisa, S.E., M.M.	
Anggota Penguji	Dr. Sry Rosita, S.E., M.M.	
Anggota Penguji	Feny Tialonawarmi, S.E., M.M.	

Disahkan Oleh :

**Dekan Fakultas Eknomi dan Bisnis
Universitas Jambi**

Ketua Jurusan Manajemen

Prof. Dr. Shofia Amin, S.E., M.Si.

NIP. 196603011990032002

Dr. Zulfina Adriani, S.E., M.Si.

NIP. 196702151993032004

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja dengan Pelatihan Sebagai Variabel Moderating Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi. Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai honorer dan PNS. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik slovin dengan 67 sampel. Data primer yang diperoleh dari survei kuesioner dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda menggunakan program PLS for Windows. Hasil menunjukkan bahwa Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja . Sedangkan dengan di tambahkan pelatihan sebagai variabel intervening pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh sebesar 84,9%, sedangkan 15,1% lainnya di pengaruhi faktor lain yang tidak termasuk pada analisis penelitian ini

Kata Kunci: Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kinerja dan Pelatihan

ABSTRACT

This study to explain the influence of the Occupational Safety and Health Program on Performance with Training as an Moderating Variable in the Jambi City Fire Department. The population of this research is honorary employees and civil servants. The sampling technique used was the Slovin technique with 67 samples. Primary data obtained from the questionnaire survey was analyzed using the multiple linear regression analysis method using the PLS for Windows program. The results show that the influence of the Occupational Safety and Health Program has a positive and significant effect on performance. Meanwhile, by adding training as an intervening variable, the influence of the Occupational Safety and Health Program has a negative and insignificant effect on performance. These three variables have an influence of 84.9%, while the other 15.1% is influenced by other factors not included in this research analysis.

Keywords: Occupational Safety and Health Program, Performance and Training

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas berkat dan rahmat serta karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja dengan Pelatihan Sebagai Variabel Moderating”.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis , Universitas Jambi. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis tidak akan berhasil tanpa bantuan, saran, kerja sama, dan nasehat dari berbagai pihak. Kemudian izinkalah penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Dr. Sry Rosita, S.E., M.M. dan Ibu Feny Tialonawarmi, S.E., M.M. selaku pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya dan dengan penuh pengertian, perhatian, dan kesabaran membimbing penulis hingga penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini perkenankanlah penulis menyampaikan rasa terimakasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Helmi,S.H.,M.H. selaku Rektor Universitas Jambi.
2. Ibu Prof. Dr. Shofia Amin,S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi dan selaku Ketua Penguji pada Sidang Skripsi penulis.
3. Ibu Dr. Zulfina Adriani, S.E, M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Jambi.
4. Ibu Dr. Musnaini, S.E., M.M. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi.
5. Bapak Hendriyaldi, S.Pd., M.M. selaku Lektor di Prodi Manajemen Pemerintahan Universitas Jambi dan selaku Penguji Utama pada Sidang Skripsi penulis.
6. Seluruh Dosen beserta staf akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi yang telah memberikan bantuan, ilmu pengetahuan dan bimbingan yang sangat bermanfaat bagi penulis.

7. Bapak Kepala dan segenap pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi, yang telah memberikan bantuan data dan informasi dalam penyusunan skripsi ini.
8. Ungkapan terimakasih dan penghargaan yang sangat special penulis haturkan dengan rendah hati dan rasa hormat kepada kedua orang tua penulis tercinta, Ayahanda Alm. Gunari Matosen dan Ibunda Sunarti Embang dengan segala pengorbanannya tak akan pernah penulis lupakan atas jasa-jasa mereka. Doa restu, nasihat, motivasi dan petunjuk dari mereka. Serta Kakak penulis dr. Shintia Devi Arumsari, Abang saya Donny Sutantio, S.H., Abang ipar penulis dr. Bram Rangga Jaya dan Kakak ipar penulis Debby Zahira Riduan, S.H yang telah memberikan semangat, serta dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Kekasih penulis tersayang, Fadilah Septiarahmah, S.H , terima kasih telah berkontribusi dalam penulisan ini dan menjadi bagian dari perjalanan hidup saya yang menemani, meluangkan waktu, tenaga , pikiran maupun materi kepada saya dan memberi semangat untuk terus maju dalam meraih Impian saya.
10. Sahabat penulis Pucuk Ubi Pucuk Kangkung yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang sudah memberikan dukungan, semangat dan nasehat untuk pembuatan skripsi ini.
11. Terakhir, terima kasih buat diri sendiri, yang sudah sangat kuat menjalani ini semua, sudah melewati banyak rintangan, beban yang harus dipikul, dan adanya tanggung jawab membahagiakan orang tua.

Atas kritik dan saran penulis ucapkan terimakasih.

Jambi, Juli 2024

Penulis

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
TANDA PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II.....	12
LANDASAN TEORITIS	12
2.1 Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja	12
2.1.1 Definisi.....	12
2.1.2 Faktor yang Memberi Dampak pada Keselamatan dan Kesehatan Kerja ..	13
2.1.3 Pengukuran Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	14
2.2 Kinerja	16
2.2.1 Definisi.....	16
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	17
2.2.3 Pengukuran Kinerja	18
2.3 Pelatihan	20

2.3.1 Definisi.....	20
2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Pelatihan	21
2.3.3 Pengukuran Pelatihan	22
2.4 Penelitian Terdahulu	24
2.5 Pengaruh Antar Variabel.....	29
2.5.1 Pengaruh Program K3 Terhadap Kinerja	29
2.5.2 Pengaruh Program K3 Pada Kinerja Melalui Pelatihan Sebagai Variabel Moderating.....	30
2.6 Kerangka Berpikir	31
2.7 Hipotesis	32
BAB III	33
METODE PENELITIAN.....	33
3.1 Metode Penelitian.....	33
3.2 Lokasi Penelitian	33
3.3 Populasi dan Sampel	33
3.3.1 Populasi.....	33
3.3.2 Sampel	34
3.4 Jenis dan Sumber Data	35
3.4.1 Jenis Data.....	35
3.4.2 Sumber Data	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.5.1 Kuisioner.....	35
3.6 Variabel Penelitian.....	36
3.6.1 Variabel Independen	36
3.6.2 Variabel Dependen	36
3.6.3 Variabel Moderating	36
3.7 Operasional Variabel	36
3.8 Teknik Analisis Data.....	38
3.8.2 Partial Least Square	39

3.8.3 Evaluasi Outer Model	40
3.8.4 Analisis Inner Model.....	41
BAB IV	42
GAMBARAN UMUM	42
4.1 Sejarah Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi	42
4.2 Visi dan Misi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi	42
4.2.1 Visi.....	42
4.2.2 Misi.....	43
4.3 Tugas Pokok dan Fungsi Pemadam Kebakaran Kota Jambi	43
4.3.1 Tugas Pemadam Kebakaran Kota Jambi	43
4.3.2 Fungsi Pemadam Kebakaran Kota Jambi.....	43
4.4 Struktur Organisasi.....	45
BAB V	58
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	58
5.1 Karakteristik Responden	58
5.1.1 Jenis Kelamin	58
5.1.2 Usia Responden	58
5.1.3 Pendidikan Terakhir.....	59
5.1.4 Lama Bekerja (Masa Bekerja).....	60
5.2 Deskripsi Operasional Variabel (Gambaran)	60
5.2.1 Variabel Dependen (Kinerja Y)	61
5.2.2 Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X).....	64
5.2.3 Pelatihan (Z).....	67
5.3 Analisa Data	71
5.3.1 Outer Loadings	71
5.3.2 Pengujian Model Struktural (Inner Model)	76
5.3.3 Pengujian Hipotesis	77
5.4 Pembahasan.....	78

5.4.1 Gambaran Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kinerja dan Pelatihan	78
5.4.2 Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja	80
5.4.3 Pelatihan Bukan Variabel Moderating yang dapat Meningkatkan Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja.....	82
BAB VI	84
PENUTUP.....	84
6.1 Kesimpulan	84
6.2 Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	86

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pemadam Kebakaran Kota Jambi pada Tahun 2023	3
Tabel 1. 2 Uraian Kecelakaan Kerja Pegawai Pemadam Kebakaran Kota Jambi Tahun 2022-2023	5
Tabel 1. 3 Data Capaian Kinerja Tahun 2023	7
Tabel 1. 4 Data Kegiatan Pelatihan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi 2023	9
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3. 1 Populasi Penelitian.....	34
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Pengukuran	37
Tabel 3. 3 Rentang Pengklasifikasian Variabel	39
Tabel 5. 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 5. 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 5. 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan	59
Tabel 5. 4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	60
Tabel 5. 5 Gambaran Kinerja	62
Tabel 5. 6 Gambaran Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	65
Tabel 5. 7 Gambaran Pelatihan	68
Tabel 5. 8 Discriminant Validity (Cross Loading)	74
Tabel 5. 9 Avarage Variance Extracted	75
Tabel 5. 10 Composite Reliability	76
Tabel 5. 11 Nilai R-Square.....	76
Tabel 5. 12 Hasil Uji Hipotesis berdasarkan Path Coefficient.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir.....	31
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi.....	45
Gambar 5. 1 Outer Model	72
Gambar 5. 2 Outer Model yang Dikalkulasi Ulang	73
Gambar 5. 3 Outer Model Setelah Dikalkulasi Ulang	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	91
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuisisioner Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	96
Lampiran 3 Tabulasi data Kuisisioner Kinerja	99
Lampiran 4 Tabulasi Data Kuisisioner Pelatihan.....	102
Lampiran 5 Hasil Olah Data Sem PLS 4	105

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Damkar atau PMK adalah singkatan dari petugas pemadam kebakaran "Brandweer" adalah nama yang diberikan kepada petugas pemadam kebakaran di Belanda. Sebagai lembaga publik yang diberikan oleh pemerintah, Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi mempunyai tanggung jawab dalam melindungi warga Kota Jambi. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 Permendagri No 16 Tahun 2020 mengenai Pedoman Tata Nama Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, "Urusan Kebakaran, melaksanakan tugas pencegahan, pengendalian pemadaman, penyelamatan dan pemberdayaan masyarakat merupakan urusan sub pemerintah yang disebut Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan atau disebut Pemadam Kebakaran".

Sebagai instansi pemerintah kota, pemadam kebakaran mempunyai tanggung jawab untuk memadamkan kebakaran hutan (Amiruddin, 2016). Dinas Damkar Kota Jambi mempunyai pelatihan yang diperlukan untuk menyelamatkan korban kebakaran, bencana alam, dan bencana lainnya, serta mampu memadamkan api dengan skala lebih kecil (Ramadhani, 2022). Di luar itu, mereka juga wajib melakukan operasi penyelamatan yang tidak berkaitan dengan kebakaran, seperti menyelamatkan individu dari bangunan yang terbakar, melindungi hewan dari bahaya, menghilangkan sarang tawon, membantu orang yang bunuh diri, dan sebagainya.

Salah satu organisasi yang menekankan pekerjaan petugas pemadam kebakarannya adalah Dinas Damkar Kota Jambi, yang memastikan bahwa anggotanya berhati-hati dalam bekerja dengan menerapkan pembatasan yang ketat. Astani (2020) menjelaskan, tujuan dibangunnya sistem K3 ialah untuk meminimalisir frekuensi kecelakaan di tempat kerja dengan cara mengkoordinasikan upaya petugas, memperbaiki kondisi kerja, dan menetapkan kebijakan formal. Sebab itu, program K3 adalah hal yang paling penting. Penelitian yang dilakukan oleh Nathasya (2018) mengatakan bahwa

keberhasilan suatu organisasi bergantung pada program K3 serta efisiensi personel untuk menjalankan pekerjaannya. Ketika lembaga tersebut memberikan fasilitas, kenyamanan, dan jaminan keselamatan yang membuat pekerja merasa nyaman, hal ini jadi lebih jelas.

Program K3 merupakan aspek integral di sebagian besar tempat kerja dan membantu memastikan keselamatan pekerja saat bekerja. Tujuan dari program K3 adalah untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya K3, untuk mengidentifikasi risiko yang dihadapi pekerja, dan untuk menentukan cara terbaik untuk mencegah adanya kecelakaan di tempat kerja (Qurbani & Selviyana, 2018). Perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi instansi, karena dampak kecelakaan dan penyakit akibat kerja secara langsung dan tidak langsung merugikan tidak hanya pegawai, namun juga instansi.

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi aset instansi yang bertujuan sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap pegawai dan untuk melindungi sumber daya manusia (Zuleha, 2021). Untuk menjaga keselamatan pekerja saat bekerja, penting bagi mereka untuk mengetahui cara mengoperasikan peralatan yang mereka gunakan. Hal ini menekankan perlunya K3 untuk memastikan bahwa pegawai bisa berfungsi secara maksimal. Di sisi lain, ketidakmampuan pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik karena penyakit, cedera, atau ketidakmampuan, mungkin berdampak buruk pada output.

Dalam rangka meningkatkan kinerja instansi, Febriono (2020) menyatakan bahwa jaminan kesehatan mental dan fisik serta keselamatan kerja menjaga karyawan dengan menjamin keselamatan, keamanan, dan kesejahteraan mereka dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan Astani (2020) mendukung gagasan bahwa memberikan jaminan keamanan yang memadai memungkinkan karyawan menjalankan bisnis mereka tanpa rasa cemas. Pada tabel di bawah ini, dapat dilihat program K3 Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi.

Tabel 1. 1
Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pemadam Kebakaran Kota Jambi
pada Tahun 2023

Program Utama	Sub Program	Strategi Pelaksanaan
1. Pendidikan dan pelatihan keselamatan	• Penggunaan APD. • Pemahaman tentang perilaku kebakaran	a. Instruksi praktis tentang penggunaan, pemeliharaan, dan penggantian APD yang benar disertai dengan demonstrasi langsung. b. Pelajaran interaktif tentang keselamatan kebakaran yang menggunakan alat bantu visual, diskusi kelompok kecil, dan simulasi komputer.
2. Kesiapan fisik dan mental	• Kenaikan Keadaan fisik • Manajemen stress dan Kesehatan mental	a. Aktivitas fisik rutin yang terstruktur di bawah bimbingan seorang profesional kesehatan. b. Tim mungkin mendapat manfaat dari konseling psikologis dan seminar tentang manajemen stres.
3. Pengenalan bahaya dan penanganan bahan berbahaya	• Pengenalan bahan kimia berbahaya • Taktik penanganan bahan berbahaya • Taktik penanganan hewan berbahaya	a. Pakar kimia akan memberikan sesi pelatihan untuk membantu peserta lebih memahami materi. b. Berlatihlah dengan simulasi skenario darurat untuk mengajari tim cara menangani material yang berpotensi berbahaya. c. Sesi pelatihan menangkap atau melumpuhkan hewan berbahaya.

4. Penanganan kedaruratan medis	• Penolongan pertama • Penanganan luka bakar dan trauma • Pelaksanaan K3	a. Tenaga medis dan sekelompok spesialis memberikan pelatihan tentang prosedur dasar pertolongan pertama. b. Profesional medis memiliki keahlian khusus dalam pengobatan luka bakar dan trauma. c. Merancang protokol, menginstruksikan peserta, dan Merancang strategi tanggap bencana K3
5. Evakuasi dan penyelamatan	• Prosedur evakuasi dan penyelamatan	a. Untuk meningkatkan reaksi tim, berlatihlah dalam simulasi kebakaran, situasi darurat, dan latihan lapangan. b. Untuk menilai efektivitas program dan membuat penyesuaian yang diperlukan, penting untuk melakukan tinjauan rutin.

Sumber : *Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi (2024)*

Kelima program utama tersebut, dengan sub-program dan teknik pelaksanaannya masing-masing, merupakan program K3 Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi, seperti terlihat pada Tabel 1.1. Menurut analisis Fitri, Herwam dan Putri (2023) Tujuan utama program kesehatan dan keselamatan adalah untuk mengurangi terjadinya cedera akibat kerja, mengoptimalkan kesejahteraan fisik dan emosional karyawan, meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja, serta mempermudah perencanaan dan komunikasi evakuasi, kinerja di tempat kerja juga dapat ditingkatkan dengan program-program ini.

Menurut Simanjuntak (2016) menyatakan bahwa salah satu cara untuk mengurangi kemungkinan kecelakaan kerja ialah dengan meningkatkan penerapan

program K3 di lingkungan instansi. Menurut Makhamara & Simiyu (2016) keselamatan di tempat kerja sangat penting, tidak hanya untuk pemeliharaan kesehatan dan kesejahteraan pekerja, namun juga sebagai penggerak pemangkasan kemiskinan. Jika aspek manusia (human error) turut menyumbang besarnya frekuensi kecelakaan kerja karena pekerja tidak disampaikan untuk memakai alat-alat kerja secara aman dan tidak menyadari pentingnya K3. Qurbani & Selviyana (2018) Seorang karyawan akan memperoleh cuti kerja untuk mengobati cedera akibat kecelakaan. Tabel berikut menunjukkan jumlah kecelakaan kerja pada tahun 2022–2023 menurut data yang dihimpun dari pemadam kebakaran.

Tabel 1. 2
Uraian Kecelakaan Kerja Pegawai Pemadam Kebakaran
Kota Jambi Tahun 2022-2023

Uraian	Tahun	
	2022	2023
Kecelakaan Ringan	2	-
Kecelakaan Sedang	1	-
Kecelakaan Berat	-	1
Meninggal Dunia	-	-
Total	3	1

Sumber : *Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi (2024)*

Uraian tabel 1.2 terdapat kecelakaan kerja yang terjadi dari tahun 2022 ke 2023 terdapat penurunan angka kecelakaan kerja, hal ini mengindikasikan bahwa Program OSHA Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi berjalan sebagaimana mestinya. Tiga kecelakaan kerja yang melibatkan mobil pemadam kebakaran dalam perjalanan menuju lokasi kebakaran akan terjadi pada tahun 2022. Dua orang mengalami luka ringan, termasuk goresan dan memar di wajah dan tangan. Lutut terkilir dan luka di dada termasuk di antara cedera sedang yang diderita oleh satu pasien. Ada satu insiden besar yang melibatkan gigitan ular di kaki kiri petugas ketika melaksanakan tugas pada tahun 2023. Proses kerja karyawan terganggu dan kinerja mungkin menurun sebagai akibatnya.

Menurut Friend & Kohn (2023) Biaya untuk memastikan tempat kerja yang aman dan sehat mungkin lebih besar dari pada kerugian finansial yang mungkin timbul akibat kecelakaan kerja. Kourow, Tatimu dan Sambul (2019) menjelaskan tujuan K3 ialah untuk meminimalisir adanya kecelakaan kerja dan untuk menjaga keselamatan karyawan dan harta benda perusahaan (K3). Pernyataan dari Ristiani (2015) Organisasi dan pengusaha harus memprioritaskan program kesehatan dan keselamatan di tempat kerja. Menurut Nissa & Amalia (2017) Langkah-langkah yang dilakukan untuk menjamin perlindungan pekerja dengan memperkenalkan program K3. Dengan lebih banyak waktu luang dan lingkungan kerja yang lebih positif, karyawan akan dapat melakukan lebih banyak upaya ketika mereka memiliki akses terhadap sistem layanan kesehatan yang kuat.

Menurut Roharto & Kasmir (2017) K3 memiliki dampak besar pada kinerja, karena jika dilaksanakan dengan baik melalui pengawasan, program tersebut bertujuan untuk mengurangi dan menghindari kecelakaan kerja di hasil penelitian ini bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan. Analisis itu dikuatkan oleh analisis yang dijalankan Febriono (2020), Anjani, Utami dan Prasetya (2014), dan Wibowo & Widiyanto (2019) bahwa penerapan program K3 sesuai dengan protokol lembaga kesehatan dan langkah penting dalam memotivasi pekerja untuk meningkatkan kinerja mereka dan lingkungan aman. Namun menurut Nan Wangi, Bahiroh dan Imron (2020) program K3 tidak berdampak signifikan pada kinerja karena pekerja masih belum seluruhnya paham krusialnya meneliti bahaya kecelakaan kerja. Selain itu, pemilik usaha tidak menyadari pentingnya keselamatan kerja (K3). Konsisten dengan penelitian sebelumnya, program K3 memiliki dampak terhadap kinerja. Terdapat korelasi antara K3 dengan kinerja, yang dapat menjamin keberhasilan lembaga. Menurut Wibowo & Widiyanto (2019), karena kinerja diberi dampak oleh lingkungan kerja yang optimal.

Pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang kelompok atau individu individu pada organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan

kepada mereka dengan cara yang tidak melanggar hukum atau standar etika apa pun dikenal sebagai kinerja atau prestasi kerja. kinerja diartikan sebagai “jumlah dan kualitas kerja yang diperoleh pegawai selama melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya” (Zuleha, 2021). Hal ini dikaitkan dengan analisis yang dilaksanakan Fajri, Nayati dan Prasetya (2017) berpendapat bahwa kinerja adalah sejauh mana seorang individu berhasil menuntaskan aktivitas yang mengaitkan bermacam bakat pada waktu tertentu, misalkan upaya menggapai kriteria, tujuan, atau persyaratan yang telah ditetapkan.

