

# PENGARUH DIKLAT K3 TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA SURABAYA

**Ahmad Dwi Luthfianto, Bayu Aulia Priyantomo**

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Wijaya Putra

[Dwiluthfianto34@gmail.com](mailto:Dwiluthfianto34@gmail.com)<sup>1</sup>, [bayuauliapriyantomo@uwp.ac.id](mailto:bayuauliapriyantomo@uwp.ac.id)

## **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kesehatan dan Keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. Diklat Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dapat dilihat dari empat indikator yaitu Pendidikan, Prosedur sistematis, Keterampilan Teknis dan Mempelajari pengetahuan,. Sedangkan Kinerja Pegawai meliputi, Kuantitas/jumlah yang dihasilkan, Kualitas berprosedur disiplin, Tingkat Kehadiran Pegawai, Kemampuan Bekerja Pegawai, Dalam hal ini peneliti mengambil Responden total sebanyak 60 orang. Metode penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian Kuantitatif, dengan pengambilan data menggunakan kuisioner, teknik analisis data yang digunakan antara lain, yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Linier Sederhana, Uji Determinansi, dan Pengujian Hipotesis. Kesimpulan dari hasil Uji Validitas Diklat Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terdapat 20 pernyataan dan Kinerja Pegawai terdapat 20 pertanyaan. Dari masing-masing pernyataan semuanya valid dan tidak ada yang tidak valid. Berdasarkan analisis kuantitatif dilakukan perhitungan dengan analisis parsial diperoleh Koefisien (r) sebesar 0,680. Dan hasil uji t hitung = 11.091 dengan nilai signifikan 0,000 > 0.05. karena nilai signifikansi 0,000 > 0,05 maka dapat dikategorikan signifikan. Sehingga menunjukkan hipotesis ada pengaruh Pelatihan dan Pendidikan Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap kinerja pegawai diterima dan signifikan. Hasil dari pengujian data menunjukkan bahwa: 1) Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya, 2) Pelatihan Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya

Kata kunci : Pelatihan Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja, Kinerja Pegawai

## Abstract

The aim of this research is to determine the effect of occupational safety and health education and training on employee performance at the Surabaya City Fire and Rescue Service. Occupational Safety and Health (K3) training can be seen from four indicators, namely Education, Systematic Procedures, Technical Skills and Learning knowledge. Meanwhile, employee performance includes, quantity/amount produced, quality of disciplined procedures, employee attendance level, employee work ability. In this case the researcher took a total of 60 respondents. This research method uses a quantitative research type, with data collection using a questionnaire, the data analysis techniques used include, among others, the Validity Test, Reliability Test, Simple Linear Regression Test, Determinance Test, and Hypothesis Testing. The conclusion from the results of the Occupational Safety and Health Discipline Validity Test is that there are 20 statements and there are 20 questions about Employee Performance. Of each statement, everything is valid and nothing is invalid. Based on quantitative analysis, calculations were carried out using partial analysis, obtaining a coefficient (r) of 0.680. And the calculated t test result = 11,091 with a significant value of  $0.000 > 0.05$ . because the significance value is  $0.000 > 0.05$ , it can be categorized as significant. So it shows that the hypothesis that there is an influence of Occupational Safety and Health Training and Education on employee performance is acceptable and significant. The results of data testing show that: 1) Training has a positive effect on the performance of employees of the Surabaya City Fire and Rescue Service, 2) Job Training and Occupational Health and Safety together have an effect on employee performance at the Surabaya City Fire and Rescue Service

Keywords: Job Training, Occupational Health and Safety, Employee Performance

## Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan ujung tombak dalam mewujudkan keberhasilan dan keterampilan mendukung kualitas sumber daya manusia untuk keberhasilan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan atau pendidikan digunakan. Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang dilakukan secara sistematis dan terorganisir, atau kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan sumber daya manusia melalui identifikasi dan proses belajar yang terencana. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu Organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara sebagai hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dapat di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Ketika pegawai memiliki profesionalitas dalam penyelesaian pekerjaan maka akan membawa keberhasilan organisasi. Namun jika pegawai tidak turun tangan dalam penyelesaian pekerjaan, maka pekerjaan tidak akan terselesaikan secara maksimal. Pegawai bukan benda yang dapat diatur seutuhnya untuk mencapai tujuan organisasi, untuk itu perlu di berikan dorongan berupa motivasi dan berbagai jaminan seperti kesehatan dan keselamatan kerja (K3) melalui manajemen SDM sehingga pegawai memberikan kontribusi terbaik dan kinerja akan semakin meningkat (Arif,2016).

