

PENGARUH PELATIHAN KERJA, KESELAMATAN KESEHATAN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PEMADAM  
KEBAKARAN & PENYELAMATAN RAYON SURABAYA II.

Errika Gresila Damayanti<sup>1</sup>, IA Nuh Kartini<sup>2</sup>

Email : errikagresila02@gmail.com<sup>1</sup>, nuhkartini@untag-sby.ac.id<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

---

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II, Jl. Kenjeran No.120, Tambakrejo, Kec. Simokerto, Kota Surabaya, Jawa Timur 60142. Penelitian ini menggunakan data sampling sebanyak 41 karyawan dari total keseluruhan karyawan yang ada, melalui penyebaran kuisioner. Jenis data yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam penelitian ini memperoleh data yang dihasilkan dari uji t menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi Pelatihan Kerja (X1) sebesar 2,865 dan nilai koefisien regresi Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) sebesar 3,492 sedangkan Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 7,749. Data hasil dari Uji f diperoleh f hitung > f tabel yaitu  $61.858 > 2,86$  sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas Pelatihan Kerja (X1), Keselamatan Kesehatan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan dan penunjang dasar dalam pengambilan keputusan untuk Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II, yang berkaitan dengan Pelatihan Kerja (X1), Keselamatan Kesehatan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3). Selain itu penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan wawasan baru mengenai Pelatihan Kerja (X1), Keselamatan Kesehatan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) pada Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of Job Training, Occupational Health Safety, Work Motivation on Employee Performance at Rayon Fire & Rescue Service Surabaya II, Jl. Kenjeran No.120, Tambakrejo, Kec. Simokerto, Surabaya City, East Java 60142. This study used sampling data of 41 employees from the total existing employees, through the distribution of questionnaires. The type of data used is a quantitative research method with a descriptive approach. In this study, obtaining data generated from the t test showed that each independent variable had a partial influence on employee performance with a Job Training regression coefficient (X1) value of 2,865 and a Occupational Health Safety regression coefficient (X2) value of 3,492 while Work Motivation (X3) had a regression coefficient value of 7,749. The*

*data from Test  $f$  obtained  $f$  calculate  $> f$  table, which is  $61,868 > 2.86$  so that it can be concluded that the independent variables of Job Training (X1), Occupational Health Safety (X2), and Work Motivation (X3) have a simultaneous positive and significant influence on the dependent variable Employee Performance (Y). This research is expected to be used as a reference and basic support in decision making for the Surabaya Rayon II Fire & Rescue Service, which is related to Job Training (X1), Occupational Health Safety (X2), and Work Motivation (X3). In addition, this research is expected to be able to provide new knowledge and insights regarding Job Training (X1), Occupational Health Safety (X2), and Work Motivation (X3) at the Surabaya Rayon II Fire & Rescue Service.*

*Keywords: Job Training, Occupational Health Safety, Work Motivation, employee performance.*

---

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen sekaligus aset terpenting dari sebuah instansi/organisasi. Keberadaannya mampu menjadikan instansi menuju kepada tujuan yang ingin dicapai atau malah sebaliknya. Karena maju tidaknya suatu instansi ditentukan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. Oleh karena itu sangat diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten dalam bidangnya ditengah era globalisasi, pertumbuhan ekonomi dan teknologi yang semakin pesat. Hal tersebut yang nantinya mempunyai peranan menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah baik dalam rangka peningkatan pekerja. Salah satu upaya adalah melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat). Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori (Mulyani, 2017).

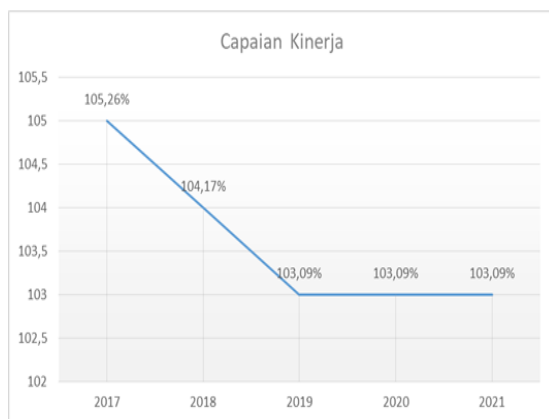
Selain hal tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikannya faktor keselamatan dan kesehatan kerja. Program keselamatan dan kesehatan kerja ini mempunyai tujuan untuk melindungi para karyawannya agar selalu

sehat dan selamat pada saat melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja adalah kondisi dimana para pekerja selamat, tidak mengalami kecelakaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya (Nugraha 2019). Adapun penjelasan mengenai kesehatan yang dijelaskan oleh Wibowo dan Hardi (2016) bahwa kesehatan kerja merupakan kondisi yang akan berfokus kepada kondisi mental, fisik, emosional para karyawannya. Dari kedua penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan perlindungan yang dibuat oleh perusahaan untuk melindungi karyawannya dari kecelakaan kerja dan kondisi kesehatan baik secara fisik maupun mental.