Ketika karyawan berkinerja baik secara umum, lembaga mendapatkan manfaatnya. Baik atau buruknya perbuatan seseorang dipengaruhi oleh beberapa hal. Di antara banyak elemen yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sejauh mana mereka merasa aman dalam melakukan pekerjaannya. Pegawai yang yakin dengan langkah-langkah keselamatan yang diambil oleh perusahaan mereka cenderung lebih produktif dan santai dalam bekerja (Zuleha, 2021). Menurut Kourow, Tatimu dan Sambul (2019) kinerja didefinisikan sebagai sejauh mana upaya organisasi berkontribusi terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Konsekuensinya, kinerja adalah hasil akhir dari seberapa baik karyawan suatu lembaga melakukan pekerjaannya. Berikut tabel capaian kinerja tahun 2023 menurut data Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi:

Tabel 1. 3
Data Capaian Kinerja Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capain (%)
1	Meningkatan Kualitas Pelayanan public, penanggulangan kebakaran dan bencana alam	Indeks kepuasan pelayanan kepada masyarakat	70%	86,7%	123,9%
		Persentase penanggulangan kebakaran	95%	95%	100%
		Persentase penanggulangan bencana alam	100%	100%	100%

2	Meningkatnya penanganan Kebakaran, Meningkatnya Pencegahan, Pengendalian Bahaya Kebakaran dan meningkatkan keselamatan dan Kesehatan kerja petugas	Tingkat Waktu Tanggap Daerah layanan WKM	100%	63%	63%
		Persentase gedung yang telah disempurnakan alat pemadam Kebakaran	35%	50%	142,8%
		Persentase Desa/Kelurahan siaga Bencana Kebakaran	90%	100%	111%
		Jumlah petugas yang mengalami kecelakaan kerja	0	1	90%

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi (2024)

Tabel 1.3 menunjukkan hasil kinerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi tahun 2023 yang mencakup dua sasaran strategis dan tujuh indikator kinerja. Realisasi Pemadam Kebakaran tidak hanya mencapai target saja tetapi melampaui semua tujuan kinerja dan pencapaian. Meskipun demikian, waktu tanggap darurat ke lokasi kebakaran hanya tercapai sebesar 63% dari target kinerja 100% dan jumlah kecelakaan kerja petugas yaitu 1 kecelakaan kerja dengan realisasi 90% . Oleh karena itu, kurang tanggapnya pemadam kebakaran ialah kendala yang serius yang mesti cepat di perbaiki dan pentingnya instansi memberikan perlindungan kepada petugas dengan memperlengkap alat pelindungi diri dan keamanan terhadap petugas.Oleh karena itu pekerjaan petugas berpotensi membahayakan dan berpotensi kecelakaan kerja. Anggota Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi wajib menjalani pelatihan kerja dengan dukungan program kesehatan dan keselamatan kerja. Menurut Wuse, Sumayku dan Runtuwene (2018) menyatakan bahwa perusahaan dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan dengan berinvestasi dalam pelatihan bagi karyawannya. Keterampilan seseorang dapat ditingkatkan melalui pelatihan, yang memerlukan transmisi informasi.

Pegawai dapat mencegah situasi terburuk karena keterampilan yang tidak efektif dan hilangnya tanggung jawab pekerjaan oleh pegawai. Dengan pegawai menjalani pelatihan memberikan dampak positif untuk membantu melakukan tugas

mereka dengan lebih bertanggung jawab, efisien, bekerja sesuai standar, gesit dan efektif. Pada di bawah ini pelatihan rutin Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi pada tahun 2023. Berikut tabel statistik yang dikumpulkan dari Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi:

Tabel 1. 4
Data Kegiatan Pelatihan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi 2023

No	Nama Pelatihan	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta	Durasi (Jam)	Tingkat Keberhasilan
1	Pelatihan Peningkatan Kapasitas Aparatur berupa Pelatihan Scuba, Fire Ground dan FMD	Pelatihan Umum	135	3 hari (30 Jam)	95%
2	SMKK	Pelatihan Khusus	2	5 hari (45 Jam)	97%
3	Diklat Manajemen Bencana	Pelatihan Khusus	1	6 hari (60 Jam)	95%
4	Penanganan Binatang Buas Berbisa dan Berbahaya	Pelatihan Umum	30	3 hari (30 Jam)	100%
5	P3K & Evakuasi	Pelatihan Umum	138	3 hari (30 Jam)	96%

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran (2024)

Lima acara pelatihan yang diselenggarakan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi pada tahun 2023 dirinci pada Tabel 1.4. Secara keseluruhan, data menunjukkan tingkat keberhasilan sebesar 96,6%, yang mendekati 100%. Pelatihan dapat membantu polisi meningkatkan kinerja, pengetahuan, dan kemampuan mereka dalam menjalankan tugasnya, oleh karena itu hasil ini baik bagi petugas.

Dhamiri & Sakta (2014) Selama pelatihan, karyawan diberi kesempatan untuk mempelajari keterampilan baru dan meningkatkan keterampilan yang sudah ada. Hal ini membantu mereka memenuhi persyaratan instansi dengan lebih baik. Pernyataan ini di dikuatkan oleh analisis Elizar & Tanjung (2018) menemukan bahwa jika karyawan tersebut melalui proses pertumbuhan pribadi selama pelatihan, maka program tersebut berhasil. Peningkatan kinerja tugas dan perubahan perilaku yang ditandai dengan sikap

yang lebih disiplin dan positif merupakan dua tanda keberhasilan transformasi. Pernyataan dari Ningrum (2015) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pelatihan berdampak pada kinerja karyawan dengan meningkatkan keahlian, pengetahuan, dan kompetensi mereka dalam pekerjaan, yang pada gilirannya membantu lembaga mencapai tujuannya. Relevan dengan analisis Susanthi & Seruni (2020), Lasarik & Setiawan (2020), Rosena, Zulkarnain dan Widiyanto (2021) dan Anggreni (2018).

Tinjauan terhadap data di atas mengarahkan para peneliti pada kesimpulan bahwa pelatihan dan K3 berdampak signifikan pada kinerja. Namun penelitian sebelumnya gagal mengidentifikasi fungsi pelatihan sebagai pengaruh moderat. Oleh karena itu, pelatihan merupakan komponen moderator yang penting untuk pemeriksaan bukti teoritis penelitian ini. Dari uraian diatas, maka saya tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja dengan Pelatihan Sebagai Variabel Moderating Pada Pemadam Kebakaran Kota Jambi”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dari paparan latar belakang tersebut, butuh dirancang bermacam masalah yaitu :

1. Bagaimana deskripsi program K3, kinerja, dan pelatihan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi?
2. Bagaimana dampak program K3 pada kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi?
3. Bagaimana dampak program K3 pada kinerja dengan pelatihan sebagai variabel Moderating pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut ini ialah tujuan dari pembuatan skripsi yang dilandaskan pada perumusan masalah yaitu:

1. Untuk mencari tahu deksripsi program K3, kinerja, pelatihan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi.
2. Untuk menganalisa dampak program K3 pada kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi.
3. Untuk menganalisa dampak program K3 pada kinerja dengan pelatihan sebagai variabel Moderating pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang dinyatakan, analisis ini harus memberikan wawasan berharga untuk:

1. Bagi Penulis

Setelah diteliti dengan cermat, penulis mungkin dapat menggunakannya sebagai dasar pembahasan lebih lanjut atau sebagai contoh untuk memastikan hasil yang maksimal dari konten yang telah dibahas sebelumnya.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Maksud dari analisis ini ialah untuk mendorong pemadam kebakaran Kota Jambi lebih memahami pentingnya program K3, bagaimana pelatihan dapat memediasi program-program ini, dan bagaimana memotivasi petugas untuk melakukan yang terbaik.

3. Bagi Universitas

Bagi penulis masa depan yang tertarik pada bidang studi ini, temuan ini dapat berfungsi sebagai daftar bacaan dan referensi.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.1.1 Definisi

Tenaga kerja, keadaan, manajemen, dan lingkungan kerja semuanya ialah bagian dari rencana sistem K3 untuk menurunkan tingkat kecelakaan. Oleh karena itu, membangun program untuk memastikan kesehatan dan keselamatan karyawan di tempat kerja ialah hal yang paling penting. Setiap orang mulai dari dunia usaha, pekerja, hingga masyarakat luas mempunyai peran dalam mengatasi masalah keselamatan di tempat kerja, tidak hanya pemerintah. Menurut Makhamara & Simiyu (2016) program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan langkah langkah khusus dan sistim untuk melindungi pegawai dan memberikan pelatihan terhadap pegawai bahayanya kecelakaan kerja dan instansi memberikan perhatian dengan membangun lingkungan yang aman dan nyaman.

Menurut Friend & Kohn (2023) menyatakan bahwa tujuan program K3 ialah untuk membantu melindungi karyawan dan aset perusahaan dari bahaya serta mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan. Langkah-langkah K3 dilaksanakan untuk memastikan bahwa pekerja tidak menghadapi risiko bahaya, cedera, atau kehilangan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2013) Tujuan dari program K3 yaitu untuk menjamin kesejahteraan karyawan dengan mengurangi kemungkinan cedera dan penyakit yang diderita saat bekerja. Pernyataan dari Hardianti (2022) Tujuan dari program keselamatan karyawan adalah untuk melindungi pekerja dari bahaya jika terjadi kecelakaan di tempat kerja. Menurut Suryani & Foeh (2019) Program kesehatan bagi pekerja adalah program yang memastikan mereka tidak dirugikan secara emosional atau fisik saat bekerja.

Menurut Fajri et al (2017) salah satu inisiasi untuk mencegah kecelakaan dan penyakit kronis yang muncul disebabkan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan atas nama perusahaan adalah program K3, menurutnya.

Sesuai dengan definisi sebelumnya, program K3 adalah inisiatif yang dilakukan oleh suatu badan usaha atau pemerintah untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan, cedera, dan penyakit di tempat kerja, dengan harapan dapat memberikan dampak positif pada kesejahteraan pekerja dan kinerja dengan cara yang tepat.

2.1.2 Faktor yang Memberi Dampak pada Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Setiono & Andjarwati 2019) Faktor manusia, faktor lingkungan, dan variabel perilaku membentuk trinitas keselamatan yang mungkin berdampak pada frekuensi kecelakaan kerja:

a) Faktor Kepribadian (Person Factor)

Lingkungan sosial, latar belakang pendidikan, kemampuan, dan pengalaman kerja ialah beberapa elemen yang mempengaruhi aspek-aspek tersebut. Sulit untuk diungkapkan dengan kata-kata karena ini adalah hal yang sangat pribadi.

b) Faktor lingkungan atau kondisi kerja (Environment Factor)

Pertimbangan tersebut antara lain adalah efektivitas tindakan perlindungan mesin, ketersediaan APD, dan kemungkinan kebocoran bahan kimia, oli, atau air di tempat kerja.

c) Faktor perilaku (Behavior Factor)

Komponen ini memberi bobot lebih besar pada hasil aktual dibandingkan hasil hipotetis.

Menurut Lubis et al., (2020) kecelakaan kerja ialah salah satu aspek yang memberi dampak pada K3. Ada dua kategori utama kecelakaan kerja :

a. Faktor Manusia

Kurangnya perhatian terhadap peraturan kesehatan kerja atau penggunaan pekerja tidak terampil adalah contoh praktik kerja yang tidak aman.

b. Faktor Lingkungan

Pencahayaan, mesin, dan aspek lain dari lingkungan kerja yang menimbulkan risiko bagi karyawan.

Berdasarkan penelitian di atas, variabel yang mempengaruhi K3 meliputi unsur-unsur yang berkenaan dengan kecelakaan kerja. Menurut dari Ningsih & Ferijani (2019) terdapat beberapa keuntungan penerapan program K3. Ini termasuk:

- 1) Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para pekerja.
- 2) Memotivasi karyawan untuk bekerja dengan aman dan menjaga kesehatan.
- 3) Mengurangi risiko terjadinya kecelakaan kerja.
- 4) Mengurangi tingkat absensi dan kebutuhan untuk mengganti pekerja.
- 5) Mengurangi biaya kompensasi yang disebabkan oleh kecelakaan kerja.

2.1.3 Pengukuran Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Mangkunegara (2013) Faktor penilaian program K3 antara lain status tempat kerja, penerangan, pemakaian peralatan, serta kesehatan fisik dan mental pekerja. Pengukuran K3 meliputi:

- 1) Keadaan tempat lingkungan kerja
Mungkin saja perhitungan pengaturan dan keamanan produk salah. Semua orang sibuk bekerja.
- 2) Pengaturan Udara
Selain kotor, berdebu, dan berbau, kualitas dan suhu udara di tempat kerja juga tidak konsisten.
- 3) Pengaturan penerangan
Desain dan eksekusi pencahayaan yang buruk. Ruang kerja kurang penerangan.
- 4) Pemakaian peralatan kerja
Rawat peralatan yang rusak atau tua. Mengoperasikan mesin dan perangkat listrik tanpa perlindungan yang tepat.
- 5) Kondisi mental dan fisik karyawan
Cedera pada indra, produktivitas kerja yang tidak dapat diprediksi. Karyawan yang menunjukkan suasana hati yang tidak stabil, kemampuan mental yang lemah, penglihatan yang buruk, dan kurangnya pengetahuan tentang

penggunaan fasilitas kerja yang benar (terutama yang berbahaya) semuanya menambah permasalahan ini.

Qurbani & Selviyana (2018) menyatakan bahwa ada tiga cara untuk mengukur program kesehatan dan keselamatan di tempat kerja:

- a. Keadaan dan kondisi karyawan
Adalah keadaan yang ada di tempat kerja dan penting untuk pelaksanaan tugas pekerjaan.
- b. Lingkungan kerja
Adalah pengaturan tempat kerja yang lebih luas yang memfasilitasi tugas-tugas yang dilakukan oleh karyawan.
- c. Perlindungan karyawan
mencakup fasilitas yang ditawarkan untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan pekerja, seperti masker wajah, sarung tangan, dan barang sejenis lainnya.

Pengukuran K3 menurut Makhamara & Simiyu (2016) yaitu :

1. Pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja
Pelatihan K3, metode pelatihan, dan materi pelatihan semuanya berkontribusi pada angkatan kerja yang lebih berpengetahuan.
2. Evaluasi keselamatan dan kesehatan kerja
Pengumpulan data dari pekerja memungkinkan pelaporan hasil dalam bentuk evaluasi dan laporan keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja
Jaminan bahwa kebijakan dan proses perusahaan mendukung klaim mereka tentang K3.
4. Kepemimpinan keselamatan dan kesehatan kerja
Saat mendirikan sebuah lembaga, kepemimpinan yang kuat sangat penting untuk membangun gaya kepemimpinan dan mendapatkan dukungan manajemen untuk mencapai tujuan lembaga tersebut.

Dengan melihat beberapa pengukuran diatas bahwa ada yang sama dan juga berbeda menurut dari 3 peneliti tentang program keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan demikian peneliti menggunakan penelitian dari Makhamara & Simiyu (2016).

2.2 Kinerja

2.2.1 Definisi

Para ahli di bidang tertentu sangat penting bagi bisnis atau organisasi mana pun karena mereka memungkinkan karyawan tetap menyesuaikan upaya mereka dengan tuntutan spesifik perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2016) menyatakan bahwa kinerja ialah hasil akhir dari usaha seorang pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Pernyataan dari Affandi (2018) Kinerja seseorang atau tim merupakan hasil akhir dari kemampuannya dalam menjalankan tugasnya dalam suatu organisasi secara sah, beretika, dan bermoral, semuanya bertujuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Dalam pernyataan Sulistyaningsih et al.,(2014) Kinerja mengacu pada hasil upaya individu atau tim dalam suatu organisasi untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaannya dengan cara yang etis, sah, dan kondusif untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Armstrong (2017) menyatakan bahwa manajemen kinerja adalah suatu strategi untuk meningkatkan hasil dengan memperoleh wawasan dan mengendalikan kinerja dalam kaitannya dengan tujuan, tolok ukur, dan kemampuan yang diperlukan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Trisanti (2019) menyatakan kinerja adalah sejauh mana kriteria pekerjaan yang dapat dicapai terpenuhi. Tunjukkan bagaimana tujuan organisasi dicapai melalui penggunaan metode pengukuran.

Pernyataan dari Kenelak et al., (2016) Upaya harus dilakukan untuk meningkatkan efisiensi karena kinerja adalah representasi pekerjaan yang dilakukan orang dan sering digunakan untuk mengevaluasi organisasi atau individu. Menurut Fajri et al., (2017) Kinerja diartikan sebagai penjumlahan

pencapaian individu selama jangka waktu tertentu dalam kaitannya dengan bermacam kemungkinan, seperti standar kerja, tujuan, atau kinerja yang telah dipilih dan disahkan oleh tim. Menurut Wibowo & Widiyanto (2019) Kinerja pegawai diartikan sebagai “jumlah dan kualitas pekerjaan yang dijalankan oleh seorang individu sehubungan dengan tugas yang diberikan kepadanya”.

Mengingat konsep kinerja literatur sebelumnya. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai sejauh mana mereka berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan melalui kualitas dan kuantitas tenaga kerja mereka.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Keterangan yang dikemukakan oleh Kaswan (2013) Berikut adalah beberapa elemen yang mempengaruhi kinerja:

(1) karakteristik karyawan

Ada beberapa faktor yang berkontribusi terhadap motivasi, keterampilan, kemampuan, sikap, dan kepribadian seorang karyawan.

(2) Input

Uraikan peraturan dan ketentuan yang memberi tahu karyawan kapan, bagaimana, dan apa yang harus dilakukan.

(3) Output

Merujuk pada standar kinerja

(4) Konsekuensi

Ini sebagai bentuk apresiasi atas segala kerja keras mereka

(5) Umpan balik

informasi yang diberikan kepada karyawan selama menjalankan pekerjaannya.

Pernyataan dari Mathis et al., (2017) Kebahagiaan kerja, gaji, pembagian kerja, disiplin, kemampuan, loyalitas, serta proses penempatan dan perekrutan merupakan elemen terkait pekerjaan yang berdampak pada kinerja karyawan.

2.2.3 Pengukuran Kinerja

Istilah “kinerja” mengacu pada kuantitas dan kualitas keluaran yang dapat dicapai seorang pegawai ketika diberi tugas tertentu untuk diselesaikan. Pernyataan dari Affandi (2018) pengukuran kinerja ialah seperti dibawah ini :

1. Kuantitas hasil kerja

Satuan pengukuran numerik atau serupa yang dikaitkan dengan jumlah usaha.

2. Kualitas hasil kerja

Evaluasi statistik atau kuantitatif dari proses atau komponennya.

3. Inisiatif

Kemampuan untuk mengambil keputusan dan bertindak secara etis tanpa arahan dari pihak luar, kemampuan untuk memahami lingkungan sekitar, dan keinginan untuk tetap gigih dalam menyelesaikan tugas meskipun menghadapi tantangan.

4. Kepemimpinan

Metode dimana pemimpin membimbing pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi dengan memberikan contoh yang baik bagi diri mereka sendiri.

5. Kejujuran

Sesuatu tentang manusia yang sulit untuk dipraktikkan.

6. Kreativitas

Prosedur mental yang memerlukan pengembangan ide atau gagasan itu sendiri.

Berikut metrik pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Wibowo (2017):

1. Tujuan

Tujuan adalah kondisi yang lebih baik yang mau digapai di kemudian hari.

2. Standar

Dengan menggunakan kriteria, seseorang dapat mengukur kemungkinan tercapainya hasil yang diinginkan. Ketika tidak ada patokan, sulit menentukan kapan sesuatu akan selesai.

3. Umpan Balik

Baik dari segi kuantitas dan kualitas, umpan balik memantau kemajuan menuju tujuan yang dinyatakan dalam standar. Ketika mempertimbangkan “tujuan nyata”, umpan balik menjadi lebih penting.

4. Alat atau Sarana

Tujuan dapat dicapai dengan menggunakan alat atau metode. Tanpa alat dan bahan yang tepat, mustahil menyelesaikan tugas tertentu dan mencapai tujuan tertentu.

5. Kompetensi

Kemahiran adalah faktor kunci kesuksesan. Kompetensi seseorang dapat ditentukan oleh kemampuannya melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dengan cara mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

6. Motivasi

Insentif keuangan, pujian publik, tujuan yang jelas, seringnya memberikan masukan, dan kelonggaran untuk bekerja ketika karyawan merasa nyaman adalah cara-cara yang digunakan para manajer untuk memotivasi tim mereka untuk bekerja lebih keras lagi.

Menurut Robbins & Judge (2016) menyatakan bahwa indikator kinerja adalah suatu cara untuk mengukur seberapa besar pencapaian seorang karyawan dalam hal kinerja. Berikut adalah beberapa cara untuk mengukur seberapa baik kinerja staf:

1. Kualitas Kerja

Hal ini bisa ditetapkan oleh sejauh mana hasil kerja karyawan sangat baik atau buruk, dan hal ini dinilai berdasarkan penilaian pegawai pada kualitas pekerjaan dan kesempurnaan tugas dalam hubungannya dengan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah hasil unit kerja dan siklus aktivitas yang dicapai oleh pekerja, serta apakah hasil tersebut memenuhi kriteria organisasi atau tidak, merupakan ukuran dari hal ini.

3. Ketetapan Waktu

Dapat dievaluasi dengan melihat seberapa cepat pekerja mengerjakan tugasnya.

4. Efektivitas

Efisiensi bisa diartikan sebagai sejauh mana SDM suatu organisasi, serta aset teknologi, keuangan, informasi, dan bahan bakunya, dimanfaatkan dengan baik oleh para pekerjanya.

5. Kemandirian

Tingkat independensi di tempat kerja dapat diukur dengan melihat seberapa baik pekerja melakukan tugasnya tanpa pengawasan atau arahan terus-menerus dari atasan.

Berdasarkan beberapa pengukuran menurut peneliti terdahulu bahwa ada yang berbeda dan juga sama namun beda acara pengukuran nya. Dengan demikian peneliti menggunakan penelitian terdahulu yaitu Robbins & Judge (2016).

2.3 Pelatihan

2.3.1 Definisi

Pelatihan merupakan salah satu cara untuk membekali SDM dalam mengalami tantangan era globalisasi. Tujuan pelatihan karyawan adalah untuk memberikan informasi yang dibutuhkan pekerja untuk menjalankan pekerjaan mereka dengan lebih baik dan efisien dengan memperluas pengetahuan khusus dan keahlian mereka. Menurut Dessler & Chhinzer (2020) Pelatihan merupakan suatu proses pemberian pengetahuan dan kemampuan kepada pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif. Pernyataan dari Mangkunegara (2013) Pelatihan bagi non pegawai yang melibatkan perencanaan dan pengorganisasian untuk memperoleh informasi dan teknologi dengan alasan terbatas disebut sebagai proses pembelajaran singkat. Menurut Suryani & Foeh (2019) Pelatihan yang merupakan terjemahan bahasa Inggris dari pelatihan atau pendidikan bertujuan untuk mengembangkan dan memberikan informasi dan kemampuan yang diperlukan pegawai untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Anggreni (2018) Pelatihan ialah upaya organisasi untuk meningkatkan kompetensi teknis pekerja secara cepat. Menurut Dhamiri & Sakta (2014) mengatakan bahwa tujuan pelatihan adalah menjadikan pekerja lebih kompeten dan matang sehingga mampu melaksanakan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada mereka. Menurut Wulandari (2020) berpendapat bahwa pelatihan itu penting, namun pekerja akan memaksakan diri jika mereka tidak jelas mengenai tanggung jawab mereka. Tujuan perusahaan adalah untuk mendorong pendidikan staf karena alasan yang sama.

Studi sebelumnya telah mendefinisikan pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan kapasitas pendukung kerja sumber daya manusia dalam jangka pendek atau jangka panjang melalui perolehan informasi yang kompeten dan relevan.