Dalam rangka mewujudkan rasa aman dan bebas dari ancaman kebakaran dan penyelamatan PMK berupaya semaksimal mungkin meminimalisir ancaman bahaya kebakaran. Mampu dengan cepat,tanggap dan profesional dalam menangani kejadian kebakaran serta melakukakn upaya-upaya penyelamatan sesuai dengan fungsinya. Dalam setiap pencapaian target dalam menjalankan tugas dalam bekerja setiap pegawai dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja nya dalam bekerja sehingga pencapaian target dapat tercapai secara optimal.

Petugas Pemadam Kebakaran hanya mengirim beberapa orang saja untuk mengikuti pelatihan di pusat, pegawai yang tidak mengikuti pelatihan di pusat itu akan mengikuti pelatihan di lokasi tempat mereka bekerja. Pegawai mempunyai bimbingan khusus dari seorang senior atau pekerja ahli dimana orang tersebut telat mengikuti pelatihan di pusat, namun dilihat dari hal tersebut kualitas dan kemampuan para pegawai pemadam kebakaran yang memang mengikuti pelatihan di pusat dan pelatihan di tempat asalnya bekerja itu berbeda dan hal tersebut berpengaruh pada proses kinerja pegawai pemadam kebakaran dan penyelamatan. Pegawai harus mendapatkan perhatian yang khusus dari setiap perusahaan, karena kenyataan pegawai merupakan aset utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan,harus mendapatkan perhatian yang serius dan di kelola dengan sebaik mungkin. Hal ini di maksudkan agar optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia secara sistematis terencana dan efisien.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Kesehatan dan keselamatn kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman , terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui

pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan control terhadap pelaksanaan tugas dari pegawai dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah ataupun perusahaan dimana tempat mereka bekerja. Fenomena keselamatan dan kesehatan kerja sangatlah penting bagi pegawai karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja dan lingkungan kerja yang terpadu dalam rangka mengurangi kecelakaan.

Kesehatan keselamatan kerja (K3) adalah upaya untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, peledakan, kebakaran, dan pencemaran lingkungan lainnya. Perusahaan dan manajemen perusahaan harus sangat memperhatikan kesehatan keselamatan kerja, seperti yang ditunjukkan oleh Pasal 86 dan 87 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang perlingdungan kesehatan keselamatan kerja terhadap tenaga kerja, yang menetapkan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan lebih dari seratus orang harus memiliki ahli kesehatan keselamatan kerja (K3).

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah kesehatan keselamatan kerja (K3) di kantor dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan, mengingat pekerjaan mereka ini rentan terhadap resiko terjadinya ancaman terhadap kesehatan dan keselamatan kerja tentunya dalam tugas tugas kegiatan operasional tersebut mereka sangat membutuhkan jaminan asuransi kesehatan dan keselamatan kerja agar mereka terhindar dari ancaman kecelakaan kerja dan dapat bekerja dengan semaksimal mungkin.

Dari uraian dan hasil observasi di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Diklat K3 terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan di Kota Surabaya.”

## **Metode**

Mengacu pada tujuan penelitian, untuk memperoleh hasil dari pengaruh diklat kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai dinas kebakaran dan penyelamatan, maka dalam prosesnya peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ini di kembangkan melalui jenis penelitian eksplanatori (explanatory research).