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Pelatihan

Program pelatihan organisasi rentan terhadap berbagai pengaruh. Semua hal ini berpotensi menghalangi pelatihan yang dilakukan perusahaan dan individu untuk membantu pekerja mencapai potensi maksimal mereka. Aspek-aspek yang memberi dampak pada pelatihan. Menurut Rosena et al (2021) aspek yang memberi dampak pada pelatihan yaitu :

1. Bakat

Bakat seseorang terletak pada kemampuannya melakukan tugas tertentu. Pegawai yang memiliki bakat alami pada suatu bidang tertentu akan lebih mudah menyerap materi pelatihan yang berkaitan dengan bidang tersebut dibandingkan dengan populasi pelatihan pada umumnya.

2. Minat

Tertarik berarti memiliki kecenderungan untuk fokus pada hal untuk jangka waktu yang lama. Staf yang antusias terhadap pelatihan yang diterimanya akan memberikan perhatian lebih dibandingkan yang tidak.

3. Motivasi

Kecemasan adalah keinginan untuk melakukan sesuatu yang spesifik. Karyawan dengan tujuan yang jelas akan mengerahkan upaya maksimal selama pelatihan untuk mencapai tujuan mereka

Menurut Mangkunegara (2017) pelatihan diberi dampak oleh banyak aspek yaitu:

- a. Individu karyawan yang berbeda
- b. Motivasi
- c. Partisipasi aktif
- d. seleksi instruktur
- e. seleksi peserta
- f. metode pelatihan dan pengembangan.

2.3.3 Pengukuran Pelatihan

Berikut ini adalah unsur-unsur yang dikemukakan Di dalam perusahaan, pelatihan tidak dapat dilakukan secara mandiri. Pelatihan dapat dievaluasi menggunakan lima metrik yang berbeda, menurut penelitian oleh Mangkunegara (2017):

1. Dibutuhkan menetapkan tujuan pelatihan dan pengembangan serta memastikan tujuan tersebut jelas dan dapat diukur.
2. Penting bagi pelatih untuk memiliki kualifikasi yang diperlukan.
3. Untuk mencapai hasil yang ditargetkan, perlu dilakukan penyesuaian materi pelatihan dan pengembangan.
4. Keahlian unik karyawan harus dipertimbangkan saat merancang program pelatihan dan pengembangan.
5. Seluruh peserta didik dan peserta pelatihan dan pengembangan mesti mendukung kriteria yang telah ditetapkan.

Analisis yang dijalankan oleh Rachmawati (2016), untuk mengukur pelatihan, ada 5 pengukuran, yaitu :

1. Pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan spesifik yang ada dalam pikiran, sehingga materi yang digunakan sesuai.
2. Peserta pelatihan yang disebut juga sebagai peserta pelatihan dan pengembangan harus mencukupi syarat tertentu.
3. Prasarana pelatihan, khususnya yang memfasilitasi pelatihan.
4. Kredensial sangat penting bagi tenaga pengajar, yang sering disebut sebagai pelatih.
5. Pelatihan waktu yang digunakan, yaitu bagaimana waktu tersebut digunakan sebaik-baiknya dan seberapa baik waktu tersebut diselaraskan dengan materi yang dipelajari.

Analisis yang dijalankan oleh Dessler & Chhinzer (2020), untuk mengukur pelatihan ada 4 pengukuran, yaitu :

1. Reaksi (Reaction)

Reaksi menggambarkan tingkat kepuasan yang dimiliki peserta pelatihan terhadap program pelatihan tertentu. Tujuan kami adalah menilai bagaimana program pelatihan, narasumber, dan lingkungan pelatihan dirasakan oleh peserta dalam kaitannya dengan emosi, ide, dan aspirasi mereka.

2. Evaluasi Belajar (Learning)

Untuk menilai pembelajaran, seseorang harus memperhitungkan tidak hanya informasi dan kemampuan yang diperoleh, namun juga perubahan dalam perspektif dan sejauh mana pelatihan memberikan informasi baru. Metode yang paling umum untuk mengumpulkan data pengukuran adalah ujian sebelum dan sesudah pelatihan.

3. Tingkah Laku (Behavior)

Memeriksa seberapa besar perubahan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta pelatihan ketika mereka kembali bekerja setelah pelatihan merupakan aspek penting dari analisis perilaku.

4. Hasil (Result)

Komponen tersulit dalam penilaian ini adalah mengetahui seberapa besar peningkatan kinerja peserta, unit kerja, dan perusahaan secara keseluruhan. Hasil utamanya adalah seberapa besar pelatihan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan beberapa pengukuran dari penelitian terdahulu bahwa memiliki beberapa perbedaan di setiap masing-masing pengukuran nya. Dengan demikian peneliti menggunakan penelitian terdahulu yaitu Dessler & Chhinzer (2020).

2.4 Penelitian Terdahulu

Penulis memanfaatkan berbagai sumber dalam penelitiannya, termasuk penelitian sebelumnya; ini memungkinkan mereka untuk menyempurnakan teori yang mereka gunakan untuk mengevaluasi pekerjaan mereka sendiri. Penulis tidak dapat menemukan karya sebelumnya yang memiliki nama yang sama dengan miliknya. Namun penulis mereferensikan artikel lain untuk memperkuat isi penelitian. Berikut ini adalah jurnal penelitian penulis yang diterbitkan sebelumnya, yang semuanya relevan dengan karya penulis saat ini.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun	Judul	Hasil	Perbedaan
1	Anggreni (2018)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng	Menyatakan bahwa pelatihan memiliki dampak yang baik dan besar pada kinerja pegawai	Program K3 digunakan sebagai variabel independen (X) dan pelatihan digunakan sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini. Kinerja merupakan variabel terikat (Y) pada penelitian-penelitian sebelumnya yang menggunakan pelatihan sebagai variabel bebas

2	Dhamiri & Kharisma Sakta (2014)	Pengaruh Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun	Bukti bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun mendapatkan manfaat dari pelatihan dalam hal peningkatan produktivitas	Penelitian ini menggunakan pelatihan sebagai moderator dan program keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel independen, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan pelatihan sebagai variabel dependen dan kinerja sebagai variabel independen
3	Febriono (2020)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gembiraloka Zoo Yogyakarta	Produktivitas karyawan di Kebun Binatang Gembiraloka Yogyakarta dipengaruhi oleh K3, menurut temuan penelitian	Penelitian ini memodifikasi hubungan K3 (X) terhadap Kinerja (Y) dengan memasukkan pelatihan sebagai variabel independen ketiga
4	Marliza Ade Fitri, Herwan MDK dan Indah Dwita Putri (2023)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu	Gaji dan pelatihan di tempat kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan secara statistik pada produktivitas di tempat kerja	Penelitian ini memperluas penelitian sebelumnya dengan memasukkan pelatihan sebagai variabel moderasi dan program K3 sebagai variabel independen sehingga jumlah variabel menjadi enam. Sebelumnya pelatihan dijadikan sebagai variabel terikat dan kinerja sebagai variabel bebas
5	Dinus Kenelak, Riane Johnly Pio dan Sonny	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pada	menegaskan bahwa ada dampak yang	Peneliti tidak memasukkan variabel kompensasi dalam penelitian; sebaliknya

	Gerson Kaparang (2016)	Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya	wajar pada kinerja pegawai dari gaji	mereka menggunakan kinerja sebagai variabel terikat dan kompensasi sebagai variabel bebas (X). Program K3 dimasukkan sebagai variabel independen (X) dan pelatihan dimasukkan sebagai variabel moderasi menurut peneliti
6	Pemsi Kourouw Ventje Tatimu Sofia A. P. Sambul (2019)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PP Presisi, Tbk Proyek Tol Manado-Bitung	Ketika pekerja PT aman dan sehat dalam bekerja, maka mereka mampu memberikan segalanya. Proyek Jalan Tol Manado-Bitung oleh PP Presisi Tbk	Penelitian ini memodifikasi hubungan K3 (X) terhadap Kinerja (Y) dengan memasukkan pelatihan sebagai variabel independen ketiga
7	Zahro Lasarik dan Margono Setiawan (2020)	Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Studi pada PT PLN (Persero) UP3 Malang)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak efektif sebagai mediator atau tidak ada kaitannya dengan hubungan antara pelatihan dan supervisi dengan kinerja pegawai	Dengan memakai Mediasi K3, penelitian ini menggunakan Pelatihan sebagai variabel independen (X) dan Kinerja sebagai variabel dependen (Y). penelitian ini memodifikasi pelatihan sebagai variabel, kinerja sebagai variabel, dan program K3 sebagai variabel
8	Vani Kenanga Nan Wangi, Elo Bahiroh dan Ali Imron (2020)	Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban	Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh lingkungan fisik	Pelatihan dimasukkan sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini,

		Kerja,dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	kerja, dan tidak ada dampak yang besar antara K3, beban kerja, atau faktor lainnya terhadap kinerja pegawai	memperluas penelitian sebelumnya yang telah menggunakan K3 (X) dan kinerja (Y) sebagai variabel
9	Putri Ayu Ningrum (2015)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja pada PT Astra International Tbk Daihatsu Kediri	Secara keseluruhan, program pelatihan dan pengembangan PT Astra International Tbk Daihatsu Kediri, kompensasi, dan peraturan OSHA semuanya berkontribusi terhadap produktivitas karyawan	Penelitian sebelumnya telah menggunakan Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Kinerja sebagai variabel independen; namun, penelitian ini memasukkan Pelatihan sebagai variabel moderasi, yang membedakannya dari analisis terdahulu
10	Pudjo Wibowo dan Gregorius Widiyanto (2019)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta	Berdasarkan temuan tersebut, K3, serta faktor lingkungan, berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai di Tom's Silver Company Yogyakarta	Berbeda dengan penelitian lainnya, penelitian ini membedakan dirinya dengan memasukkan pelatihan sebagai variabel moderasi selain variabel K3 (X) dan kinerja (Y) yang lazim
11	Derita Qurbani dan Upay Selviyana (2018)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada	Berdasarkan temuan tersebut, K3 sangat meningkatkan produktivitas. Hampir setengah (41,72%) dari mereka yang	Berbeda dengan penelitian lainnya, analisis ini memakai variabel pelatihan sebagai variabel moderasi, yang membedakannya

		PT. Trakindo Utama Cabang BSD	mengikuti survei setuju, dan 63,72 persen memberikan persetujuan mereka dengan antusias	dengan penelitian pendahulunya
12	Titing Rohato dan Kasmir (2017)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Jakarta (Studi Kasus Pada Proyek Pengerukan Pembangunan TPK Kalibaru)	Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan dan praktik K3 yang tepat meningkatkan kinerja secara signifikan. Pelatihan telah membuahkan hasil karena kemampuan karyawan meningkat, dan program pertolongan pertama berfungsi secara efektif karena pengetahuan karyawan mengenai risiko	Variabel independen penelitian meliputi pelatihan (X), kinerja (Y), dan keselamatan dan kesehatan kerja (X). Namun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian lainnya adalah penambahan variabel moderasi
13	Oktarina Zuleha (2021)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Proyek Kontruksi pada PT. Surya Nusa Silampari Palembang	Tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) membuktikan bahwa K3 secara signifikan meningkatkan kinerja	Variabel independen penelitian meliputi pelatihan (X), kinerja (Y), dan keselamatan dan kesehatan kerja (X). Pelatihan juga dimasukkan sebagai komponen moderator dalam penelitian ini, yang membedakannya dari penelitian lainnya
14	Gino E. Wuse, Sontje M.	Pengaruh Pelatihan	Temuan menunjukkan	Pelatihan dan kinerja merupakan dua

	Sumayku dan Roy F. Runtuwene	Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International, Tbk Daihatsu Cabang Malalayang	bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai t hitung senilai 11,435 lebih besar dari nilai t tabel senilai 1,677 ($11,435 > 1,677$), sedangkan nilai sig senilai $0,00 < \text{ambang batas signifikansi}$ senilai 0,05	variabel yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, analisis ini beda dengan analisa lain karena penelitian ini memodifikasi hubungan antara pelatihan dan program K3 (X), bukan hanya pelatihan itu sendiri
15	Novi Indah Susanthi dan Iqlima Puspa Seruni (2020)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta	Dengan nilai koefisien variabel K3 sebesar 0,439 jelas bahwa pelatihan berdampak pada kinerja pegawai, sehingga didapatkan simpulan bahwa pelatihan berdampak pada kinerja	Pelatihan dan kinerja merupakan dua variabel yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, analisis ini beda dengan analisa lain karena penelitian ini memodifikasi hubungan antara pelatihan dan program K3 (X), bukan hanya pelatihan itu sendiri

Sumber : Hasil olah jurnal (2024)

Tabel 2.1 menunjukkan bahwa terdapat sejumlah analisis ini dijalankan mengenai topik program K3, dan salah satu variabel utama yang mempengaruhi program ini adalah program K3, yang memperhitungkan aspek-aspek yang berkenaan dengan perilaku, lingkungan, dan kepribadian. Program K3 memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja. Dampak pelatihan pada kinerja sangat besar. Variabel pelatihan diposisikan sebagai variabel moderasi pada penelitian ini yaitu inovatif.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Program K3 Terhadap Kinerja

K3 adalah hal yang paling penting bagi perusahaan menurut Zuleha (2021) karena penyakit dan kecelakaan akibat kerja dapat berdampak negatif terhadap

pekerja dan dunia usaha. Pernyataan dari Wibowo & Widiyanto (2019) terdapat korelasi yang kuat antara K3 dengan kinerja pegawai. Hal ini karena, sebagai sebuah bisnis, diharapkan karyawan merasa nyaman dan mendapat jaminan bahwa mereka akan aman dalam bekerja. Selain itu, kondisi kerja yang optimal juga mempengaruhi kinerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kemajuan.

Menurut Suryani & Foeh (2019) Tujuan dari program keselamatan karyawan adalah untuk melindungi pekerja dari bahaya jika terjadi kecelakaan di tempat kerja. Program kesehatan bagi pekerja adalah program yang memastikan mereka tidak dirugikan secara emosional atau fisik saat bekerja. Seperti yang diungkapkan Sulistyaningsih et al.,(2014) kinerja adalah hasil akhir dari karyawan organisasi dalam menjalankan tanggung jawabnya dengan cara yang sesuai dengan standar hukum, moral, dan etika serta tujuan perusahaan.

Menurut penelitian, program K3 berdampak positif pada kinerja. Hal ini karena program keselamatan membantu menjaga karyawan aman dari bahaya di tempat kerja, yang pada gilirannya membuat mereka lebih nyaman dan mampu melaksanakan tugas mereka dengan kemampuan terbaiknya, yang pada akhirnya mengarah pada pencapaian tujuan lembaga.

2.5.2 Pengaruh Program K3 Pada Kinerja Melalui Pelatihan Sebagai Variabel Moderating

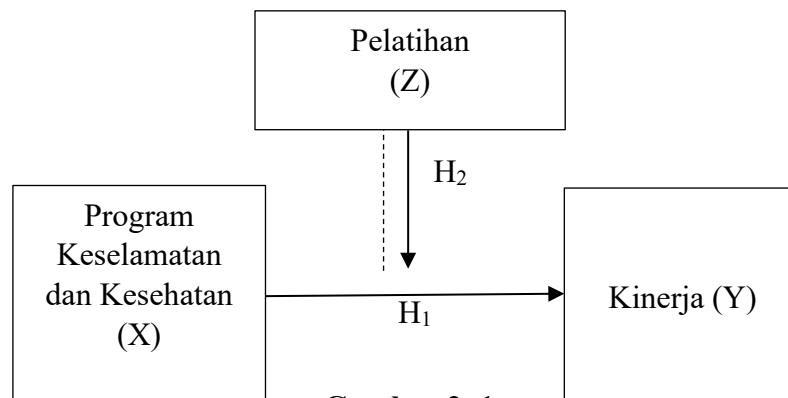
Unsur yang meringankan hubungan antara kinerja dan program K3 adalah pelatihan. Menetapkan program untuk menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja di tempat kerja akan mempunyai dampak besar dan bermanfaat terhadap kinerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Roharto & Kasmir (2017) terdapat dampak penting dari pelatihan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Jakarta terhadap kinerja K3. Kemampuan organisasi untuk mengoptimalkan kinerja melalui penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja berkorelasi langsung dengan kemampuannya mengelola jaminan keselamatan bagi pekerja melalui pelatihan.

Penelitian menunjukkan bahwa dalam lingkungan perusahaan yang kejam saat ini, personel yang dilatih untuk memprioritaskan K3 mempunyai peran yang lebih baik. Sebaliknya, pekerja yang bersemangat dengan apa yang mereka lakukan untuk mencari nafkah, berinvestasi dalam pekerjaan mereka, dan sadar akan tujuan pribadi mereka akan lebih banyak berinvestasi dalam kesuksesan perusahaan mereka dan akan mampu memberikan hasil yang lebih baik.

2.6 Kerangka Berpikir

Hal yang penting pada analisis ini ialah peran program K3 dalam pelatihan untuk meningkatkan kinerja; Dengan melakukan hal ini, peneliti tidak hanya dapat mempelajari bagaimana program tersebut berdampak pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi, namun juga apakah pelatihan dapat meningkatkan kinerja atau tidak.

Salah satu aspek yang mungkin memberi dampak pada seberapa baik kinerja suatu organisasi ialah kualitas program pelatihannya. Pekerja yang tidak mampu mengendalikan bakatnya sendiri dalam pekerjaannya sering kali gagal memenuhi ekspektasi bisnis dan memberikan kinerja di bawah standar. Namun, jika pekerja kompeten dalam mengelola keterampilannya sendiri, maka mereka juga akan mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Jika dicermati penjelasan di atas, maka model mental yang dihasilkan adalah :



Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan model di atas, faktor kinerja berhubungan dengan variabel program K3. Faktor program K3 mempengaruhi variabel kinerja; jadi, program yang lebih efektif memiliki dampak yang lebih besar pada kinerja. Program K3 telah terbukti berdampak pada kinerja, menurut penelitian sebelumnya. Namun, jika programnya buruk, dampaknya tidak akan terlihat. Kualitas yang buruk tidak berdampak pada efektivitas program keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. Mengkaji potensi pengaruh faktor program K3 terhadap kinerja adalah tujuan utama penelitian ini. Salah satu aliran pemikiran berpendapat bahwa pelatihan dapat secara langsung mempengaruhi kinerja atau secara tidak langsung memediasi dampak program K3; lebih khusus lagi, pelatihan berkualitas tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja jika baik, namun tidak berpengaruh jika buruk, menurut penelitian sebelumnya. Dengan pelatihan sebagai variabel moderasi, analisis ini ditujukan untuk menetapkan program K3 yang berdampak pada kinerja.

2.7 Hipotesis

Kata depan "hipo" dan kata benda "tesis" menjadi dasar istilah "hipotesis", yang berarti teori atau penegasan. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel dependen memiliki hubungan positif atau negatif pada variabel independen untuk menguji hipotesis. Inilah teori kerja penulis yang didukung dengan uraian:

H1 : Diduga program K3 berdampak pada kinerja pada pemadam kebakaran kota jambi.

H2 : Diduga program K3 berdampak pada kinerja melalui pelatihan sebagai variabel moderating.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Tujuan utama penelitian kuantitatif adalah untuk menguji hipotesis dengan menganalisis data dan mengukur variabel penelitian menggunakan metode statistik. Pendekatan deskriptif kuantitatif merupakan teknik penelitian positif yang dikemukakan Sugiyono (2022) dipakai untuk mempelajari populasi atau kelompok tertentu. Penelitian ini memakai analisis deskriptif kuantitatif.

Kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi merupakan variabel terikat, sedangkan pelatihan merupakan variabel moderasi. Variabel independen dalam hal ini adalah program K3.

3.2 Lokasi Penelitian

Subyek analisis ini yaitu petugas pemadam kebakaran honorer dan PNS Kota Jambi. Lokasi yang dipilih untuk analisis ini yaitu Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi di Jalan Hos. Kokroaminoto menikmati pekerjaannya. Wilayah Kota Baru. Kota Jambi.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Peneliti memilih sesuatu atau orang dengan kualitas tertentu untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya; proses seleksi ini disebut populasi Sugiyono (2022) Jika populasi terlalu besar untuk diteliti secara keseluruhan, sampel bagian dari populasi harus dikumpulkan untuk diperiksa Paramita (2015) Suatu populasi dapat dianggap sebagai sekelompok unit yang ciri-cirinya akan diperiksa.

Menurut pandangan sebelumnya, populasi hanyalah sekelompok benda atau orang di suatu wilayah tertentu yang mempunyai ciri-ciri tertentu yang dapat berguna untuk penelitian (observasi). Populasi penelitian ini adalah setiap satu dari dua ratus petugas pemadam kebakaran dari Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi.

Tabel 3. 1
Populasi Penellitian

No	Bagian	Laki Laki	Perempuan	Jumlah
1	Bidang Sekretariat	16 orang	6 orang	22 orang
2	Bidang Sarana	6 orang	2 orang	8 orang
3	Bidang Operasi dan Penyelamatan	12 orang	2 orang	14 orang
4	Bidang Pencegahan	8 orang	4 orang	12 orang
5	Bidang Lapangan	144 orang	-	144 orang
Jumlah		186 orang	14 orang	200 orang

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi (2024)

3.3.2 Sampel

Pernyataan dari Sugiyono (2022) Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi merupakan populasi penelitian, dan sampel secara statistik dan demografis mewakili kelompok tersebut. Karena besarnya populasi, peneliti hanya mengandalkan sampel saja. Penerapan pendekatan Slovin akan membantu menentukan sampel untuk penelitian ini.

Rumus :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel/Jumlah Responden

N = Ukuran Populasi

E = Persentase Kelonggaran Ketelitian Kesalahan Pengambilan Sampe
Yang Masih Ditolerir e = 10%

Pada Rumus Slovin, ada ketentuan yaitu :

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi pada total besar.

Perhitungan berikut menunjukkan bahwa pendekatan Slovin dapat digunakan untuk memperoleh sampel berkisar antara 10% hingga 20% dari populasi penelitian. Karena 200 orang mengambil bagian dalam penelitian ini, tunjangan sebesar 10% adalah hal yang masuk akal. Untuk memastikan semuanya sejalan, bisa dibulatkan

perhitungan. Perhitungan berikut kemudian digunakan untuk menghitung sampel penelitian:

$$n = \frac{200}{1 + 200 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{200}{3} = 66,67; \text{ disesuaikan oleh peneliti menjadi 67 responden.}$$

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Data kualitatif diartikan sebagai informasi yang dapat dinyatakan dalam bentuk nilai numerik atau dapat diukur secara eksplisit (Sugiyono, 2022).

3.4.2 Sumber Data

Penelitian ini memakai sumber primer dan sekunder sebagai datanya.

1. Data Primer

Dikumpulkan di lapangan, baik di lokasi penelitian atau dari sumbernya sendiri, data primer sangat penting untuk setiap upaya akademis (Sugiyono, 2022). Pemadam Kebakaran Kota Jambi akan diberitahu tentang penelitian ini dan penggunaan kuesioner untuk mengumpulkan data primer dari responden akan dijelaskan kepada mereka dalam format tanya jawab.

2. Data Sekunder

Membaca buku, makalah, dan jurnal yang relevan merupakan komponen kunci dari studi dokumentasi, yang digunakan untuk mengumpulkan informasi ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Kuisisioner

Kuesioner adalah alat pilihan untuk mengumpulkan informasi dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2022) menyatakan bahwa salah satu cara pengumpulan data adalah dengan memakai kuesioner, yaitu serangkaian pertanyaan yang diberi pada responden dengan harapan dapat memberi jawaban. Untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dan membantu melanjutkan penelitian, kuesioner dikirimkan kepada

responden untuk diisi sebagai bagian dari prosedur pengumpulan data. Berikut ini adalah contoh bagaimana penulis menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur faktor-faktor yang disebutkan di atas:

1. STS (Sangat Tidak Setuju) = 1
2. TS (Tidak Setuju) = 2
3. N (Netral) = 3
4. S (Setuju) = 4
5. SS (Sangat Setuju) = 5

Peneliti menggunakan metode ini untuk memahami subjek lebih dalam dan mengumpulkan data terkait evaluasi yang dilakukan setiap karyawan. Terdapat skor unik untuk setiap poin jawaban.

3.6 Variabel Penelitian

3.6.1 Variabel Independen

Menurut (Sugiyono, 2022) suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya; ini disebut variabel independen. Sedangkan variabel terikat dipengaruhi langsung oleh variabel bebas. Program K3 merupakan variabel bebas dalam penelitian ini.

3.6.2 Variabel Dependen

Variabel terikat ialah yang diberi dampak atau dihasilkan oleh variabel bebas (Sugiyono, 2022). Dalam analisis ini kinerja dijadikan sebagai variabel terikat.

3.6.3 Variabel Moderating

Menurut Sugiyono (2022) Untuk menambah atau mengurangi keterkaitan antara variabel independen dan dependen dapat dimasukkan faktor moderasi. Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah pelatihan

3.7 Operasional Variabel

Untuk pemahaman yang lebih baik, tabel berikut mendefinisikan variabel yang diamati.

Tabel 3. 2
Operasional Variabel Pengukuran

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja (Y)	kinerja ialah hasil akhir dari usaha seorang pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Robbins & Judge (2016)	Kualitas Kerja	1. Hasil dari pekerjaan 2. Teliti
		Kuantitas Kerja	3. Sesuai standar 4. Sesuai target
		Ketetapan Waktu	5. Tepat Waktu 6. Disiplin
		Efektivitas	7. Kreatifitas 8. Memanfaatkan sumber daya
		Kemandirian	9. Tekun 10. Mandiri
Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan langkah langkah khusus dan sistim untuk melindungi pegawai dan memberikan pelatihan terhadap pegawai bahayanya kecelakaan kerja dan instansi memberikan perhatian dengan membangun lingkungan yang aman dan nyaman (Makhamara & Simiyu, 2016)	Pelatihan	1. Teknik Pelatihan 2. Isi Pelatihan 3. Jenis Pelatihan
		Evaluasi	4. Penilaian 5. Laporan
		Kebijakan	6. Peraturan peraturan 7. Struktur
		Kepemimpinan	8. Komitmen Kepemimpinan 9. Gaya kepemimpinan
Pelatihan (Z)	Pelatihan merupakan suatu proses pemberian pengetahuan dan kemampuan kepada pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif (Dessler & Chhinzer, 2020)	Reaksi	1. Perasaan 2. Keinginan 3. Pemikiran
		Evaluasi Belajar	4. Tes sebelum. pelatihan 5. Tes sesudah pelatihan
		Tingkah laku	6. Pengetahuan 7. Ketrampilan 8. Sikap
		Hasil	9. Capaian 10. Realisasi

3.8 Teknik Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang sudah ditentukan sebelumnya, analisis ini memakai metode Structural Equation Modeling (SEM). Setelah pengumpulan data digunakan algoritma PLS. SEM ialah kumpulan metode statistik yang dipakai untuk menilai beberapa hubungan yang sangat rumit dan sulit diselesaikan menggunakan persamaan regresi linier. PLS adalah pendekatan statistik model persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang bertujuan untuk menangani regresi berganda jika terdapat masalah data tertentu, termasuk multikolinearitas, ukuran sampel kecil, dan nilai yang hilang (Sutoyo & Pradipta, 2023). Perangkat lunak SmartPLS penting dalam memfasilitasi penelitian ini.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Tanpa melakukan penelitian lebih lanjut atau menarik kesimpulan apa pun yang mungkin dapat diterapkan pada populasi yang lebih besar, analisis deskriptif menggunakan data dari sampel atau keseluruhan populasi untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang subjek yang diteliti Furadantin (2018). Untuk menentukan rentang skor dan rentang skala, kami menggunakan kriteria klarifikasi berikut bersama dengan rumus berikut untuk mengevaluasi tanggapan responden:

- a. Penentuan Rentang Skala

$$RS = \frac{N (M - 1)}{M}$$

Keterangan :

RS = Rentang Skala

M = Jumlah Alternatif Jawaban Item

N = Jumlah Sampel

Sehingga

$$RS = \frac{67 (5 - 1)}{5} = 53,6$$

- b. Penentuan Rentang Skor

Rentang skor terendah = N x Skor Terendah

$$= 67 \times 1 = 67$$

$$\text{Rentang skor tertinggi} = N \times \text{Skor Tertinggi}$$

$$= 67 \times 5 = 335$$

Berdasarkan ukuran evaluasi yang menggunakan skala Likert 1 sampai 5, skor akhir berada pada rentang 67 sampai 335. Tabel berikut menampilkan klasifikasi variabel:

Tabel 3. 3
Rentang Pengklasifikasian Variabel

Variabel	Rentang Penilaian	Klasifikasi
Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	67 – 120,5	Sangat Rendah
	120,6 – 174,1	Rendah
	174,2 – 227,7	Cukup Tinggi
	227,8 – 281,3	Tinggi
	281,4 – 335	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	67 – 120,5	Sangat Rendah
	120,6 – 174,1	Rendah
	174,2 – 227,7	Cukup Tinggi
	227,8 – 281,3	Tinggi
	281,4 – 335	Sangat Tinggi
Pelatihan (Z)	67 – 120,5	Sangat Rendah
	120,6 – 174,1	Rendah
	174,2 – 227,7	Cukup Tinggi
	227,8 – 281,3	Tinggi
	281,4 – 335	Sangat Tinggi

3.8.2 Partial Least Square

Teknik PLS dipakai pada analisis ini sebagai bagian dari pendekatan analisis kuantitatif. Untuk menguji korelasi antar variabel digunakan program statistik PLS. Smart PLS ialah metode analisis yang sangat efektif karena tidak mengandalkan banyak asumsi (Abdullah, 2015). Aplikasi PLS ini memiliki beberapa keunggulan, salah satunya adalah memungkinkan memanfaatkan PLS untuk menjelaskan dua variabel atau tidak. terkait, selain memvalidasi hipotesis. Baik ukuran sampel yang besar maupun distribusi data normal multivariat bukanlah prasyarat. Ada dua bagian

model dalam (model struktural) dan model luar (model pengukuran) yang membentuk proses evaluasi PLS-SEM. Reliabilitas dan validitas model harus dinilai pada langkah penilaian model.

3.8.3 Evaluasi Outer Model

Salah satu jenis model persamaan struktural model luar, sering disebut model pengukuran menjelaskan hubungan antara variabel laten dan indikator (Sholiha & Salamah, 2015). Model pengukuran (outer model) dengan jenis indikator reflektif dinilai melalui penggunaan indikator reliabilitas komposit, validitas konvergen, dan validitas diskriminan, yang dibandingkan dengan ukuran bobot relatif (bobot) untuk mengetahui signifikansi besaran bobot tersebut (Sholiha & Salamah, 2015).

1. Convergent Validity

Ketika dua ukuran dari konsep yang sama menunjukkan tingkat kesesuaian yang tinggi satu sama lain, kita mengatakan bahwa keduanya mempunyai validitas konvergen. Alat Smart PLS 4 digunakan untuk menilai validitas indikator reflektif, dan nilai faktor pemuatan untuk setiap indikator build menunjukkan caranya. Faktor pemuatan suatu item atau komponen adalah korelasi antara skornya dan skor keseluruhan konstruk. Indikator yang mengontrol nilai dianggap agak signifikan jika melampaui 0,5 dalam uji validitas konvergen dengan faktor pemuatan. Pernyataan dari Ghazali & Latan (2015) Jika nilai AVE $< 0,5$ atau jika skala pengukuran masih dalam tahap awal pengembangan, nilai faktor pemuatan 0,5 - 0,6 dapat dianggap memadai.

2. Discriminant Validity

Untuk menentukan apakah model refleksi valid secara diskriminan, digunakan cross loading. Untuk mengujinya, dimungkinkan mencari cross loading. Nilai cross loading menunjukkan bagaimana indikator suatu pembangunan blok berhubungan dengan indikasi pembangunan blok yang lain. Apabila korelasi antara suatu konsep dengan indikator-indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya, maka teknik pengukuran validitas diskriminan sangat baik. Nilai pengukurannya harus $> 0,50$. Ghazali & Latan (2015).

3. Composite Reliability

Untuk mengukur ketergantungan konstruk, digunakan dua pendekatan: reliabilitas komposit dan alpha Cronbach. Karena pengujian reliabilitas gabungan memberikan hasil yang lebih akurat dibandingkan menilai reliabilitas konstruk menggunakan alfa Cronbach, maka pengujian reliabilitas gabungan direkomendasikan. Selain itu, tidak boleh $< 0,70$. Sebagai aturan umum, ketika mengukur reliabilitas konstruk, nilai reliabilitas komposit harus $> 0,7$ (Sholiha & Salamah, 2015).

3.8.4 Analisis Inner Model

Model batin adalah model paling mendasar yang membangun hubungan antar variabel laten. Untuk menjamin hubungan antar variabel, nilai koefisien jalur diamati. Sebagai bagian dari proses evaluasi, kami melihat nilai R-Square dan tingkat signifikansinya. Masukkan teks dengan mengklik atau mengetuk di sini (Hamid & Anwar, 2019).

1. R-Square (R^2)

Nilai R-Square merupakan ukuran sebaran perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R-Square pada analisis Partial Least Squares (PLS) menunjukkan seberapa besar variasi konstruk asli yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Model penelitian dan prediksi semakin membaik ketika nilai R-Square tinggi (Ghozali & Latan, 2015).

2. Uji Hipotesis

Tujuan pengujian hipotesis adalah untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk memeriksa apakah teori ini berlaku, kita melihat koefisien jalur, yang menunjukkan nilai parameter dan nilai t untuk signifikansi statistik. Untuk mengetahui seberapa penting pengaruh antar elemen, maka harus digunakan metode bootstrapping. Untuk memastikan T-Statistic lebih dari 1,96 dan nilai p kurang dari 0,05, metode bootstrapping mengambil sampel ulang menggunakan sampel asli lengkap dengan peluang 0,05.

BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi

Semula Dinas Pemadam Kebakaran Kecamatan Sungai Asam berlokasi di Jl. Sultan Taha No. 113. Pasar Jambi yang masih berfungsi sebagai perkantoran dan dimiliki oleh PT. PELINDO yang dipekerjakan oleh PEMKOT. Karena letaknya yang sentral, markas Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi mempunyai keunggulan strategis yang sangat baik pada masa itu. Namun karena pesatnya pertumbuhan Kota Jambi, terdapat kekurangan ruang perkantoran; Oleh karena itu, Pemerintah Kota Jambi telah mengajukan permohonan untuk memanfaatkan lahan milik Pemerintah Provinsi Jambi yang berada dalam wilayah Pemerintah Kota Jambi untuk menampung armada dan pegawai DAMKAR. Terminal truk mampu membangun kantor pemadam kebakaran di atas properti yang diberikan oleh PEMPROV kepada mereka. Jl. Hos Cokroaminoto NO. 113, RT. 10, Kel. Kota Baru, merupakan lokasi baru Simpang Kawat yang merupakan perluasan dari kantor pasar DAMKAR. Pulau Jambi.

4.2 Visi dan Misi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi

4.2.1 Visi

Sesuai Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2013 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kota Jambi dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana, hal ini dilakukan untuk memperkuat Visi Kota Jambi. Pernyataan visi yang berbunyi “Damkar Kota Jambi yang Siaga, Responsif dan Berdaya Terhadap Bencana” diadopsi oleh Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi.

- a. Kesiagaan tinggi memastikan infrastruktur Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi, serta personelnnya, selalu siap menghadapi keadaan darurat apa pun.
- b. Dalam hal manajemen krisis, Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi cukup tanggap karena responnya yang cepat dan akurat.

- c. Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi diberdayakan jika hal ini menunjukkan bahwa mereka kuat, mampu, cepat, dan tangguh dalam menangani keadaan darurat.

4.2.2 Misi

Pernyataan misi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi menguraikan maksud dan tujuan kelompok tersebut. Berikut yang ingin dicapai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi sesuai dengan visinya:

- a. Memberikan bantuan tingkat pertama kepada mereka yang membutuhkan melalui kesiapsiagaan bencana, tanggap darurat, dan operasi penyelamatan.
- b. Meningkatkan jumlah dan kualitas sumber daya manusia peralatan dan anggota gugus tugas.
- c. Meningkatkan keterlibatan dalam kesiapsiagaan bencana, respons, penyelamatan, dan rehabilitasi dari organisasi publik, swasta, dan nirlaba.
- d. Meningkatkan pasokan infrastruktur, pusat bencana, dan pasokan logistik.

4.3 Tugas Pokok dan Fungsi Pemadam Kebakaran Kota Jambi

4.3.1 Tugas Pemadam Kebakaran Kota Jambi

Hal ini sesuai dengan Pasal 30 A dan 30 B Bab III Bagian Kelima Belas Peraturan Daerah Nomor: 11 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kota Jambi sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor: 3 Tahun 2013 di Kota Jambi. Tanggung jawab utama “Pelaksanaan Urusan Pemerintahan Daerah di Bidang Tugas Pemadaman dan Pertolongan Kebakaran” berada pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi.

4.3.2 Fungsi Pemadam Kebakaran Kota Jambi

Berikut ini adalah peran utama yang memudahkan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi dalam menjalankan tugasnya:

- 1. Pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan aspek teknis penanggulangan kebakaran dan bencana.

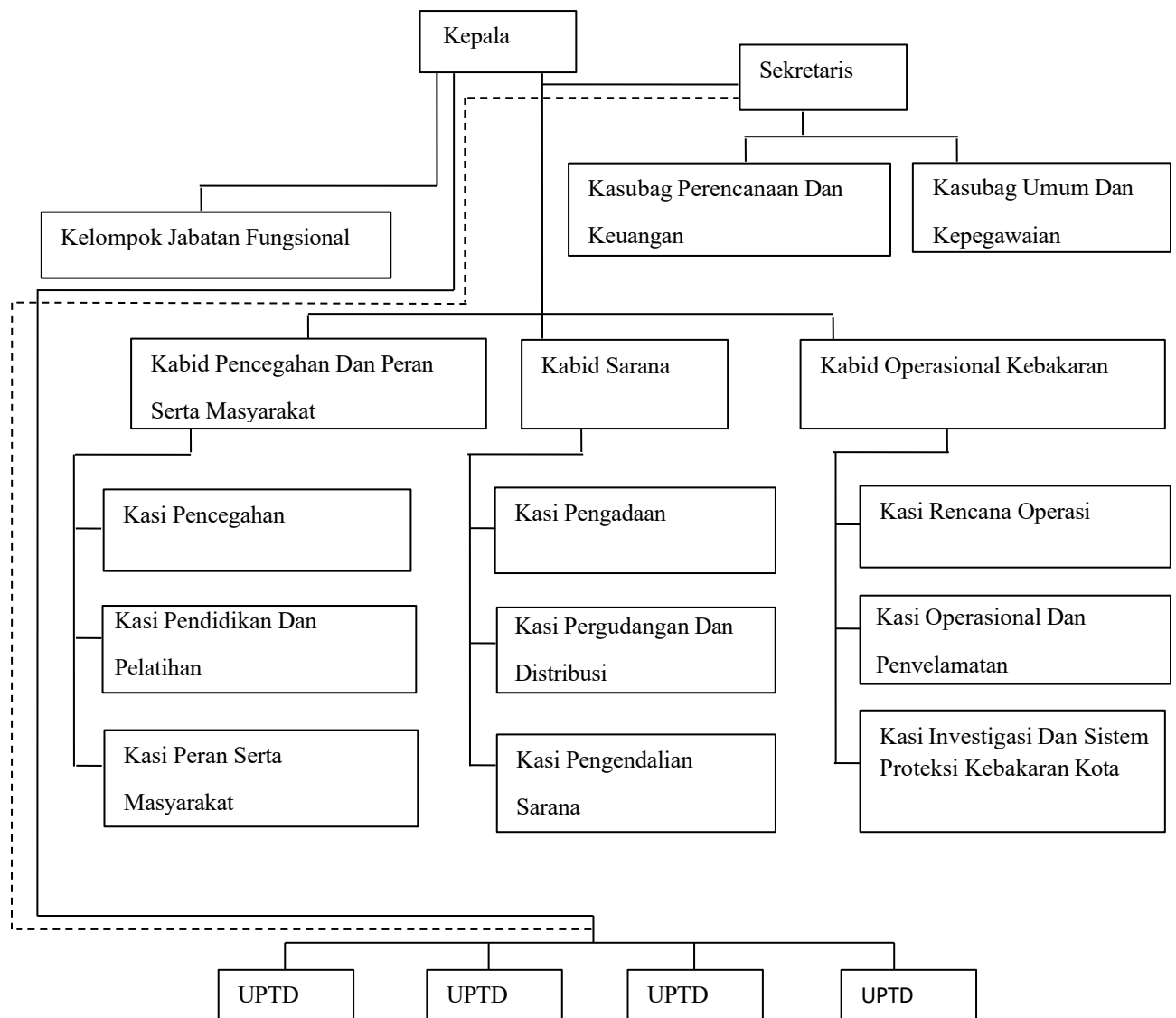
2. Memberikan bantuan kepada pemerintah daerah saat mereka berupaya menyusun program penanggulangan bencana dan pencegahan kebakaran.
3. Standar dan prosedur penanggulangan bencana dan pemadaman kebakaran sedang dipersiapkan.
4. Bersiap untuk manajemen bencana dan pemadaman kebakaran, dan menerapkan proses permanen.
5. Mengelola logistik tanggap kebakaran dan bencana, termasuk pengumpulan data, pencegahan, pengendalian, dan pengawasan.
6. Memberikan nasehat bagaimana mengevaluasi kemampuan suatu bangunan dalam menahan potensi bencana.
7. Dalam manajemen bencana, pengendalian distribusi dan pengumpulan produk dan uang tunai sangatlah membantu.
8. Penyelenggaraan penanggulangan bencana dan pemadaman kebakaran dikoordinasikan melalui interaksi kooperatif dengan masyarakat, lembaga terkait, instansi pemerintah, dan TNI/POLRI.
9. Memberi tahu Walikota tentang status pelaksanaan penanggulangan bencana sebulan sekali pada saat operasional rutin dan segera pada saat darurat bencana.

Sesuai Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2013, Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi bertugas melakukan koordinasi, kepemimpinan, dan pelaksanaan penanggulangan bencana. Peran koordinasi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi antara lain melakukan koordinasi dengan banyak pihak baik sebelum maupun sesudah terjadinya bencana, antara lain satuan kerja perangkat daerah lainnya, instansi vertikal daerah, lembaga komersial, dan lain-lain apabila diperlukan. Peran kepemimpinan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi meliputi penanggulangan bencana, yaitu mengkoordinasikan penanggulangan bencana dengan mengkoordinasikan penempatan personel, perbekalan, dan sumber daya lainnya dari satuan kerja daerah lain dan instansi vertikal di daerah. Sementara itu, peran pelaksanaan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi adalah mengkoordinasikan dan mengintegrasikan

penanggulangan bencana dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah lain di wilayah tersebut.

4.4 Struktur Organisasi

Struktur Peraturan Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi Nomor 14 Tahun 2016 Untuk Wilayah Kota Jambi.



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi

a. Kepala Dinas

Membantu Walikota dalam mengatur, mengatur, dan mengatur kebijakan Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi merupakan tanggung jawab Kepala Dinas. Terintegrasi, mencakup fase sebelum, saat, dan setelah bencana. melaksanakan tanggung jawabnya dengan melakukan fungsi-fungsi berikut:

1. Manajemen bencana dan operasi pemadaman kebakaran dikoordinasikan.
2. Mengelola pelaksanaan upaya pencegahan dan pemadaman kebakaran.
3. Melaksanakan penanggulangan bencana dan pemadaman kebakaran.

b. Sekretariat

Membantu dan melaporkan kepada Kepala Pelayanan, Sekretariat bertanggung jawab melaksanakan tugas kesekretariatan seperti:

1. Keuangan, perencanaan, dan personalia serta urusan umum.
2. Setiap tugas tambahan yang diberikan oleh kepala dinas sejalan dengan bidang tanggung jawab spesifiknya. Sekretariat bertanggung jawab untuk hal-hal berikut agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif:

- Menjadikan sektor perencanaan dan keuangan memiliki standar proses dan rencana kerja.
- Kumpulkan sumber daya yang diperlukan dan rumuskan strategi departemen.
- Penyelenggaraan dan pengelolaan Inventarisasi barang.
- Penyelenggaraan dan pengelolaan administrasi keuangan.
- Penghimpunan bahan pelaksanaan program rencana kerja dari bidang-bidang guna penyusunan laporan tahunan.
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

c. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

1. Menyusun rencana kerja dan standar operasional prosedur sub bagian perencanaan dan keuangan.

2. Menghimpun bahan dan menyusun rencana strategis dinas.
3. Satuan kerja dinas pemadam kebakaran dan pertolongan bertugas mengumpulkan bahan dan menyusun dokumen pelaksanaan anggaran pelayanan (DPA) serta rencana kerja dan anggaran (RKA).
4. Untuk memberikan materi akuntabilitas dan umpan balik kepada pemerintah daerah, lakukan pengawasan intrinsik, budaya kerja, dan laporan kinerja (masing-masing AKIP dan LAKIP) untuk instansi pemerintah.
5. Untuk memastikan kelancaran tugas, disarankan untuk berunding dengan unit, lembaga, atau organisasi terkait mengenai pelaksanaan kegiatan.
6. Mempersiapkan dan melaksanakan administrasi pusat komando darurat kebakaran.
7. Mengawasi dokumen pelaksanaan anggaran (DPA) sekretariat dan rencana kerja dan anggaran (RKA). Menyelesaikan tugas administrasi dan menyiapkan laporan uang.
8. Melaksanakan pembukuan, perbendaharaan dan kas APBN, APBD provinsi, dan APBD kota Jambi.
9. Retribusi dinas kebakaran dan penyelamatan harus diterima, dicatat, disetor, dan dilaporkan.
10. Perkirakan berapa banyak uang yang dibutuhkan untuk menjalankan layanan tersebut.
11. Ambil Surat Permintaan Pembayaran (SPP) yang diberikan bendahara, verifikasi keakuratannya, dan lanjutkan pemrosesan.
12. Menerima dan meneliti/menguji kelengkapan persyaratan tagihan pengeluaran belanja.
13. Memperoleh sumber daya dan menyusun dokumen tanggung jawab keuangan dinas.