Sampling purposive adalah teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan peneliti atau evaluator tentang sampel mana yang paling bermanfaat dan representative (Babbie, 2004: 183). Terkadang sampel yang akan diambil ditentukan berdasarkan pengetahuan tentang suatu populasi, anggota-anggotanya dan tujuan dari penelitian. Jenis sampel ini sangat baik jika dimanfaatkan untuk studi penjajagan (studi awal untuk penelitian atau evaluasi), yang kemudian diikuti oleh penelitian lanjutan yang sampelnya diambil secara acak (random).

metode pengumpulan data digunakan sebagai berikut.:

1. Kuesioner, yaitu bentuk item pertanyaan yang nantinya dapat dijadikan data atau informasi
2. Google form Kuesioner  
Kuesioner google form, cukup mengidentifikasi titik data input yang akan diambil, kemudian menyimpan data tersebut dalam file spreadsheet di Google Drive. Data disimpan dengan aman dan dapat diunduh setiap setelah pengisian kuesioner.
3. Dokumentasi, yaitu data berupa surat, laporan, catatan harian, foto atau berbentuk flashdisk. Pengumpulan data dokumentasi tidak terbatas ruang dan waktu, sesuai situasi dan kondisi yang ada.

a. Jenis Data

Menurut Sanusi (2011), penelitian bertujuan untuk menyelidiki hubungan sebab akibat antar variabel, dan hubungan sebab akibat tersebut dapat diprediksi. Dengan demikian, variabel penyebab dan variabel terikatnya dapat diklasifikasikan. Sugiyono (2015) menyatakan bahwa kedua jenis data yang digunakan adalah kuantitatif dan kualitatif.

1. Data kualitatif

Data kualitatif terdiri dari nama dan alamat obyek penelitian dan terdiri dari kata, skema, dan gambar.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif penelitian ini dikumpulkan dari pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya yang menggunakan sistem informasi. Mereka adalah responden dan mengisi kuesioner.

b. Sumber Data

Data primer dan sekunder digunakan. Menurut Sugiyono (2012), ada dua jenis data:

1. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data, misalnya dari kuesioner yang diberikan kepada responden di lokasi penelitian tentang variabel yang diselidiki, yaitu pengaruh pelatihan terhadap kecelakaan kerja pegawai.

2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, misalnya melalui artikel, penelitian terdahulu, berita mengenai Diklat K3, dokumen lainnya

Metode Analisis Data merupakan proses yang terintegrasi dalam prosedur penelitian. Analisis data penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan dan hipotesis yang diajukan. Hasil analisis data diinterpretasikan dan ditarik kesimpulan. Adapun teknik analisis yang digunakan peneliti yaitu :

**Uji validitas**

Menurut Sugiyono (2019:175) menyatakan bahwa validitas adalah ukuran tingkat akurasi antara data yang benar-benar dihasilkan untuk suatu objek

dan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Hubungkan skor item dengan total item untuk menentukan validitas item. Dalam melakukan pengujian validitas, digunakan alat ukur berupa program computer yaitu SPSS 21 for windows dan jika suatu alat ukur mempunyai kolerasi yang signifikan antar skor item terhadap skor totalnya maka dikatakan skor tersebut adalah valid.

### Uji hipotesis

#### 1. Analisis regresi linear sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal antara variabel independen dan variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Diklat Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. (Agussalim & Mappatempo, 2019)

#### 2. Uji T (uji parsial)

Menurut Sugiyono (2018:194) Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.

### Analisis koefisien determinasi (R)

Menurut Ghozali (2012:97) koefisien determinasi merupakan alat ukur untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R yang kecil antara kemampuan variabel-variabel independen dalam menjalankan variasi variabel dependen sangat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

### Hasil dan pembahasan

Variabel	Nilai Koefisien Korelasi Product Moment	Kesimpulan
X	0,636	Valid
X	0.636	Valid
X	0,636	Valid
X	0,636	Valid

X	0,829	Valid
X	0.829	Valid
X	0.829	Valid
X	0.829	Valid
X	0.829	Valid
X	0.829	Valid
X	0.829	Valid
X	0.636	Valid
X	0.636	Valid
X	0.636	Valid
X	0.636	Valid
X	0.636	Valid
X	0.636	Valid
X	0.495	Valid
X	0.475	Valid
X	0,513	Valid
Y	0.625	Valid
Y	0.625	Valid
Y	0.625	Valid
Y	0.625	Valid
Y	0.724	Valid
Y	0.724	Valid
Y	0.724	Valid
Y	0.383	Valid
Y	0.574	Valid
Y	0.574	Valid
Y	0.463	Valid
Y	0.579	Valid
Y	0.533	Valid
Y	0.356	Valid
Y	0.356	Valid