14. Anggaran untuk pertemuan, konsultasi, dan perjalanan bisnis baik dalam negeri maupun internasional.
 15. Menyusun laporan bulanan, triwulanan, semester, dan tahunan sesuai dengan tanggung jawab dan fungsi utama yang akan digunakan oleh pemerintah daerah, di antara kegiatan resmi lainnya.
 16. Tergantung pada bidang keahliannya, selesaikan semua tugas tambahan yang diberikan oleh atasan.
- d. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
1. Menghasilkan SOP dan rencana kerja untuk departemen umum dan personalia.
 2. Untuk memastikan pelaksanaan tanggung jawab yang efisien, melakukan tugas administratif yang berkaitan dengan staf, arsip, peralatan kantor, dan pembersihan.
 3. Mengumpulkan, menyelidiki, dan dokumentasikan pilihan yang dibuat oleh kepala layanan.
 4. Mendapatkan semua yang dibutuhkan Wali Kota Jambi untuk bersama-sama menentukan pilihan.
 5. Semua peran pemadam kebakaran dan penyelamatan harus menyiapkan deskripsi pekerjaan, peta, analisis beban kerja, dan analisis pekerjaan.
 6. Membuat prosedur operasi standar lembaga pemadam kebakaran dan penyelamatan.
 7. Melaksanakan administrasi dan komunikasi formal serta mengemudikan kendaraan dinas.
 8. Mengkoordinasikan pelaporan dan pembukuan barang inventaris, termasuk yang dimiliki oleh daerah dan pemerintah pusat.
 9. Perencanaan kebutuhan layanan pemadam kebakaran dan penyelamatan, pengembangan peralatan, dan pemindahan personel semuanya termasuk dalam kategori ini.

10. Memberikan informasi yang akurat dan transparan kepada publik dan pihak berkepentingan lainnya melalui layanan dan prosedur hubungan masyarakat.
 11. Untuk membantu pencegahan dan pengendalian operasi dan upaya penyelamatan setelah kebakaran dan bencana lainnya, mengerahkan satuan tugas, pengemudi, dan teknisi/mekanik.
 12. Membuat laporan tahunan, triwulanan, setengah tahunan, dan bulanan.
 13. Tergantung pada bidang keahliannya, selesaikan semua tugas tambahan yang diberikan oleh atasan.
- e. Bidang Pencegahan dan Peran Serta Masyarakat
1. Bidang pelibatan dan pencegahan masyarakat berfungsi sebagai pembantu kepala dinas dalam melaksanakan tanggung jawabnya.
 2. Penanggung jawab bidang pencegahan dan pelibatan masyarakat bertanggung jawab kepada kepala dinas melalui sekretaris, dan kedudukannya di bawah.
 3. Membantu kepala departemen dalam melaksanakan tanggung jawabnya di bidang pencegahan dan pelibatan masyarakat, yang meliputi: merupakan tugas kepala pencegahan dan peran serta masyarakat:
 - Pengumpulan data, pembuatan peta, pemeriksaan, pencegahan, pengawasan, pengajaran, penyuluhan, dan demonstrasi; dan Melakukan kegiatan tambahan yang diberikan oleh kepala dinas dalam bidang keahliannya.
- f. Seksi Pencegahan
1. Buat strategi dan protokol untuk operasi bagian pencegahan.
 2. Mengumpulkan dokumen kebijakan dan dokumen teknis untuk membantu upaya melawan kebakaran dan bencana lainnya.

3. Mengurangi dan menghilangkan risiko kebakaran dan bencana lainnya dengan melakukan tindakan seperti pengumpulan data, pemetaan, pemantauan, dan identifikasi sumber bahaya atau ancaman.
 4. Siapkan semua barang yang diperlukan untuk transportasi dan penyimpanan bahan berbahaya yang aman, serta untuk desain keselamatan kebakaran pada struktur.
 5. Memberitahukan terlebih dahulu kepada masyarakat, baik secara lisan maupun melalui media, mengenai potensi terjadinya kebakaran atau musibah lainnya di suatu lokasi tertentu.
 6. Pada tahap sebelum kebakaran dan tahap prabencana lainnya, berdayakan masyarakat untuk menghindari dan melakukan mitigasi bencana.
 7. Membangun kemitraan dengan organisasi yang tepat untuk mengatasi kebakaran dan upaya pencegahan dan mitigasi bencana lainnya sebelum terjadi.
 8. Berdasarkan peraturan yang ada untuk manajemen dan pencegahan bencana, rumuskan standar teknis untuk mengurangi kemungkinan kebakaran dan bencana lainnya.
 9. Mengawasi, menilai, dan mempelajari laporan-laporan yang berkaitan dengan upaya pra-kebakaran dan mitigasi serta pencegahan pra-bencana lainnya.
 10. Membuat laporan tahunan, triwulanan, setengah tahunan, dan bulanan.
 11. Sesuai dengan bidang tanggung jawabnya, mengerjakan tugas resmi tambahan apa pun yang diberikan atasan.
- g. Seksi Pendidikan dan Pelatihan
1. Pastikan Bagian Pendidikan dan Pelatihan memiliki proses dan rencana aksi yang terstandarisasi.

2. Melaksanakan operasional pendidikan dan pelatihan serta pembinaan petugas pemadam kebakaran dan penanggulangan bencana lainnya di lingkungan pelayanan.
 3. Petugas pemadam kebakaran, anggota masyarakat, organisasi pemerintah dan swasta, serta dunia usaha dapat memperoleh manfaat dari lebih banyak pendidikan dan pelatihan tentang cara menghindari, mengendalikan, dan menyelamatkan korban kebakaran dan bencana lainnya.
 4. Membangun standar teknis untuk pelatihan pencegahan dan tanggap bencana di atas pedoman pelatihan yang ada.
 5. Memantau laporan pelaksanaan pelatihan dan pendidikan, serta membaca dan menafsirkannya.
 6. Membuat laporan tahunan, triwulanan, setengah tahunan, dan bulanan.
 7. Melaksanakan tugas kedinasan tambahan yang dilimpahkan oleh atasan sesuai dengan bidang keahliannya.
- h. Seksi Peran Serta Masyarakat (PERTAMAS)
1. Pastikan divisi keterlibatan masyarakat memiliki rencana aksi dan SOP.
 2. Draf publikasi dan dokumen kebijakan teknis mengenai manajemen bencana dan pemadaman kebakaran untuk digunakan dalam sistem manajemen informasi.
 3. Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat dan menanggapi permasalahan masyarakat.
 4. Publikasikan informasi tentang acara formal dan awasi situs resminya.
 5. Melawan dampak bencana alam seperti kebakaran memerlukan tindakan untuk memperkuat komunitas lingkungan hidup.
 6. Membantu pembentukan, pengarahan, dan penumbuhan SKKL yang berorientasi ekologis dan dirancang untuk mencegah kebakaran dan bencana lainnya.

7. Mendistribusikan informasi mengenai teknik keselamatan dan pemadaman kebakaran serta topik manajemen bencana lainnya.
 8. Mengatur, pimpin, dan berpartisipasi dalam acara korps musik sambil mencatatnya.
 9. Membuat laporan tahunan, triwulanan, setengah tahunan, dan bulanan.
 10. Melaksanakan tugas kedinasan tambahan yang dilimpahkan oleh atasan sesuai dengan bidang keahliannya.
- i. Bidang Sarana
1. Kepala layanan bergantung pada sektor fasilitas untuk membantunya menjalankan tanggung jawabnya.
 2. Kepala departemen membawahi bidang fasilitas dan melapor kepada kepala dinas melalui sekretaris.
 3. Di departemen fasilitas, kepala pelayanan bertanggung jawab membantu kepala fasilitas dengan tugas-tugas berikut:
 - Integrasi persiapan, pengadaan, pergudangan, dan pengiriman.
 - Kelola pemadaman listrik, kebakaran, dan bencana lainnya dengan terkendali.
 - Menyelesaikan semua tanggung jawab tambahan yang diberikan oleh kepala staf sesuai dengan bidang keahliannya.
- j. Seksi Pengadaan
1. Pastikan unit pengadaan memiliki proses dan rencana kegiatan yang terstandarisasi.
 2. Mengorganisasikan sumber daya yang diperlukan untuk pemadaman kebakaran dan penanggulangan bencana, seperti selang, bensin, pelumas, suku cadang pengganti kendaraan operasional, dan peralatan teknis operasional.
 3. Membeli alat pemadam kebakaran, bahan bakar minyak, pelumas, suku cadang pengganti kendaraan operasional, peralatan teknis operasional dan

perlengkapan lainnya untuk digunakan dalam bangunan pencegahan kebakaran dan fasilitas manajemen darurat lainnya.

4. Membuat laporan tahunan, triwulanan, setengah tahunan, dan bulanan.
5. Tergantung pada bidang keahliannya, selesaikan semua tugas tambahan yang diberikan oleh atasan.

k. Seksi Pergudangan dan Distribusi

1. Draft SOP dan rencana kegiatan bagian distribusi dan pergudangan.
2. Untuk keperluan penanggulangan bencana, meliputi penyimpanan dan pendistribusian alat pemadam kebakaran, rancangan standar, petunjuk teknis, dan petunjuk pelaksanaan.
3. Kegiatannya meliputi penerimaan, penyimpanan, dan pendistribusian produk pemadam kebakaran, bahan bakar minyak, pelumas, suku cadang pengganti kendaraan operasional, dan peralatan teknis operasional, serta fasilitas penanggulangan bencana lainnya.
4. Melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan inventarisasi barang-barang di gudang, termasuk pencatatan, pengorganisasian, dan pemeliharaan.
5. Selama operasi pemadaman kebakaran dan penanggulangan bencana lainnya di gudang, memberitahukan kepada atasan tentang ketersediaan dan kondisi perbekalan pemadam serta peralatan teknis operasional.
6. Mengatur agar dukungan logistik tersedia untuk kegiatan manajemen bencana dan pemadaman kebakaran.
7. Membuat laporan tahunan, triwulanan, setengah tahunan, dan bulanan.
8. Tergantung pada bidang keahliannya, menyelesaikan semua tugas tambahan yang diberikan oleh atasan.

l. Seksi Pengendalian Sarana

1. Membuat SOP dan rencana kegiatan untuk departemen pengendalian fasilitas.

2. Buatlah rencana rinci tentang cara mengoperasikan sistem pemadaman kebakaran dan operasi bantuan bencana lainnya.
3. Pastikan untuk melacak alat pemadam kebakaran dan kendaraan operasional yang rusak atau tidak laik jalan.
4. Kendaraan pemadam kebakaran dan penanggulangan bencana lainnya serta peralatan layanan operasional memerlukan perawatan dan perbaikan rutin.
5. Mengumpulkan data, mendokumentasikannya, dan kemudian, melalui sekretariat, merekomendasikan perubahan atau penghapusan fasilitas pemadam kebakaran dan penanggulangan bencana kepada kepala dinas.
6. Mengumpulkan informasi tentang potensi peningkatan pengoperasian kendaraan pemadam kebakaran dan manajemen bencana.
7. Membina bengkel teknis dan instruksi mekanik.
8. Membuat laporan tahunan, triwulanan, setengah tahunan, dan bulanan.
9. Tergantung pada bidang keahliannya, menyelesaikan semua tugas tambahan yang diberikan oleh atasan.

m. Bidang Operasi dan Penyelamatan

1. Dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya, bidang operasi dan penyelamatan membantu kepala dinas.
2. Seorang kepala divisi melapor kepada kepala dinas melalui sekretaris dan berada di bawah kepala bidang operasi dan penyelamatan.
3. Dalam hal operasi dan penyelamatan, kepala dinas bertugas membantu kepala operasi dan penyelamatan dalam hal-hal seperti:
 - Mengarahkan upaya pemadaman kebakaran dan pelaksanaan tindakan penyelamatan jiwa.
 - Menyelesaikan semua tanggung jawab tambahan yang diberikan oleh kepala staf sesuai dengan bidang keahliannya.

n. Seksi Rencana Operasional

1. Siapkan SOP dan rencana kegiatan untuk bagian rencana operasi.

2. Mempersiapkan segala sesuatunya untuk perencanaan operasi jika terjadi kebakaran atau bencana lainnya.
 3. Mengawasi pusat operasi untuk tanggap bencana, termasuk upaya pemadaman kebakaran dan penyelamatan.
 4. Menilai strategi untuk merespons kebakaran dan bencana lainnya.
 5. Memastikan kesiapan operasional dengan melakukan operasi untuk memeriksa kesiapan peralatan dan kompetensi staf.
 6. Mengkoordinasikan latihan untuk tim tanggap darurat dan tugas manajemen bencana lainnya.
 7. Membuat laporan tahunan, triwulanan, setengah tahunan, dan bulanan.
 8. Tergantung pada bidang keahliannya, menyelesaikan semua tugas tambahan yang diberikan oleh atasan.
- o. Seksi Operasional dan Penyelamatan
1. Bagian operasi dan penyelamatan perlu mengembangkan rencana kegiatan dan prosedur operasi standar.
 2. Untuk mengelola upaya penyelamatan dan pemadaman kebakaran dengan lebih baik jika terjadi bencana, buatlah rancangan makalah kebijakan teknis.
 3. Mengevaluasi efektivitas upaya tanggap bencana, termasuk misi pemadaman kebakaran dan penyelamatan.
 4. Merakit dan mengelola saluran komunikasi untuk layanan darurat jika terjadi kebakaran, banjir, atau peristiwa bencana lainnya.
 5. Menerapkan dan mengawasi sistem informasi untuk manajemen kebakaran dan bencana lainnya.
 6. Operasi kebakaran, bencana lainnya, dan penyelamatan termasuk satuan OPD, satuan kerja perangkat daerah (UKPD), dan/atau organisasi masyarakat, komersial, dan kemasyarakatan sebaiknya ditangani melalui kemitraan, kolaborasi, dan koordinasi.

7. Selama manajemen krisis dan operasi pemadaman kebakaran, berikan saran kepada kepala layanan tentang langkah selanjutnya dan berikan ide untuk taktik, rencana, dan tindakan.
 8. Membuat laporan tahunan, triwulanan, setengah tahunan, dan bulanan.
 9. Tergantung pada bidang keahliannya, menyelesaikan semua tugas tambahan yang diberikan oleh atasan.
- p. Seksi Investigasi dan Sistem Proteksi Kebakaran Kota
1. Buat SOP dan rencana kegiatan untuk departemen investigasi dan sistem proteksi kebakaran kota.
 2. Menyelidiki kebakaran dan bencana lainnya bersama dengan pihak yang berwenang.
 3. Mencatat kerusakan dan jumlah nyawa yang hilang akibat kecelakaan seperti kebakaran.
 4. Memastikan kriteria keselamatan kebakaran gedung dipatuhi selama konstruksi dengan mengawasi operasi terkait.
 5. Melakukan operasi inspeksi dan pengujian terhadap peraturan perlindungan kebakaran pada struktur baru, penyimpanan dan penggunaan serta pengangkutan barang berbahaya sebelum digunakan.
 6. Untuk memberikan sertifikasi keselamatan kebakaran pada bangunan lama atau sertifikat kesesuaian fungsional pada bangunan baru, maka harus menyiapkan saran terlebih dahulu.
 7. Penerbitan izin pengoperasian kendaraan yang membawa bahan kimia berbahaya memerlukan persiapan pemberian persetujuan.
 8. Menyelidiki dan mengkonfirmasi temuan dari inspeksi peninjau teknis gedung.
 9. Pemantauan dan inspeksi terus menerus terhadap kondisi siap keselamatan kebakaran gedung dan penanganan, penyimpanan, dan pengangkutan komoditas berbahaya.

10. Melaksanakan penyelidikan dan pemeriksaan hidran kota dan hidran gedung serta sistem pencegahan kebakaran pada struktur.
 11. Membuat laporan tahunan, triwulanan, setengah tahunan, dan bulanan.
 12. Tergantung pada bidang keahliannya, menyelesaikan semua tugas tambahan yang diberikan oleh atasan.
- q. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)
1. Divisi tersebut berpotensi membentuk unit pelaksana teknis pelayanan (UPTD)
 2. UPTD dibentuk untuk melaksanakan tanggung jawab operasional dan penunjang teknologi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
 3. Selain itu, Peraturan Walikota mengatur mengenai perkembangan dan rincian tanggung jawab UPTD.
- r. Kelompok Jabatan Fungsional

Unit Pelaksana Teknis (UPTD) khusus pelayanan dapat dibentuk di sana.

Tanggung jawab dan peran berikut dipegang oleh:

1. Anggota kelompok jabatan fungsional mendukung kepala dinas dengan tanggung jawab dan tugasnya.
2. Pegawai fungsional yang berpengalaman melapor langsung kepada kepala pelayanan dan bertanggung jawab mengkoordinasikan kelompok jabatan fungsional tersebut di atas.
3. Faktor-faktor seperti beban kerja, kemampuan keuangan daerah, dan tuntutan menentukan jumlah tenaga fungsional yang optimal.
4. Sebanyak 67 pegawai pemerintah Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi disurvei untuk penelitian ini. Para peserta bervariasi dalam usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Usia responden dapat dilihat dari hasil kuesioner yang diberikan kepada 67 orang pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi pada tabel berikut.

5.1.1 Jenis Kelamin

Karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5. 1Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	60	89,6%
2	Perempuan	7	10,4%
Jumlah		67	100%

Sumber : Hasil olahan data primer (2024)

Tabel 5.1 terlihat dari segi jenis kelamin, responden laki-laki adalah sebesar 89,6% dan responden perempuan adalah sebesar 10,4% yaitu lebih sedikit dibandingkan responden laki-laki dari keseluruhan sampel.

5.1.2 Usia Responden

Usia responden dapat dilihat dari hasil kuesioner yang diberikan kepada 67 orang pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi pada tabel berikut:

Tabel 5. 2Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	17 – 26	38	56,7%
2	27 – 36	13	19,4%
3	37 – 46	12	17,9%
4	47 – 56	4	5,9%
5	>56	0	0
Jumlah		67	100%

Sumber : Hasil olah data primer (2024)

Tabel 5.2 menampilkan demografi responden yang dikelompokkan berdasarkan usia. Sekitar 56,7% dari total responden berada dalam kelompok usia 17–26 tahun. Seperti yang terlihat dari data tabel di atas, sebagian besar responden adalah generasi muda atau baru memasuki usia dewasa. Pada tahap ini biasanya mengalami banyak perubahan penting dalam hidup mereka seperti menyelesaikan pendidikan, memulai karir dan seringkali juga mulai menjalin hubungan yang serius.

5.1.3 Pendidikan Terakhir

Bagan ini menunjukkan bahwa karyawan baru lebih cenderung berstatus PNS atau honorer di Dinas Pemadam Kebakaran dan Kebakaran Kota Jambi:

Tabel 5. 3Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	19	28,4%
2	D3	3	4,5%
3	S1	37	55,2%
4	S2	8	11,9%
Jumlah		67	100%

Sumber : Hasil olah data primer (2024)

Tabel 5.3 diatas dapat diketahui bahwa tingkat persentase berdasarkan pendidikan terakhir yaitu SMA sebesar 28,4%, D3 sebesar 4,5%, S1 sebanyak 55,2% dan S2 sebanyak 11,9%. Pegawai yang berstatus PNS dan honorer pada dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kota jambi di dominasi oleh pegawai dengan pendidikan terakhir S1. Hal ini menunjukkan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi menunjukkan tingkat pengetahuan yang baik. Pendidikan merupakan proses pembelajaran yang memungkinkan individu untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang diperlukan untuk berpartisipasi secara efektif dalam masyarakat.

5.1.4 Lama Bekerja (Masa Bekerja)

Adapun karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. 4Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 – 5	38	56,7%
2	5 – 10	8	11,9%
3	10 – 15	10	14,9%
4	>20	11	16,4%
Jumlah		67	100%

Sumber : Hasil olah data primer (2024)

Berdasarkan tabel 5.4 diatas dapat diketahui bahwa pegawai dengan masa kerja 1 – 5 tahun merupakan pegawai terbanyak dari seluruh kelas dikarenakan instansi tersebut melakukan perekrutan baru dalam 1 -5 tahun. Berdasarkan tabel tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai yang berstatus PNS dan honorer pada dinas pemadam dan kebakaran kota jambi lebih banyak yang merupakan pegawai baru. Lamanya masa kerja seseorang dalam suatu pekerjaan mencerminkan seberapa besar pengalaman yang telah diperolehnya selama bekerja. Semakin lama seseorang bekerja di instansi, semakin banyak pengalaman yang diperolehnya. Pengalaman yang lebih luas ini memberikan keuntungan untuk instansi untuk mencapai tujuan kinerja instansi menjadi lebih baik dan memberikan pelayanan yang baik juga ke masyarakat.

5.2 Deskripsi Operasional Variabel (Gambaran)

Program keselamatan dan kesehatan kerja, pelatihan, dan kinerja merupakan tiga contoh variabel penelitian deskriptif. Untuk mengetahui apakah tingkat nilai (skor) variabel yang diteliti layak untuk diolah, dilakukan analisis deskriptif dengan membuat tabel distribusi frekuensi. Karena skala Likert mulai dari 1 sampai 5 digunakan dalam penelitian ini.

5.2.1 Variabel Dependen (Kinerja Y)

Dimensi kinerja yang terdiri dari 5 dimensi yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Dimensi kualitas kerja terdiri dari 2 indikator yaitu hasil dari pekerjaan dan teliti dengan 2 item pernyataan yaitu pegawai ini merasa hasil kerja memberikan kepuasan pribadi karena dengan hasil kerja yang sangat baik memberikan perasaan atau kepuasan pribadi terhadap pegawai dan motivasi dan Pegawai ini dengan sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan memberikan dampak yang berpengaruh dengan hasil kinerja pegawai . Indikator dalam dimensi kuantitas pekerjaan ada dua, yaitu sesuai standar dan sesuai tujuan. Kedua indikasi tersebut mencakup dua butir pernyataan yang berarti pegawai dapat melaksanakan tugas sesuai jumlah yang diberikan dan pekerjaan selesai sesuai target waktu. Dimensi ketepatan waktu terdiri dari 2 indikator yaitu tepat waktu dan disiplin dengan pernyataan yaitu pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan dengan hal ini pegawai bisa tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan pegawai disiplin dalam bekerja. Dimensi efektivitas terdiri 2 indikator yaitu kreatifitas dan memanfaatkan sumber daya dengan pernyataan yaitu pegawai merasa memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup bisa melakukan tugas pegawai dengan efektif sehingga memberikan hasil positif dan pegawai Memanfaatkan fasilitas teknologi yang ada untuk menunjang pekerjaan selesai dengan tepat. Dimensi kemandirian teridiri 2 indikator yaitu tekun dan mandiri dengan pernyataan yaitu pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur dengan hal ini ketika pegawai melakukan pekerjaan sesuai prosedur dapat meningkatkan kinerja dengan sesuai standarisasi istansi dan pegawai melakukan pekerjaan dengan sendirinya dan tidak meminta bantuan rekan pegawai. Terdapat 10 pernyataan yang sesuai dengan indikator yang telah dituliskan pada bab 3. Jawaban yang diberikan responden didasarkan pada penyebaran dan pengolahan data kuesioner dari responden, ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. 5 Gambaran Kinerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Jumlah	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Kualitas Kerja								
1	Pegawai ini merasa hasil kerja memberikan kepuasan pribadi dan motivasi	0	0	9	26	32	67	Sangat Tinggi
Total Skor		0	0	27	104	160	291	
2	Pegawai ini sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	0	0	5	28	34	67	Sangat Tinggi
Total Skor		0	0	15	112	170	297	
Total Skor (Kualitas Pekerjaan)							294	Sangat Tinggi
Kuantitas Kerja								
3	Pegawai ini mampu mengerjakan tugas sesuai dengan jumlah yang ditentukan	0	0	9	29	29	67	Sangat Tinggi
Total Skor		0	0	27	116	145	288	
4	Pegawai ini menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu	0	0	10	33	24	67	Sangat Tinggi
Total Skor		0	0	30	132	120	282	
Total Skor (Kuantitas Pekerjaan)							285	Sangat Tinggi
Ketetapan Waktu								
5	Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	1	7	32	27	67	Sangat Tinggi
Total Skor		0	2	21	128	135	286	
6	Pegawai disiplin dalam bekerja	0	1	9	25	32	67	Sangat Tinggi
Total Skor		0	2	27	100	160	289	
Total Skor (Ketetapan Waktu)							297,5	Sangat Tinggi
Efektivitas								
7	Pegawai merasa memiliki pengetahuan dan keterampilan	0	0	9	23	35	67	Sangat Tinggi

	yang cukup bisa melakukan tugas pegawai dengan efektif							
Total Skor		0	0	27	92	175	294	
8	Pegawai memanfaatkan fasilitas teknologi yang ada untuk menunjang pekerjaan selesai dengan tepat	0	0	10	31	26	67	Sangat Tinggi
Total Skor		0	0	30	124	130	284	
Total Skor (Efektivitas)							289	Sangat Tinggi
Kemandirian								
9	Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur	0	1	6	29	31	67	Sangat Tinggi
Total Skor		0	2	18	116	155	291	
10	Pegawai melakukan pekerjaan dengan sendirinya dan tidak meminta bantuan rekan pegawai	0	0	4	31	32	67	Sangat Tinggi
Total Skor		0	0	12	124	160	296	
Total Skor (Kemandirian)							293,5	Sangat Tinggi
Rata-rata							292,4	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 5.5 diatas terlihat bahwa kinerja yang ada pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi Sangat baik, hasil akhir rata-rata sebesar 292,4. Berdasarkan tabel rentang skala kinerja nilai dari 281,4 – 335 menunjukkan bahwa kinerja dengan ket sangat tinggi dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu, efektivitas dan kemandirian. Rata-rata dimensi yang sangat tinggi sebesar 297 pada dimensi kualitas kerja menunjukkan bahwa Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi mampu menyelesaikan tugasnya secara efektif, yang pada akhirnya membuat pegawainya senang dan termotivasi. Nilai rata-rata sebesar 285 pada dimensi kuantitas kerja menempatkan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi pada kategori sangat tinggi, hal ini menunjukkan bahwa personel mampu melaksanakan tugas yang diberikan dan memenuhi target waktu. Dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi sangat disiplin dan tidak menunda-nunda dalam

menyelesaikan tugasnya, dengan nilai rata-rata sebesar 297,5 yang masuk dalam kategori ketepatan waktu sangat tinggi.

Pada dimensi efektivitas memiliki rata rata 289 dengan kategori sangat tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup bisa melakukan tugas pegawai dengan efektif dan pegawai memanfaatkan fasilitas teknologi yang ada untuk menunjang pekerjaan selesai dengan tepat. Pada dimensi kemandirian memiliki rata rata 293,5 dengan kategori sangat tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi mampu melakukan pekerjaan sesuai prosedur dan pegawai melakukan pekerjaan dengan sendirinya dan tidak meminta bantuan rekan pegawai.

5.2.2 Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

Dimensi program keselamatan dan kesehatan kerja yang terdiri dari 4 dimensi yaitu pelatihan, evaluasi, kebijakan dan kepemimpinan. Dimensi pelatihan terdiri dari 3 indikator yaitu Teknik pelatihan, isi pelatihan dan jenis pelatihan dengan 3 item pernyataan yaitu pegawai telah mengerjakan pekerjaan dengan teknik pelatihan sesuai prosedur dan sesuai dengan tujuan instansi, Penugasan kerja dapat diselesaikan oleh pekerja sesuai dengan materi pelatihan yang ditentukan pelatih, dan tugas dapat diberikan sesuai dengan jenis pelatihan yang ditentukan pelatih. Dimensi Evaluasi terdiri dari 2 indikator yaitu penilaian dan laporan dengan 2 item pernyataan yaitu pegawai merasa bahwa hasil penilaian kinerja saya memengaruhi pengembangan karier saya di perusahaan ini dan pegawai merasa bahwa laporan yang saya hasilkan mencerminkan standar kualitas yang diharapkan oleh instansi.

Dimensi kebijakan terdiri dari 2 indikator yaitu peraturan dan struktur dengan 2 item pernyataan yaitu pegawai memiliki pemahaman yang memadai tentang peraturan-peraturan keselamatan dan kesehatan yang berlaku di tempat kerja ini dan pegawai memiliki pemahaman yang jelas tentang bagaimana struktur organisasi mendukung pencapaian tujuan instansi dalam keselamatan dan kesehatan kerja. Dimensi

kepemimpinan terdiri dari 2 indikator yaitu komitmen kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dengan 2 item pernyataan yaitu pegawai memiliki komitmen kepemimpinan terhadap nilai-nilai etika dan integritas memengaruhi praktek-praktek kerja di instansi dan pemimpin di instansi ini menunjukkan dedikasi untuk memberikan dukungan dan bimbingan kepada para pegawai sehingga pegawai merasa termotivasi. Terdapat 9 pernyataan yang sesuai dengan indikator yang telah dituliskan pada bab 3. Jawaban yang diberikan responden didasarkan pada penyebaran dan pengolahan data kuesioner dari responden, ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. 6 Gambaran Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Jumlah	Kategori
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Pelatihan								
1	Pegawai telah mengerjakan pekerjaan dengan teknik pelatihan sesuai prosedur	0	0	6	32	29	67	Sangat Tinggi
Total Skor		0	0	18	128	145	291	
2	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan isi latihan yang telah ditentukan	0	0	9	28	30	67	Sangat Tinggi
Total Skor		0	0	27	112	150	289	
3	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan jenis pelatihan yang telah ditentukan	0	0	7	31	29	67	Sangat Tinggi
Total Skor		0	0	21	124	145	290	
Total Skor (Pelatihan)							290	Sangat Tinggi
Evaluasi								
4	Pegawai merasa bahwa hasil penilaian kinerja saya memengaruhi pengembangan karier saya di perusahaan ini.	0	0	6	28	33	67	Sangat Tinggi
Total Skor		0	0	18	112	165	295	
5	Pegawai merasa bahwa laporan yang saya hasilkan	0	0	8	31	28	67	Sangat Tinggi

	mencerminkan standar kualitas yang diharapkan oleh perusahaan							
Total Skor		0	0	24	124	140	288	
Total Skor (Evaluasi)							291,5	Sangat Tinggi
Kebijakan								
6	Pegawai memiliki pemahaman yang memadai tentang peraturan-peraturan keselamatan dan kesehatan yang berlaku di tempat kerja ini	0	0	7	27	33	67	Sangat Tinggi
Total Skor		0	0	21	108	165	294	
7	Pegawai memiliki pemahaman yang jelas tentang bagaimana struktur organisasi mendukung pencapaian tujuan instansi dalam keselamatan dan Kesehatan	0	0	6	33	28	67	Sangat Tinggi
Total Skor		0	0	18	132	140	290	
Total Skor (Kebijakan)							292	Sangat Tinggi
Kepemimpinan								
8	Pegawai memiliki komitmen kepemimpinan terhadap nilai-nilai etika dan integritas memengaruhi praktek-praktek kerja di instansi	0	0	5	32	30	0	Sangat Tinggi 0
		0	0	15	128	150	293	
9	Pemimpin di instansi ini menunjukkan dedikasi untuk memberikan dukungan dan bimbingan kepada para pegawai	0	0	10	27	30	0	Sangat Tinggi 0
		0	0	30	108	150	288	
Total Skor (Kepemimpinan)							290,5	Sangat Tinggi
Rata-rata							291	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Primer (2024)

Tabel 5.6 menunjukkan bahwa Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi mempunyai program keselamatan dan kesehatan kerja yang sangat baik, dengan skor

rata-rata akhir sebesar 291. Tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat rentang 281,4 hingga 335 untuk skala program keselamatan dan kesehatan kerja. Kepemimpinan, kebijakan, penilaian, dan pelatihan semuanya mengarah pada hal ini. Pada dimensi pelatihan memiliki rata rata 290 dengan kategori sangat tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi mampu mengerjakan pekerjaan dengan teknik pelatihan sesuai prosedur, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan isi latihan yang telah ditentukan dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan jenis pelatihan yang telah ditentukan. Pada dimensi evaluasi memiliki rata rata 291,5 dengan kategori sangat tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi hasil penilaian kinerja mempengaruhi perkembangan karier dan pegawai merasa laporan yang dihasilkan mencerminkan standar kualitas yang di harapkan oleh instansi. Pada dimensi kebijakan memiliki rata rata 292 dengan kategori sangat tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi memiliki pemahaman yang memadai tentang peraturan-peraturan keselamatan dan kesehatan yang berlaku di tempat kerja ini dan pegawai memiliki pemahaman yang jelas tentang bagaimana struktur organisasi mendukung pencapaian tujuan instansi dalam keselamatan dan kesehatan. Pada dimensi kebijakan memiliki rata rata 290,5 dengan kategori sangat tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi memiliki komitmen kepemimpinan terhadap nilai-nilai etika dan integritas memengaruhi praktek-praktek kerja di instansi dan Pemimpin di instansi ini menunjukkan dedikasi untuk memberikan dukungan dan bimbingan kepada para pegawai.

5.2.3 Pelatihan (Z)

Dimensi pelatihan yang terdiri dari 4 dimensi yaitu reaksi, evaluasi belajar, tingkah laku dan hasil. Dimensi pelatihan terdiri dari 3 indikator yaitu perasaan, keinginan dan pemikiran dengan 3 item pernyataan perasaan pegawai terhadap pekerjaan memberikan memotivasi pegawai untuk memberikan yang terbaik, pegawai

memiliki keinginan untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya dalam pekerjaan dan pegawai merasa diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan pemikiran saya melalui pelatihan. Dimensi evaluasi belajar terdiri dari 2 indikator yaitu tes sebelum pelatihan dan tes sesudah pelatihan dengan 2 item pernyataan yaitu pegawai merasa bahwa tes sebelum pelatihan efektif dalam menentukan tingkat pengetahuan dan keterampilan peserta dan pegawai merasa bahwa tes sesudah pelatihan membantu pegawai memahami sejauh mana pegawai dapat mengaplikasikan konsep-konsep pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari

Dimensi tingkah laku terdiri dari 3 indikator yaitu pengetahuan, ketrampilan dan sikap dengan 3 item pegawai merasa bahwa pelatihan yang diterima telah meningkatkan pengetahuan dalam bidang pekerjaan, pelatihan yang diterima telah memberikan kontribusi signifikan pada peningkatan ketrampilan pegawai dan pegawai memiliki sikap positif terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Dimensi hasil terdiri dari 2 indikator yaitu capaian dan realisasi dengan 2 item pernyataan yaitu pegawai merasa puas dengan tingkat capaiannya dalam mencapai target kinerja pribadi dan pegawai merasa bahwa realisasi pencapaian memperkuat komitmen pegawai terhadap nilai-nilai instansi. Terdapat 10 pernyataan yang sesuai dengan indikator yang telah dituliskan pada bab 3. Jawaban yang diberikan responden didasarkan pada penyebaran dan pengolahan data kuesioner dari responden, ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. 7 Gambaran Pelatihan

No	Indikator	Tanggapan Respon					Jumlah	Kategori
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Reaksi								
1	Perasaan pegawai terhadap pekerjaan memberikan memotivasi pegawai untuk memberikan yang terbaik	0	0	3	31	33	67	Sangat Tinggi
Total Skor		0	0	9	124	165	292	

2	Pegawai emiliki keinginan untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya dalam pekerjaan	0	0	7	32	28	67	Sangat Tinggi
Total Skor		0	0	21	128	140	298	
3	Pegawai merasa diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan pemikiran saya melalui pelatihan	0	0	7	31	29	67	Sangat Tinggi
Total Skor		0	0	21	124	145	294	
Total Skor (Reaksi)							294,7	Sangat Tinggi
Evaluasi Belajar								
4	Pegawai merasa bahwa tes sebelum pelatihan efektif dalam menentukan tingkat pengetahuan dan keterampilan peserta	0	0	6	33	28	67	Sangat Tinggi
Total Skor		0	0	18	132	140	291	
5	Pegawai merasa bahwa tes sesudah pelatihan membantu pegawai memahami sejauh mana pegawai dapat mengaplikasikan konsep-konsep pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari	0	0	7	25	35	67	Sangat Tinggi
Total Skor		0	0	21	100	175	290	
Total Skor (Evaluasi Belajar)							290,5	Sangat Tinggi
Tingkah Laku								
6	Pegawai merasa bahwa pelatihan yang diterima telah meningkatkan pengetahuan dalam bidang pekerjaan	0	0	6	26	35	67	Sangat Tinggi
Total Skor		0	0	18	104	175	294	
7	Pelatihan yang diterima telah memberikan kontribusi signifikan pada peningkatan ketrampilan pegawai	0	0	11	29	27	67	Sangat Tinggi
Total Skor		0	0	33	116	135	289	
8	Pegawai memiliki sikap positif terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan	0	0	7	32	28	67	Sangat Tinggi
Total Skor		0	0	21	128	140	280	

Total Skor (Tingkah Laku)							287,7	Sangat Tinggi
Hasil								
9	Pegawai merasa puas dengan tingkat capaiannya dalam mencapai target kinerja pribadi	0	1	5	31	30	67	Sangat Tinggi
Total Skor		0	2	15	124	150	286	
10	Pegawai merasa bahwa realisasi pencapaian memperkuat komitmen pegawai terhadap nilai-nilai instansi	0	0	5	28	34	67	Sangat Tinggi
Total Skor		0	0	15	112	170	297	
Total Skor (Hasil)							288,5	Sangat Tinggi
Rata – rata							290,3	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 5.7 diatas terlihat bahwa pelatihan yang ada pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi Sangat tinggi, hasil akhir rata-rata sebesar 290,3. Berdasarkan tabel rentang skala pelatihan berada diantara nilai dari 281,4 – 335, hal ini menunjukkan dengan dimensi dari pelatihan yaitu reaksi, evaluasi belajar, tingkah laku dan hasil. Pada dimensi reaksi memiliki rata rata 294,7 dengan kategori sangat tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi mampu perasaan pegawai terhadap pekerjaan memberikan memotivasi pegawai untuk memberikan yang terbaik, pegawai memiliki keinginan untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya dalam pekerjaan dan pegawai merasa diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan pemikiran saya melalui pelatihan. Pada dimensi evaluasi belajar memiliki rata rata 290,5 dengan kategori sangat tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi mampu pegawai merasa bahwa tes sebelum pelatihan efektif dalam menentukan tingkat pengetahuan dan keterampilan peserta dan pegawai merasa bahwa tes sesudah pelatihan membantu pegawai memahami sejauh mana pegawai dapat mengaplikasikan konsep-konsep pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari.

Pada dimensi tingkah laku memiliki rata rata 287,7 dengan kategori sangat tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi mampu pegawai merasa bahwa pelatihan yang diterima telah meningkatkan pengetahuan dalam bidang pekerjaan, pelatihan yang diterima telah memberikan kontribusi signifikan pada peningkatan ketrampilan pegawai dan pegawai memiliki sikap positif terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Pada dimensi hasil memiliki rata rata 288,5 dengan kategori sangat tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi mampu pegawai merasa puas dengan tingkat capaiannya dalam mencapai target kinerja pribadi dan pegawai merasa bahwa realisasi pencapaiannya memperkuat komitmen pegawai terhadap nilai-nilai instansi.

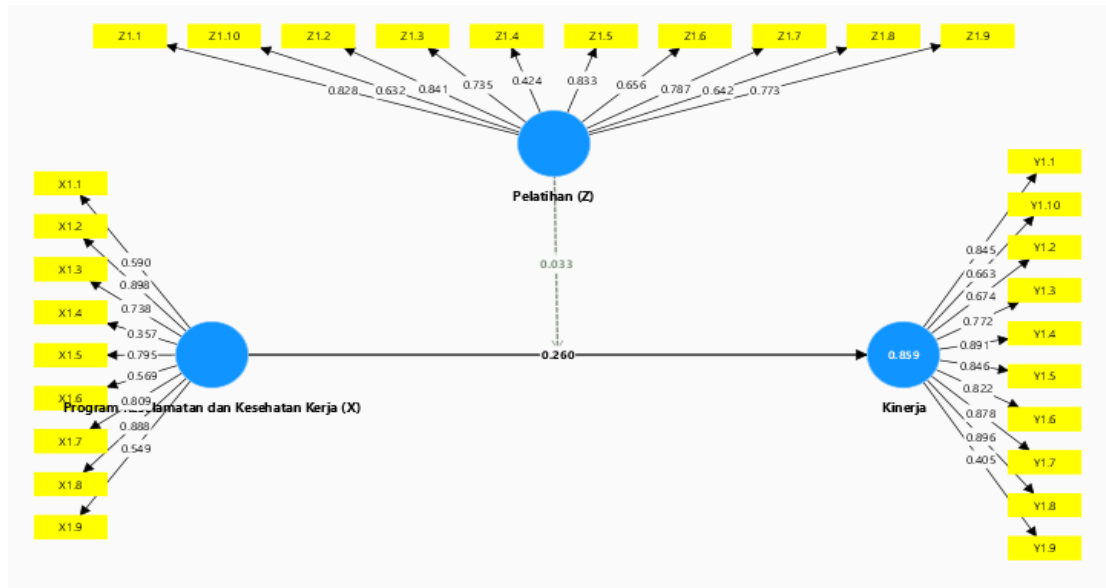
5.3 Analisa Data

5.3.1 Outer Loadings

Analisis outer model dilakukan demi memastikan model pengukuran cukup layak dan reliabel untuk digunakan sebagai pengukuran. Tiga kriteria digunakan untuk analisis data SmartPLS untuk mengevaluasi outer model, tujuannya untuk memastikan bagaimana variabel laten dan indikatornya berhubungan satu sama lain. Beberapa uji yang digunakan untuk pengukuran menggunakan SmartPLS ialah sebagai berikut :

1. Convergent Validity

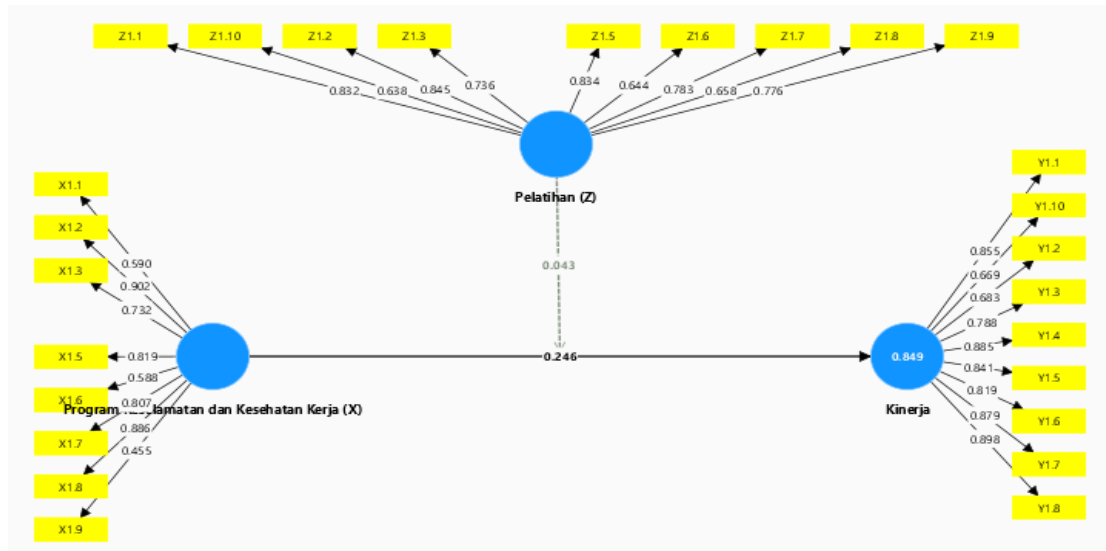
Uji Convergent Validity digunakan untuk mengevaluasi model luar yang pertama. Berdasarkan hubungan antara skor item/skor komponen yang ditentukan menggunakan Perangkat Lunak SmartPLS 4, kami dapat mengevaluasi validitas konvergen model pengukuran dengan indikator yang mencerminkan. Jika nilai korelasinya $> 0,70$ maka dikatakan ukuran reflektif individunya tinggi. Dalam penelitian ini ditemukan nilai pemuatan sebesar 0,5 yang cocok untuk tahap penelitian eksplorasi dalam membangun skala pengukuran. Kisaran nilai yang dapat diterima adalah 0,5 - 0,6.