Y	0.359	Valid
Y	0.359	Valid
Y	0.375	Valid
Y	0.477	Valid
Y	0.477	Valid

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat 2 variabel yang menjadi bahan penelitian, dari kedua variabel yang diteliti terdapat 20 masing masing item pernyataan. Dari masing-masing item tersebut dapat dikatakan signifikansi jika nilai tersebut > 0,30 sehingga dapat dikatakan valid

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.001	5.259		6.655	.000
	X	.651	.059	.824	11.091	.000

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel 4.13 dapat dijelaskan tentang persamaan regresi sederhana pada penelitian ini. Adapun rumus persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$Y = 35,001 + 0,651X$$

Dari persamaan regresi di atas, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 35,001, mengandung arti bahwa nilai konsistensi variabel pelatihan K3 adalah sebesar 35,001
2. Nilai koefisien regresi nilai (b) adalah sebesar 0,651, maka nilai kinerja pegawai sebesar 0,651 koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif

**Model Summary**



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 <sup>a</sup>	.680	.674	2.330

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan tabel diatas , didapatkan nilai Adjustes R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,824 yang artinya pengaruh variabel independen (X)

terhadap variabel dependen (Y) sebesar 0,680. Atau variabel diklat K3 berpengaruh terhadap Kinerja sebesar 68%

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.001	5.259		6.655	.000
	X	.651	.059	.824	11.091	.000

a. Dependent Variable: Y

1. Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar **0,000 < 0,05** Sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel Pelatihan K3 (X) maka terdapat pengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai (Y)
2. Berdasarkan nilai t : diketahui t hitung sebesar **11,091 > t tabel 1,671** sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan K3 (X) terdapat pengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y)

Adapun kriteria diterimanya hipotesis adalah:

Jika nilai t hitung > t tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima

Jika nilai t hitung < t tabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak

Dari hasil perhitungan di atas di ketahui nilai t hitung lebih besar daripada t tabel berarti H1 diterima dan H0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh Pelatihan K3 (X) terhadap Kinerja pegawai (Y) Teruji hipotesis diatas berarti Pelatihan K3 berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Dari hasil penelitian pada variabel X (Pelatihan K3) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) dapat dijelaskan bahwa Pelatihan K3 mempunyai peranan sangat penting. Pelatihan K3 memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan tetap terjaga dan merasa aman. Jadi dalam hal ini Pelatihan K3 berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Semakin tinggi Pelatihan K3 maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya, semakin rendah Pelatihan K3 maka kinerja pegawai semakin menurun.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, menunjukkan bahwa hasil kedua variabel yang dimasukkan dalam variabel Pelatihan K3 (X) dan kinerja pegawai(Y) memiliki pengaruh yang positif. Persamaan regresi linier sederhana ialah  $Y = 35,001 + 0,651 X$  yang artinya terdapat hubungan yang positif antara Pelatihan K3 terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t hitung adalah 11,091 sedangkan t tabel yaitu 1,666 dengan tingkat signifikan 5% (dari tabel distribusi T), jika di perbandingkan t hitung lebih besar dari t tabel.

Hasil perhitungan analisis koefisien determinasi (R) dapat diketahui

bahwa nilai R Square sebesar 0,680 atau 68,0% artinya variabel diklat K3 memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai damkar sebesar 68,0%, hal ini berarti terdapat 32% variabel yang lain yang berpengaruh terhadap kinerja.

Dari hasil analisis data dapat dibuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif terhadap variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), Pelatihan K3 berkorelasi secara positif dengan Kinerja Pegawai, semakin sering dilakukan diklat K3 maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Berdasarkan hasil ini maka faktor Pelatihan K3 perlu diperhatikan agar Kinerja Pegawai dapat meningkat dari tahun-ketahun.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu memiliki kesamaan pada bagian tema yakni tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Namun perbedaan dengan penelitian terdahulu yakni terdapat pada landasan teori, lokasi penelitian dan variabel penelitian.