Gambar 5. 1 Outer Model

Hasil pengolahan dengan SmartPLS 3 dapat dilihat pada gambar 5.1 diatas. Nilai outer loading atau korelasi antara konstruk dan variabel masih terdapat nilai dibawah 0,50 yaitu X1.4, Y1.9 dan Z1.4 sehingga belum memenuhi validitas konvergen. Nilai yang berada dibawah 0,50 harus dihapus hingga semua item valid dan memenuhi kriteria validitas. Setelah dilakukan penghapusan konstruk kemudian di kalkulasi ulang hingga mendapatkan semua indicator dan konstruk yang valid. Berikut

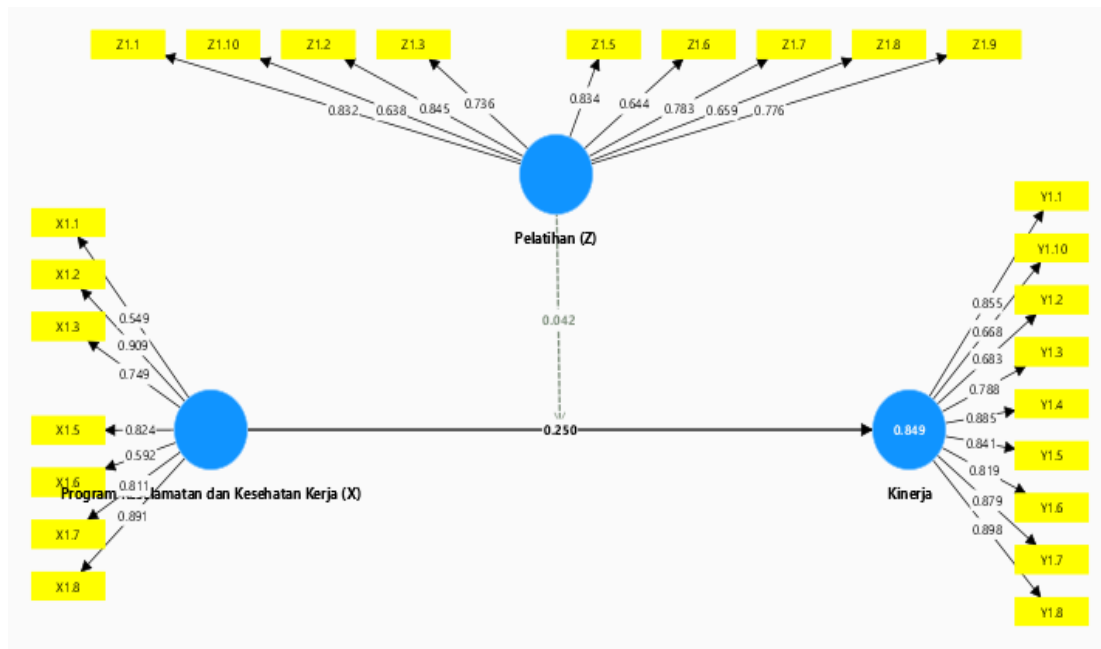
ini gambar model yang telah di kalkulasi ulang.



Gambar 5. 2 Outer Model yang Dikalkulasi Ulang

Gambar 5.2 Outer Model Setelah Dikalkulasi Ulang

Setelah dilakukan penghapusan dan kalkulasi ulang pada konstruk yang valid, ternyata masih ada 1 konstruk yang tidak valid yang sebelumnya valid yaitu X1.9. Hal ini dapat terjadi karena setelah dilakukan penghapusan tentu terjadi perubahan nilai sehingga mempengaruhi validitas konstruk lainnya. Oleh karena itu, penghapusan dan kalkulasi ulang harus dilakukan hingga mendapatkan hasil konstruk valid semua. Berikut ini gambar model yang telah dikalkulasi ulang.



Gambar 5.3 Outer Model Setelah Dikalkulasi Ulang

Outer model setelah dikalkulasi ulang pada gambar 5.3 diatas menunjukkan bahwa semua loading faktor diatas 0,50 sehingga tidak ada konstruk yang dieliminasi dari model dan variabel laten dengan konstruknya berkorelasi tinggi.

2. Discriminant Validity

Gagasan setiap variabel laten harus berbeda dari semua variabel lain agar validitas diskriminan dapat diterapkan. Agar suatu model dianggap valid secara diskriminan, model tersebut harus memiliki nilai pemuatan tertinggi untuk setiap indikator suatu variabel laten relatif terhadap semua variabel laten lainnya. Hasil uji validitas diskriminan dicapai dengan cara sebagai berikut:

Tabel 5. 8 Discriminant Validity (Cross Loading)

	Variabel (Y)	Variabel (Z)	Variabel (X)	Keterangan
X1.1	0.416	0.387	0.549	valid
X1.2	0.758	0.717	0.909	valid
X1.3	0.617	0.523	0.749	valid
X1.5	0.513	0.578	0.824	valid
X1.6	0.397	0.457	0.592	valid

X1.7	0.603	0.619	0.811	valid
X1.8	0.834	0.766	0.891	valid
Y1.1	0.855	0.666	0.573	valid
Y1.2	0.683	0.540	0.443	valid
Y1.3	0.788	0.602	0.466	valid
Y1.4	0.885	0.826	0.862	valid
Y1.5	0.841	0.741	0.766	valid
Y1.6	0.819	0.873	0.682	valid
Y1.7	0.879	0.730	0.677	valid
Y1.8	0.898	0.877	0.779	valid
Y1.10	0.668	0.702	0.458	valid
Z1.1	0.766	0.832	0.574	valid
Z1.2	0.744	0.845	0.577	valid
Z1.3	0.652	0.736	0.522	valid
Z1.5	0.732	0.834	0.624	valid
Z1.6	0.531	0.644	0.556	valid
Z1.7	0.764	0.783	0.686	valid
Z1.8	0.580	0.659	0.487	valid
Z1.9	0.774	0.776	0.660	valid
Z1.10	0.542	0.638	0.519	valid

Sumber : Hasil olah data pls 4 (2024)

Jika melihat data pada tabel 5.8 di atas, terlihat jelas bahwa indikator-indikator variabel-variabel penelitian mempunyai nilai cross loading terhadap variabel-variabel yang dibuatnya paling tinggi dibandingkan dengan variabel-variabel lainnya. Dari data terlihat jelas bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang tinggi ketika membangun variabel individualnya. Nilai Avarage Variance Extracted (AVE) adalah cara lain untuk mengevaluasi validitas diskriminan. Berikut nilai AVE-nya :

Tabel 5. 9 Avarage Variance Extracted

	Avarage Variance Extracted
Kinerja (Y)	0.667
Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	0.568
Pelatihan (Z)	0.596

Sumber : Hasil olah data pls 4 (2024)

Konstruk model yang dihitung semuanya telah memenuhi syarat validitas diskriminan seperti terlihat pada tabel 5.9 karena nilai AVE > 0,50.

3. Composite Reliability

Kriteria reliabilitas dari nilai reliabilitas suatu konstruk. Nilai sebesar 0,70 menunjukkan bahwa konstruk tersebut mempunyai tingkat ketergantungan yang baik. Nilai Reliabilitas Komposit seluruh variabel disajikan pada tabel 5.10.

Tabel 5. 10 Composite Reliability

	Composite Reliability
Kinerja (Y)	0.947
Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	0.913
Pelatihan (Z)	0.920

Sumber : Hasil olah data pls 4 (2024)

Tabel 5.10 menunjukkan bahwa seluruh konstruksi memenuhi standar keandalan, dengan skor Keandalan Komposit > 0,70.

5.3.2 Pengujian Model Struktural (Inner Model)

R-Square model studi, tingkat signifikansi, dan hubungan antar konstruk diperiksa dengan pengujian model struktural atau batin. Untuk konstruk dependen uji-t dan pentingnya koefisien parameter jalur struktural, R-Square digunakan untuk menilai model struktural.

1. R-Square

Mulailah dengan memeriksa nilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen sebagai ukuran potensi prediksi model struktural saat mengevaluasinya menggunakan PLS. Modifikasi pada nilai R-Square dapat memberikan gambaran tentang bagaimana faktor laten eksternal tertentu mempengaruhi sejauh mana variabel laten endogen penting.

Tabel 5. 11 Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R-Square adjusted
Kinerja	0.849	0.842

Sumber : Hasil olah data pls 4 (2024)

Tabel 5.11 menampilkan temuan nilai R-square sebesar 0,849 yang merupakan koefisien determinan (R²). Ada tiga syarat untuk nilai R², seperti yang dikemukakan

oleh Author et al (2022) yaitu 0,67 menunjukkan sangat baik, 0,33 menunjukkan sedang, dan 0,19 menunjukkan lemah. Karena lebih dari 0,33 maka variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X sebagai variabel independent dan variabel Z sebagai variabel moderasi sebesar 84,9, sedangkan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini menyumbang 15,1% sisanya.

5.3.3 Pengujian Hipotesis

Untuk penyelidikan ini, proses bootstrapping digunakan untuk mengevaluasi model. Hasilnya adalah nilai signifikan sebesar 0,05 (ambang batas signifikansi = 5%), nilai t sebesar 1,96 dan uji satu sisi.

Tabel 5. 12 Hasil Uji Hipotesis berdasarkan Path Coefficient

	Path Koefisien	T Statistic	P Values	F Square
Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja -> Kinerja	0.250	2.411	0,008	0.168
Pelatihan x Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja -> Kinerja	0.042	1.143	0,127	0.015

Sumber : Hasil olah data bootstrapping pls 4 (2024)

Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil uji hipotesis, variabel program keselamatan dan kesehatan kerja diperoleh nilai nilai p values $0,008 < 0,05$ dan nilai koefisien bernilai positif yaitu 0,250. Karena T-statistik lebih dari 1,96, hasil ini sesuai dengan aturan praktis, karena nilainya adalah 2,411. Selanjutnya, H1 menyatakan bahwa program OSHA meningkatkan kinerja. Dengan koefisien determinasi sebesar 0,168, program keselamatan dan kesehatan kerja jelas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Pelatihan sebagai Variabel Moderating dengan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja

Variabel interaksi pelatihan x program keselamatan dan Kesehatan kerja diperoleh nilai p values $0,127 > 0,05$, nilai koefisien bernilai negatif yaitu 0,042. Nilai T-statistic sebesar 1,143, dengan demikian hasil ini tidak sesuai dengan rule of thumb yang mana T-Statistic $< 1,96$ serta nilai f square sebesar 0,033 lebih kecil dibandingkan nilai f square jalur program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja yaitu 0,168, maka H2 tidak di terima yaitu pengaruh pelatihan sebagai variabel moderating tidak memperkuat pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja.

5.4 Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi, dan program yang sama apabila disertai dengan pelatihan memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja. Analisis yang dilakukan menggunakan SmartPLS 4 dirinci di bawah ini:

5.4.1 Gambaran Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kinerja dan Pelatihan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa pada kinerja pegawai yang terdiri dari lima dimensi yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian berada pada kategori sangat tinggi yang dapat dilihat dari pegawai ini merasa hasil kerja memberikan kepuasan pribadi dan motivasi, pegawai ini sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, pegawai ini mampu mengerjakan tugas sesuai dengan jumlah yang ditentukan, pegawai ini menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu, pegawai tidak menunda nunda pekerjaan dan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, pegawai disiplin dalam bekerja, pegawai merasa memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup bisa

melakukan tugas pegawai dengan efektif, pegawai Memanfaatkan fasilitas teknologi yang ada untuk menunjang pekerjaan selesai dengan tepat, pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan Pegawai melakukan pekerjaan dengan sendirinya dan tidak meminta bantuan rekan pegawai, sehingga pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi telah memiliki kinerja yang tinggi.

Pada variabel program keselamatan dan kesehatan kerja terdiri dari pelatihan, evaluasi, kebijakan dan kepemimpinan berada pada kategori sangat tinggi dapat dilihat dari pegawai telah mengerjakan pekerjaan dengan teknik pelatihan sesuai prosedur, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan isi latihan yang telah ditentukan, pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan jenis pelatihan yang telah ditentukan, pegawai merasa bahwa hasil penilaian kinerja saya memengaruhi pengembangan karier saya di instansi ini, pegawai merasa bahwa laporan yang saya hasilkan mencerminkan standar kualitas yang diharapkan oleh instansi, pegawai memiliki pemahaman yang memadai tentang peraturan-peraturan keselamatan dan kesehatan yang berlaku di tempat kerja ini, pegawai memiliki pemahaman yang jelas tentang bagaimana struktur organisasi mendukung pencapaian tujuan instansi dalam keselamatan dan Kesehatan, pegawai memiliki komitmen kepemimpinan terhadap nilai-nilai etika dan integritas memengaruhi praktek-praktek kerja di instansi dan pemimpin di instansi ini menunjukkan dedikasi untuk memberikan dukungan dan bimbingan kepada para pegawai, sehingga pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi telah memiliki kinerja yang tinggi.

Pada variabel pelatihan terdiri dari reaksi, evaluasi belajar, tingkah laku dan hasil berada pada kategori sangat tinggi dapat dilihat dari perasaan pegawai terhadap pekerjaan memberikan memotivasi pegawai untuk memberikan yang terbaik, pegawai memiliki keinginan untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya dalam pekerjaan, pegawai merasa diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan pemikiran saya melalui pelatihan, pegawai merasa bahwa tes sebelum pelatihan efektif dalam menentukan tingkat pengetahuan dan keterampilan peserta,

pegawai merasa bahwa tes sesudah pelatihan membantu pegawai memahami sejauh mana pegawai dapat mengaplikasikan konsep-konsep pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari, pegawai merasa bahwa pelatihan yang diterima telah meningkatkan pengetahuan dalam bidang pekerjaan, pelatihan yang diterima telah memberikan kontribusi signifikan pada peningkatan ketrampilan pegawai, pegawai memiliki sikap positif terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan, pegawai merasa puas dengan tingkat capaiannya dalam mencapai target kinerja pribadi dan pegawai merasa bahwa realisasi pencapaiannya memperkuat komitmen pegawai terhadap nilai-nilai instansi, sehingga pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi telah memiliki kinerja yang tinggi.

5.4.2 Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan temuan uji hipotesis, kinerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh program keselamatan dan kesehatan kerja dengan nilai $p \text{ values } 0,008 < 0,05$ dan nilai koefisien positif sebesar 0,250. Nilai T-Statistic melebihi angka 1,96 dengan nilai 2,41. Oleh karena itu, tempat kerja yang lebih aman secara alami akan menghasilkan output pekerja yang lebih tinggi. Hal tersebut terlihat pada 4 dimensi program keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu pada dimensi pelatihan menunjukkan bahwa pegawai mengerjakan pekerjaan dengan teknik pelatihan sesuai dengan prosedur sehingga pegawai pun mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai dengan ketrampilan dan pengetahuan yang bertambah dikarenakan telah diberikan jenis pelatihan dan isi pelatihan yang telah ditentukan. Dengan ini pegawai bisa terus meningkatkan skill mereka sehingga membantu tujuan instansi menjadi lebih baik dan terus menjaga kepercayaan masyarakat bahwa damkar konsisten dalam memberikan pelayanan terbaik. Pada dimensi evaluasi menunjukkan bahwa pegawai dengan hasil kinerja yang baik mempengaruhi karier dan mencerminkan standar kualitas yang diharapkan oleh instansi. Hal ini dipengaruhi oleh pelatihan karena dengan pelatihan yang diberikan kepada pegawai dengan hasil yang baik memberikan ilmu tambahan, skill dan

pemikiran pegawai sehingga ketika melaksanakan tugas pegawai mengerjakan tugas dengan sangat baik. Dengan kinerja petugas yang sangat baik memberikan hasil yang baik pula.

Pada dimensi kebijakan menunjukkan bahwa pegawai memahami peraturan keselamatan dan Kesehatan serta memahami bagaimana struktur organisasi mendukung pencapaian tujuan instansi dalam keselamatan dan kesehatan. Sebagai hasil dari fokus lembaga ini pada program OSHA, para pekerja lebih banyak berinvestasi dalam pekerjaan mereka dan memberikan hasil yang lebih baik, sekaligus mampu melakukan pekerjaan mereka di lingkungan yang aman. Dengan instansi peduli tentang P3K maka pegawai akan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan aman dan penggunaa alat pelindung diri dengan sesuai standar operasional. Dimensi selanjutnya yaitu pada kebijakan bahwa pegawai mampu memiliki komitmen kepemimpinan terhadap nilai etika dan integritas praktek kerja di instansi dan pemimpin menunjukkan dedikasi nya kepada pegawai dengan memberikan dukungan dan bimbingan yang baik. Dengan kebijakan yang baik dan pemimpin instansi memberikan dedikasi langsung, pegawai akan merasakan bekerja dengan semangat, memiliki pengalaman yang bertambah dan pegawai memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin di instansi tersebut sehingga pegawai tidak hanya memiliki komitmen kepemimpinan pada instansi, tetapi juga memiliki komitmen kepemimpinan terhadap pemimpin.

Artinya program keselamatan dan kesehatan kerja yang terdiri dari pegawai telah mengerjakan pekerjaan dengan teknik pelatihan sesuai prosedur, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan isi latihan dan jenis pelatihan yang telah ditentukan, hasil kinerja mempengaruhi pengembangan karier pegawai, laporan yang di hasilkan pegawai mencerminkan standar kualitas yang di harapan instansi, pegawai memiliki pemahaman yang memadai tentang peraturan-peraturan dan struktur organisasi keselamatan dan kesehatan yang berlaku di tempat kerja ini, pegawai memiliki komitmen kepemimpinan terhadap nilai-nilai etika dan integritas memengaruhi

praktek-praktek kerja di instansi dan pemimpin di instansi ini menunjukkan dedikasi untuk memberikan dukungan dan bimbingan kepada para pegawai.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukan bahwa tanggapan pegawai terhadap variabel program keselamatan dan kesehatan kerja pada kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi berada pada kategori mampu. Hal ini menunjukan bahwa kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi memiliki kemampuan untuk menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja yang memberikan keamanan dan kenyamanan di dalam instansi. Ketika pegawai menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja, maka pegawai akan bekerja dengan sangat baik, semangat, aman dan nyaman karena pegawai telah di berikan pelatihan dan diberikan perhatian oleh instansi akan pentingnya program keselamatan dan kesehatan kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Makhamara & Simiyu (2016) yang mengemukakan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Beberapa peneliti lain yang mendukung penelitian ini adalah Qurbani & Selviyana (2018), Simanjuntak (2016) dan Roharto & Kasmir (2017) Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat berdampak signifikan dan positif terhadap kinerja. Hasil kerja pekerja dapat ditingkatkan dengan bantuan program kesehatan dan keselamatan di tempat kerja. Hal ini konsisten dengan temuan sebelumnya, yang juga menunjukkan manfaat dan dampak substansial dari program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja.

5.4.3 Pelatihan Bukan Variabel Moderating yang dapat Meningkatkan Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan uji hipotesis di atas bahwa pelatihan bukan variabel moderating yang dapat meningkatkan pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi dengan nilai bahwa p values lebih besar yaitu $0,127 > 0,05$ dengan nilai koefisien negative sebesar 0,042. Nilai T-Statistic tidak sesuai dengan rule of thumb yang di mana $0,168 < 1,96$. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan tidak mampu dalam

memediasi program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja. Artinya walaupun program keselamatan dan kesehatan kerja yang terdiri dari pegawai telah mengerjakan pekerjaan dengan teknik pelatihan sesuai prosedur, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan isi latihan dan jenis pelatihan yang telah ditentukan, hasil kinerja mempengaruhi pengembangan karier pegawai, laporan yang di hasilkan pegawai mencerminkan standar kualitas yang di harapan instansi, pegawai memiliki pemahaman yang memadai tentang peraturan-peraturan dan struktur organisasi keselamatan dan kesehatan yang berlaku di tempat kerja ini, pegawai memiliki komitmen kepemimpinan terhadap nilai-nilai etika dan integritas memengaruhi praktek-praktek kerja di instansi dan pemimpin di instansi ini menunjukkan dedikasi untuk memberikan dukungan dan bimbingan kepada para pegawai sudah dimediasi oleh pelatihan namun hal itu tetap tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang manaati peraturan, disiplin dalam bekerja, Pada tahun 2022, terdapat tiga kejadian kecelakaan kerja yang disebabkan oleh tabrakan mobil pemadam kebakaran saat melakukan pemadaman kebakaran. Meskipun personel bekerja secara independen dan melaporkan temuan mereka, insiden ini dianggap tidak tepat. Dua orang mengalami luka ringan, termasuk goresan dan memar di wajah dan tangan. Lutut terkilir dan luka di dada termasuk di antara cedera sedang yang diderita oleh satu pasien. Akan ada satu insiden besar di tempat kerja yang melibatkan gigitan ular di kaki kiri pada tahun 2023.

Dengan hasil ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maulina & Nastiti (2022) bahwa pelatihan dan keselamatan dan kesehatan kerja signifikan terhadap kinerja pada petugas Barisan Pemadam Kebakaran Kota Banjarmasin. Dengan demikian dikatakan bahwa Pada penelitian ini variabel program keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap variabel kinerja dibandingkan dengan variabel pelatihan, meskipun variabel pelatihan dimasukkan sebagai variabel moderasi.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja pegawai kepada 67 responden yang dilakukan di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Program keselamatan dan kesehatan kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi memiliki 5 program utama yaitu : Pendidikan dan pelatihan keselamatan, Kesiapan fisik dan mental, Pengenalan bahaya dan penanganan bahan berbahaya, Penanganan kedaruratan medis dan Evakuasi dan penyelamatan. Variabel program keselamatan dan kesehatan kerja masuk dalam kategori P3K sangat tinggi. Lima pelatihan yang menjadi variabel pelatihan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi adalah: pelatihan peningkatan aparatur berbasis scuba, pelatihan pemadam kebakaran dan mental fisik, penanggulangan bencana, penanganan satwa liar berbahaya dan beracun, pertolongan pertama dan evakuasi, serta sistem manajemen keselamatan konstruksi. Kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi memiliki 2 sasaran strategis yaitu Meningkatkan kualitas pelayanan public, akuntabilitas kinerja dan keuangan, Peningkatan langkah-langkah keselamatan kebakaran, termasuk pengendalian dan pencegahan kebakaran.
2. Program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi, artinya kinerja pegawai sudah memenuhi standarisasi program keselamatan dan kesehatan kerja yang di bikin oleh Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi.
3. Korelasi antara program keselamatan dan kesehatan kerja sebagai X dan kinerja sebagai Y, dipengaruhi secara negatif dan tidak signifikan oleh

pelatihan sebagai variabel moderasi. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara (X) dan (Y) melemah atau tidak diperkuat oleh variabel pelatihan ini. Oleh karena itu, langkah pertama dalam meningkatkan kinerja staf adalah memastikan bahwa setiap pegawai atau petugas mengikuti protokol pertolongan pertama yang baru dari instansi tersebut, meskipun pelatihan bukanlah suatu pilihan.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Meskipun pada kenyataannya pelatihan dinilai sangat baik dalam evaluasi, pelatihan tersebut masih jauh dari standar yang ditetapkan oleh program kinerja dan kesehatan di tempat kerja. Oleh karena itu, pelatihan bagi seluruh pekerja perlu ditingkatkan. Perlu adanya peningkatan pada ketrampilan, keahlian dan pengetahuan dalam bekerja. Pada dimensi reaksi dengan indicator perasaan perlu di pertahankan karena memiliki skor paling tinggi diantara yang lain. Peningkatan pelatihan tentunya demi tercapainya tujuan organisasi.
2. Dari aspek Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kinerja sudah dalam kategori sangat tinggi, hanya saja pada variabel P3K dimensi pelatihan perlu di tingkatkan karena memiliki skor terendah diantara dimensi yang lain. Komponen ketepatan waktu pada variabel Kinerja perlu ditingkatkan karena skornya paling rendah dibandingkan dimensi lainnya. Agar Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi dapat mencapai tujuannya maka perlu dilakukan pemeliharaan dan peningkatan terhadap dinas tersebut.
3. Temuan dan diskusi yang disajikan di sini dapat menjadi landasan bagi penelitian-penelitian lain, dan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat disempurnakan menjadi variabel-variabel baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanaf.
- Amiruddin, I. (2016). *Pengaruh Displin Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan)*.
- Anggreni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*.
- Anjani, M., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1).
- Armstrong, M. (2017). *Armstrong on Reinventing Performance Management*. Kogan Page.
- Astiani. (2020). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap kinerja petugas dinas pemadam kebakaran kota palopo*.
- Citraningtyas, N., & Djastuti, I. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo). *Diponegoro Journal of Management*, 6, 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Dessler, G., & Chhinzer, N. (2020). *Human resources management in Canada* (fifteenth edition). Pearson Canada Inc.
- Dhamiri, & Sakta, K. (2014). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. Vol. No. 3 No.1*.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fajri, K., Nayati, H., & Prasetya, U. A. (2017). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Brantas Abipraya (Persero) Dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol, 46(1).

- Febriyono, R. (2020). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan gembiraloka zoo yogyakarta. *Journal of Management & Business 3, Vol 3 No 2*.
- Fitri, M. A., Herwam, & Putri, I. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review, 11(1)*, 329–342.
- Friend, M. A., & Kohn, J. P. (2023). *Fundamentals of Occupational Safety and Health* (eight edition). Bernan Press.
- Furadantin, N. R. (2018). *Analisis Data Menggunakan Aplikasi SMARTPLS V.3.2.7 2018*.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, H. A. (2014). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)*.
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) BERBASIS VARIAN: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis* (Cetakan pertama). PT Inkubator Penulis Indonesia. www.institutpenulis.id
- Hardianti, D. (2022). *Program K3*. Grup Penerbitan CV Budi Utama. https://repository.unmul.ac.id/bitstream/handle/123456789/44815/Program%20K3_v.1.0_Unesco_Dewi%20Novita%20Hardianti.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- June, S., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Lestari Shipyard. *Jurnal Apresiasi Ekonomi, 8(3)*, 407–420.
- Kaswan. (2013). *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM* (edition pertama). Alfabeta.
- Kenelak, D., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya*.
- Kourow, P., Tatimu, V., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PP Presisi, Tbk Proyek Tol Manado-Bitung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 9(3)*.
- Lasarik, Z., & Setiawan, M. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (Studi pada

- PT PLN (PERSERO) UP3 Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*.
- Lubis, M., Khadijatul, A., Legino, S., Rahmat, Hutomo, R., Marlina, Fitri, S., Diwyarthi, N. D. M. S., Syarifuddin, S., Diwyarthi, S., & Syarifuddin, S. (2020). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zahir Publishing.
- Makhamara, J., & Simiyu, D. A. (2016). Influence of Occupational Health and Safety on Organizational Performance in The Manufacturing Sector in Kenya: A Case Study of Kapa Oil Refineries Limited. *The Strategic Journal of Bussines and Change Management*, 3(3). www.strategicjournals.com,
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesebelas*. PT. Remaja Rosdakarya .
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14)*. PT. Remaja RosdaKarya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human ResouRce management FiFteenth edition*.
- Maulina, & Nastiti, R. (2022). *Pengaruh pelatihan dan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja petugas barisan pemadam kebakaran*.
- Nan Wangi, V. K., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manejemen Bisnis*, 7(1), 40–50.
- Nathasya, W. (2018). *Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan*.
- Ningrum, P. A. (2015). *pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi, dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Astra International TBK-Daihatsu Kediri*.
- Ningsih, W., & Ferijani, A. (2019). Description of Implementation of Occupational Health and Safety (K3) At the Panca Jaya Company. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Dan Perpajakan*, 2(2).
- Nissa, U. N., & Amalia, S. (2017). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.
- Paramita, R. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif (Buku Ajar Metpen)*. www.tajmahal.blogspot.com

- Qurbani, D., & Selviyana, U. (2018). Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 1(3), 110–129.
- Rachmawati, W. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. In *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* (Vol. 9, Issue 1).
- Ramadhani, N. R. (2022). *Gambaran Sistem Tanggap Darurat Kebakaran di Gedung Mahligai Sembilan*.
- Ristiani, E. (2015). Pengaruh Program Kesehatan & Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelawan. *Jom Fekon*, 2.
- Roharto, T., & Kasmir. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pada PT Pelabuhan Indonesia II (PERSERO) Jakarta (Studi Kasus Pada Proyek Pengerukan Pembangunan TPK Kalibaru). In *Jurnal SWOT: Vol. VII* (Issue 1).
- Rosena, A. W., Zulkarnain, Z., & Widiyanto, E. (2021). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Hasil Belajar Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi di UPT BLK Singosari Malang. *Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, Dan Pengelolaan Pendidikan*, 1(10), 784–796.
- Robbins Stephen P, & Judge Timothy A. (2016). *Organizational Behavior* (17th Edition). Pearson. (17 edition).
- Setiono, B. A., & Andjarwati, T (2019). Budaya Keselamatan dan Kesehatan, Kepemimpinan, Pelatihan, Iklim dan Kinerja.
- Sholiha, E. U. N., & Salamah, M. (2015). Structural Equation Modeling-Partial Least Square untuk Pemodelan Derajat Kesehatan Kabupaten/Kota di Jawa Timur (Studi Kasus Data Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat Jawa Timur 2013). *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 4(2).
- Sianturi, H. F., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT PLN (Persero) Ulp Kotapinang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(2).
- Simanjuntak, N. (2016). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haleyora Powerindo Pekanbaru. *Jom Fisip*, 3(2).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D* (edisi 2). CV Alfabeta

- Sulistyaningsih, Dewi, A. S., & Wijayanti, Y. T. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*. 6(2).
- Suryani, N. K., & Foeh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktif Aplikatif*. Nilacakra publishing house.
- Susanthi, N. I., & Seruni, I. P. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Angkasa Semesta*.
- Sutoyo, M. N., & Pradipta, A. (2023). Analysis of the Technology Acceptance Model (TAM) for SIMKREASI Users at USN Kolaka. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 2(1), 25–36. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v2i1.2604>
- Trisanti, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Bidang Pelayanan Kesehatan*. Wineka Media.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo, P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Wulandari, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Gerbang Media Aksara. <https://www.researchgate.net/publication/358343937>
- Wuse, G. E., Sumayku, S. M., & Runtuwene, R. F. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International, Tbk Daihatsu Cabang Malalayang. *Jurnal AdministrasiBisnis*, 6 (3).
- Zuleha, O. (2021). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Proyek Kontruksi pada PT. Surya Nusa Silampari Palembang*.

LAMPIRAN 1
SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Sdr.
Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi dan bisnis universitas Jambi. Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan. Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : Muhammad Dandy Bramantio
NIM : C1B020155
Judul Skripsi : “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja dengan Pelatihan Sebagai Variabel Moderating Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi”

Kuisisioner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menurut pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi dan jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat pengantar ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, 2024
Peneliti,

M. Dandy Bramantio

**KUESIONER PENELITIAN PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN PELATIHAN
SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA DINAS PEMADAM
KEBAKARAN KOTA JAMBI**

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :
 - a. Laki Laki
 - b. Perempuan
2. Umur :
 - a. < 20
 - b. 21-30
 - c. 31-40
 - d. 41-50
 - e. 50 >
3. Pendidikan Terakhir
 - a. Sma atau Sederajat
 - b. Diploma
 - c. S1
 - d. S2
 - e. S3
4. Lama Bekerja
 - a. 1 – 5 tahun
 - b. 5 – 10 tahun
 - c. 10 – 20 tahun
 - d. > 20 tahun

Petunjuk Kuesioner

Berikan penilaian terhadap pernyataan dibawah ini yang menyangkut pengalaman yang anda rasakan selama bekerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi, berilah tanda $\surd$ (ceklis) pada kolom yang sesuai dengan pendapat anda.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Cukup Setuju (CS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

1. Kinerja (Y) (diisi oleh atasan)

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
Kualitas Pekerjaan						
1.	Pegawai ini merasa hasil kerja memberikan kepuasan pribadi dan motivasi					
2.	Pegawai ini sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
Kuantitas Pekerjaan						
3.	Pegawai ini mampu mengerjakan tugas sesuai dengan jumlah yang ditentukan					
4.	Pegawai ini menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu					
Ketepatan Waktu						
5.	Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
6.	Pegawai disiplin dalam bekerja					
Efektivitas						
7.	Pegawai merasa memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup bisa melakukan tugas pegawai dengan efektif					
8.	Pegawai Memanfaatkan fasilitas teknologi yang ada untuk menunjang pekerjaan selesai dengan tepat					
Kemandirian						
9.	Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur					
10.	Pegawai melakukan pekerjaan dengan sendirinya dan tidak meminta bantuan rekan pegawai					

2. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) (diisi oleh pegawai)

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
Pelatihan						
1.	Pegawai telah mengerjakan pekerjaan dengan teknik pelatihan sesuai prosedur					
2.	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan isi latihan yang telah ditentukan					
3.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan jenis pelatihan yang telah ditentukan					
Evaluasi						
4.	Pegawai merasa bahwa hasil penilaian kinerja saya memengaruhi pengembangan karier saya di perusahaan ini.					
5.	Pegawai merasa bahwa laporan yang saya hasilkan mencerminkan standar kualitas yang diharapkan oleh perusahaan					
Kebijakan						
6.	Pegawai memiliki pemahaman yang memadai tentang peraturan-peraturan keselamatan dan kesehatan yang berlaku di tempat kerja ini					
7.	Pegawai memiliki pemahaman yang jelas tentang bagaimana struktur organisasi mendukung pencapaian tujuan instansi dalam keselamatan dan kesehatan					
Kepemimpinan						
8.	Pegawai memiliki komitmen kepemimpinan terhadap nilai-nilai etika dan integritas memengaruhi praktek-praktek kerja di instansi					
9.	Pemimpin di instansi ini menunjukkan dedikasi untuk memberikan					

	dukungan dan bimbingan kepada para pegawai					
--	--	--	--	--	--	--

3. Pelatihan (Z) (diisi oleh pegawai)

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
Reaksi						
1.	Perasaan pegawai terhadap pekerjaan memberikan memotivasi pegawai untuk memberikan yang terbaik					
2.	Pegawai memiliki keinginan untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya dalam pekerjaan					
3.	Pegawai merasa diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan pemikiran saya melalui pelatihan					
Evaluasi Belajar						
4.	Pegawai merasa bahwa tes sebelum pelatihan efektif dalam menentukan tingkat pengetahuan dan keterampilan peserta					
5.	Pegawai merasa bahwa tes sesudah pelatihan membantu pegawai memahami sejauh mana pegawai dapat mengaplikasikan konsep-konsep pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari					
Tingkah Laku						
6.	Pegawai merasa bahwa pelatihan yang diterima telah meningkatkan pengetahuan dalam bidang pekerjaan					
7.	Pelatihan yang diterima telah memberikan kontribusi signifikan pada peningkatan ketrampilan pegawai					
8.	Pegawai memiliki sikap positif terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan					
Hasil						
9.	Pegawai merasa puas dengan tingkat capaiannya dalam mencapai target kinerja pribadi					
10.	Pegawai merasa bahwa realisasi pencapaian memperkuat komitmen pegawai terhadap nilai-nilai instansi					

Lampiran 2 Tabulasi Data Kuisisioner Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

NO	Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja									Jumlah
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	42
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
8	4	4	4	4	4	5	4	5	4	38
9	3	3	3	5	5	5	3	3	3	33
10	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
11	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
14	4	4	5	5	4	5	5	5	5	42
15	4	4	5	5	5	5	5	4	4	41
16	4	4	5	5	4	5	5	5	5	42
17	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
18	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
19	4	4	5	5	4	4	5	4	4	39
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

24	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
25	3	3	3	3	4	3	5	3	3	30
26	4	4	5	5	4	4	5	4	5	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
28	5	5	4	4	5	5	4	5	5	42
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
31	5	5	4	5	5	4	4	4	5	41
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
34	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
35	4	4	4	4	4	5	4	4	5	38
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
39	4	4	4	5	4	4	4	4	3	36
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
41	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
42	4	4	5	5	4	4	5	4	4	39
43	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
45	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
46	4	4	5	5	5	4	5	4	4	40
47	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
48	4	4	5	4	4	4	5	5	3	38
49	3	3	3	3	5	3	3	3	5	31
50	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
51	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43

52	5	5	4	4	5	5	4	5	5	42
53	4	4	5	5	4	4	5	4	4	39
54	5	5	4	4	5	5	4	5	5	42
55	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
56	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
57	4	5	5	4	4	5	5	5	3	40
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
59	3	3	3	3	3	5	3	5	5	33
60	4	4	2	5	4	4	5	4	4	36
61	4	4	3	4	4	5	3	5	4	36
62	4	4	4	4	5	5	4	5	2	37
63	5	3	4	5	4	5	4	5	4	39
64	5	5	5	5	4	3	5	5	3	40
65	5	3	5	5	5	5	5	5	5	43
66	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

Lampiran 3 Tabulasi data Kuisisioner Kinerja

NO	Kinerja										Jumlah
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
9	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
12	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
13	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
14	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
15	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45
16	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	35
17	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
18	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

22	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
23	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	32
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
36	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	44
37	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	45
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	3	5	3	3	3	3	5	3	3	5	36

50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
55	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
62	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
63	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
64	5	3	5	3	4	5	3	3	5	5	41
65	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	47
66	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

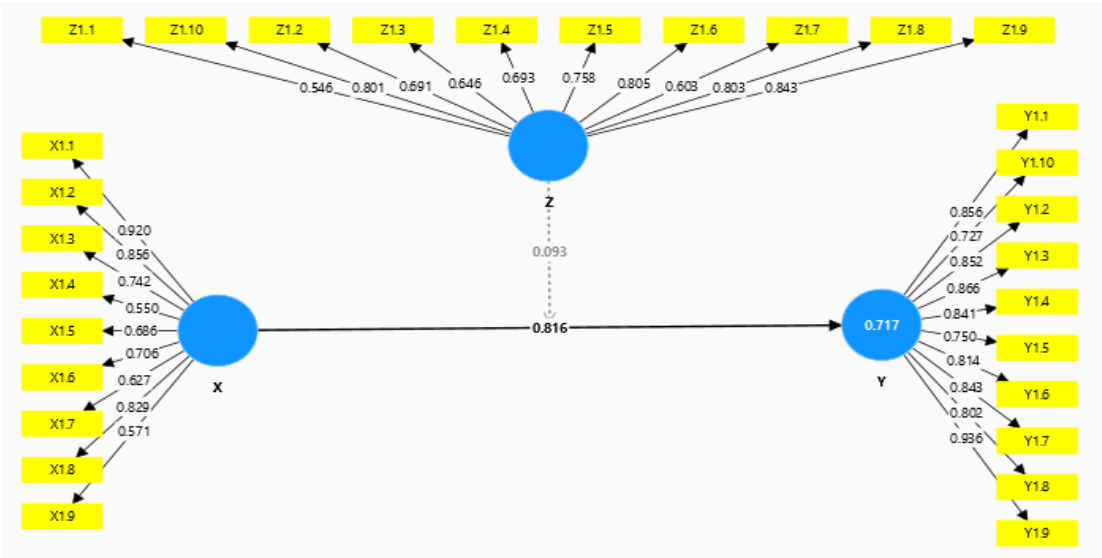
Lampiran 4 Tabulasi Data Kuisisioner Pelatihan

NO	Pelatihan										Jumlah
	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	38
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
8	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
9	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	41
10	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	46
11	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
14	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	45
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
16	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
19	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
22	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
23	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

26	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	46
27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
28	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
30	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
32	5	3	3	3	5	5	4	5	5	5	43
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
35	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
36	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	45
39	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
40	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	46
41	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33
42	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	39
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
47	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
50	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
51	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31

54	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
55	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
56	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	46
57	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
58	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
59	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
60	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
61	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
62	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	46
63	5	3	3	3	3	3	3	3	2	4	32
64	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	44
65	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	46
66	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
67	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	44

Lampiran 5 Hasil Olah Data Sem PLS 4

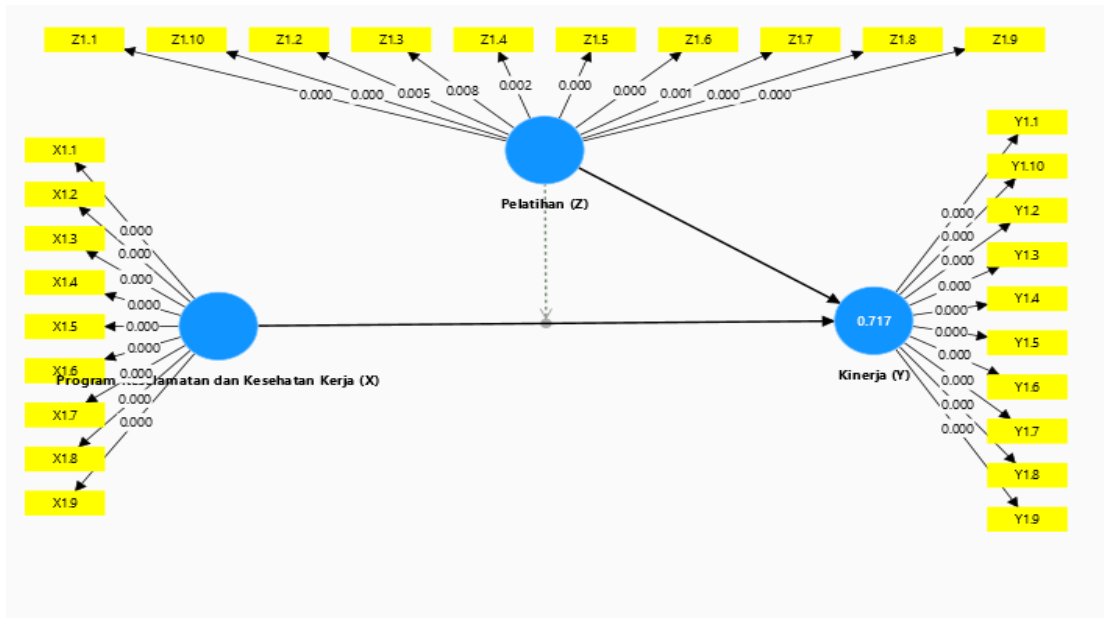


	Kinerja (Y)	Pelatihan (Z)	Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)
X1.1	0.835	0.587	0.920
X1.2	0.731	0.636	0.856
X1.3	0.494	0.245	0.742
X1.4	0.269	0.161	0.550
X1.5	0.585	0.467	0.686
X1.6	0.687	0.317	0.706
X1.7	0.361	0.356	0.627
X1.8	0.772	0.416	0.829
X1.9	0.462	0.178	0.571
Y1.1	0.856	0.493	0.855
Y1.10	0.727	0.431	0.581
Y1.2	0.852	0.252	0.607
Y1.3	0.866	0.371	0.699
Y1.4	0.841	0.346	0.601
Y1.5	0.750	0.496	0.728
Y1.6	0.814	0.357	0.713
Y1.7	0.843	0.230	0.588

Y1.8	0.802	0.298	0.616
Y1.9	0.936	0.508	0.869
Z1.1	0.592	0.546	0.573
Z1.10	0.366	0.801	0.406
Z1.2	0.122	0.691	0.252
Z1.3	0.074	0.646	0.177
Z1.4	0.175	0.693	0.291
Z1.5	0.156	0.758	0.286
Z1.6	0.208	0.805	0.293
Z1.7	0.104	0.603	0.198
Z1.8	0.236	0.803	0.278
Z1.9	0.361	0.843	0.443

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kinerja (Y)	0.950	0.958	0.957	0.690
Pelatihan (Z)	0.916	0.979	0.916	0.526
Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	0.888	0.920	0.909	0.534

R-square - Overview			
	R-square	R-square adjusted	
Kinerja (Y)	0.717	0.704	



Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values	
Pelatihan (Z) -> Kinerja (Y)	0.048	0.080	0.088	0.548	0.292	
Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) -> Kinerja (Y)	0.816	0.804	0.078	10.395	0.000	
Pelatihan (Z) x Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) -> Kinerja (Y)	0.093	0.084	0.082	1.144	0.126	