Penelitian Khusnul udin (2021) membahas landasan teori terkait pelatihan kerja, pengertian kesehatan keselamatan kerja dan kinerja pegawai, yang berlokasi di Dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kota Palopo, serta memiliki 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat

Penelitian Rio Mattajang (2022) membahas landasan teori terkait pengaruh kesehatan keselamatan kerja, pengertian kesehatan keselamatan kerja, serta memiliki 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat

Penelitian Indah Hasanah (2022) membahas landasan teori terikat pengaruh pelatihan, keselamatan dan kesehatan kerja, kinerja karyawan, yang berlokasi di PT Pertamina (Persero) Revinery Unit VI Balongan Indramayu, serta memiliki 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat

No	Variabel	Indikator	Interpretasi	Hasil
1.	Pelatihan K3 (x)	1. Pendidikan 2. Prosedur sistematis	1. Rata rata jawaban dari responden	1. Pelatihan K3 pegawai

		<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Keterampilan teknis</li> <li>4. Mempelajari pengetahuan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. variabel diklat K3 sebesar 86,7%, dimana nilai tersebut di kategorikan sangat tinggi.</li> <li>2. Nilai signifikansi uji T sebesar 0,000 dan nilai hitung sebesar 11.091, nilai signifikansi ini &gt; 0,05 dan &gt; nilai T hitung</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kota Surabaya cukup tinggi.</li> <li>2. Diklat K3 berpengaruh positif signifikansi terhadap kinerja pegawai.</li> </ol>
2.	Kinerja Pegawai (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas/jumlah yang dihasilkan</li> <li>2. Kualitas berprosedur dan disiplin</li> <li>3. Tingkat kehadiran pegawai</li> <li>4. Kemampuan bekerja pegawai</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rata rata dari jawaban responden pada variabel kinerja pegawai sebesar 90%, dimana nilai tersebut di kategorikan sangat tinggi.</li> <li>2. Nilai signifikansi sebesar 11.091 dan nilai R square 0,680 atau 68,0%</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. hasil kedua variabel yang dimasukkan dalam variabel Pelatihan K3 (X) dan kinerja pegawai(Y) memiliki pengaruh yang positif. Persamaan regresi linier sederhana ialah <math>Y = 35,001 + 0,651 X</math> yang artinya terdapat hubungan yang positif antara</li> </ol>

				<p>Pelatihan K3 terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t hitung adalah 11,091 sedangkan t tabel yaitu 1,666 dengan tingkat signifikan 5% (dari tabel distribusi T), jika dibandingkan t hitung lebih besar dari t tabel</p> <p>2. variabel diklat K3 memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai damkar sebesar 68,0%, hal ini berarti terdapat 32% variabel yang lain yang berpengaruh terhadap kinerja.</p>
--	--	--	--	---

**Penutup**

Berdasarkan uraian diatas,penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

Pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan hal yang sangat mempengaruhi pekerjaan kantor secara umum dan lebih besar pengaruhnya pada kondisi kerja dalam pelaksanaan tugas yang akan dilakukan. Kinerja pegawai adalah melakukan lebih banyak pekerjaan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya, Menunjukkan hasil bahwa sebagian besar responden merasa setuju bahwa Kedisiplinan Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa kedua variabel yang digunakan dalam variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) mempunyai pengaruh yang positif. Persamaan regresi linier sederhana ialah  $Y = 35,001 + 0,651 X$  yang artinya terdapat hubungan yang positif antara Diklat Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t hitung adalah 11.091 sedangkan t tabel yaitu 1,671 dengan tingkat signifikan 5% (dari tabel distribusi T), jika dibandingkan t hitung lebih besar t tabel.

Dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan perintah kerja maka pada setiap pegawai hendaknya memiliki pelatihan yang tinggi terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dan perlu meningkatkan kerjasama yang lebih erat antara sesama pegawai ataupun pimpinan, sehingga hal ini membuat pegawai merasa diperhatikan. Dan perlunya pemantauan secara rutin terhadap pelaksanaan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) ini dan perlu dilaksanakan adanya sidak lapangan untuk mengecek dan mendisiplinkan pegawai untuk bekerja sesuai dengan anjuran pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) agar para pegawai melaksanakan pekerjaan dengan tetap terjaga dari kondisi bahaya dan memberikan rasa aman terhadap diri sendiri dan orang sekitar. Sanksi yang diterima kepada pegawai bagi yang tidak mengikuti Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang dilaksanakan setiap bulan dan bagi pegawai yang melanggar akan diberikan sanksi berupa pemotongan gaji

#### **Daftar Pustaka**

A.A.Made Alit Putra<sup>1</sup>), Nengah Landra<sup>2</sup>), Ni Made Dwi Puspitawati<sup>3</sup> *Pengaruh stress kerja, Lingkungan kerja fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai padacv.Baliimage collection ibatubulan, Gianyar*

Alues, Volume 3, Nomor 2, Tahun 2022 <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/4918/3830> di akses selasa,tanggal 12 Februari 2023,pukul 18.05 Wib

Humas Dinas Kebakaran. 2020. Sumber <https://www.surabaya.go.id/id/page/0/8080/dinas-kebakaran> diakses hari selasa 23 Mei 2023 pukul 14.00 wib

Lumban Gaol, Rebecca, *pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompetensi dan kompetensi terhadap kinerja anggota sat reskrim pada polres dairi, 2020-03-15* <https://repository.uhn.ac.id/bitstream/handle/123456789/4318/Rebecca%20Lumban%20Gaol.pdf?sequence=1&isAllowed=y> di akses selasa,tanggal 16 Februari 2023,pukul 18.05 Wib

MAULIDYA ‘ULYA NUSHRATULLAH SUKASMONO PUTRI (2021), *pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja pada dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kota batu, juni 2021* <http://etheses.uin-malang.ac.id/29497/1/17510059.pdf> di akses selasa,tanggal 21 Februari 2023,pukul 18.05 Wib

Priyono Marnis, Manajemen Sumber Daya Manusia (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), 8. 4 Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber daya Manusia (Jakarta: Bumi Aksara,2013), 14-15. 5 Wachid Hasyim, “*Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Yaskawa Electric Indonesia*”, *jurnal EKOMABIS, Vol.01 (2020.): 87 6 Tarwaka,dkk, Ergonomic Industri untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Produktivitas, (Surakarta: UNIBA Press, 2004), 95* <http://repository.iainkudus.ac.id/7305/5/5.%20BAB%20II.pdf> di akses selasa,tanggal 23 Maret 2023,pukul 18.05 Wib

peraturan K3 <https://temank3.com/peraturan-k3/>

PANGESTI, PUSPITA NANDA (2022) *pengaruh disiplin kerja,etos kerja serta lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan ptpn ix kebun kaligua. S1 thesis, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOKERTO* [https://repository.ump.ac.id/14801/3/Puspita%20Nanda%20Pangesti\\_BAB%20II.pdf](https://repository.ump.ac.id/14801/3/Puspita%20Nanda%20Pangesti_BAB%20II.pdf) di akses selasa,tanggal 25 Maret 2023,pukul 18.05 Wib

- Riska uji, *Pelatihan K3 Dalam Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja* ,23 Juni 2022 <https://blog.deltaindo.co.id/pelatihan-k3-dalam-dalam-upaya-pencegahan-kecelakaan-kerja.html> di akses selasa,tanggal 27 Maret 2023,pukul 18.05 Wib
- Riska Gustiana , Taufik Hidayat , Achmad Fauzi (2022) “*pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia*” jurnal ekonomi manajemen sistem informasi, Received: 15 Mei 2022, Revised: 5 Juli 2022, Publish: 18 Juli 2022 <https://dinastirev.org/JEMSI/article/download/1107/670> di akses rabu, tanggal 9 April 2023, pukul 13.10 Wib
- Undang-undang K3 dan UU keselamatan kerja <https://indohes.com/peraturan-k3/> di akses jum'at, tanggal 11 April 2023, pukul 13.10 Wib
- UDIN, KHUSNUL (2021) *pengaruh pelatihan kerja dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemadam dan penyelamatan kota palopo*. Skripsi thesis, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO. <http://repository.umpalopo.ac.id/id/eprint/995> di akses rabu,tanggal 12 April 2023,pukul 15.10 Wib
- Ulya, Maulidya. (2021). SKRIPSI. “*Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja di mediasi Motivasi Kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu*” <http://etheses.uin-malang.ac.id/29497/1/17510059.pdf> di akses kamis,tanggal 26 Mei 2023,pukul 14.00 Wib
- Wanti Tri Nuraini (2020) *pengaruh pelatihan,keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran (studi kasus pada suku dinas penanggulangan kebakaran dan penyelamatan kota administrasi jakarta selatan)* <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/33194/1/WANTI%20TRI%20NURANI.pdf> di akses selasa,tanggal 23 Mei 2023,pukul 18.05 Wib