Manusia sebagai makhluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan perusahaan/instansi mengharapkan pegawainya dapat bekerja secara profesional, memiliki produktivitas yang tinggi dan mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dapat tercapai apabila setiap pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi. . Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak

kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Sutrisno, 2016).

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja (Sutrisno, 2016:151). Berhasil atau tidaknya organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karawan dan capaian kerja pada suatu organisasi adalah faktor penting yang wajib diperhatikan guna mewujudkan instansi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.



**Gambar 1.1 Grafik Capaian Kinerja**

**Sumber: Website Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Surabaya, 2022**

Berdasarkan data peristiwa kebakaran dan bencana yang terjadi dan telah ditangani oleh karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Surabaya, dimana terlihat bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan, khususnya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai yang terlatih dan profesional untuk menangani kebakaran dan bencana guna meminimalisir jatuhnya korban. Permasalahan mengenai kinerja karyawan kemungkinan disebabkan kurang optimalnya pelatihan kerja yang diberikan kepada para karyawan. Hal tersebut tentu saja akan berdampak pada kinerja pegawai. Selain itu keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi kerja juga perlu diperhatikan

demikian terciptanya kinerja karyawan yang lebih baik. Menurut hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Hansen Artaaya (2020) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat dikembangkan dari hasil penelitian sebelumnya, peneliti akan mengambil judul “PENGARUH PELATIHAN KERJA, KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN “DINAS PEMADAM KEBAKARAN & PENYELAMATAN RAYON SURABAYA II.”

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut ini:

1. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II?
2. Apakah Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II?
4. Apakah Pelatihan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Pelatihan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Pelatihan Kerja

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai *nonmanagerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara, 2017:44). Melalui pemahaman, karyawan dimungkinkan untuk menjadi seorang *innovator*, pengambil inisiatif, pemecah masalah yang kreatif, dan menjadi karyawan yang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan (Supomo & Nurhayati, 2018:67).

Indikator yang menjadi tolak ukur pelatihan kerja diantaranya sebagai berikut (Mangkunegara, 2017:44) :

1. Instruktur
  - a. Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

- b. Penguasaan Materi

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

### 2. Peserta

- a. Semangat mengikuti Pelatihan  
Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan.
- b. Seleksi  
Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

### 3. Materi

Sesuai tujuan materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

- a. Sesuai komponen peserta  
Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.
- b. Penetapan sasaran  
Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang

telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### 4. Metode

- a. Persosialisasian tujuan  
Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.
- b. Memiliki sasaran yang jelas  
Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumberdaya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

#### 5. Tujuan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/*skill*, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

### 2.2 Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Widodo (2015:234) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Wilson Bangun (2012:377) menyatakan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya.

Indikator yang menjadi tolak ukur keselamatan kerja diantaranya sebagai berikut (Swasto, 2011:108) :

1. Kondisi tempat kerja  
Kondisi tempat kerja ini meliputi penyusunan mesin-mesin beserta kelengkapannya, sistem penerangan, kondisi peralatan kerja
2. Tindak perbuatan

Tindak perbuatan ini meliputi penggunaan pelindung diri, penggunaan prosedur kerja, kebiasaan pengamanan peralatan

#### 3. Suasana kejiwaan karyawan

Para karyawan yang bekerja dibawah tekanan atau yang merasa bahwa pekerjaan mereka terancam atau tidak terjamin, akan mempunyai kemungkinan mengalami kecelakaan lebih besar daripada mereka yang tidak dalam keadaan tertekan.

Indikator yang menjadi tolak ukur kesehatan kerja diantaranya sebagai berikut (Swasto, 2011:110) :

#### 1. Kondisi lingkungan tempat kerja.

Kondisi ini meliputi kondisi fisik, yaitu berupa penerangan, suhu udara, ventilasi ruangan tempat kerja, tingkat kebisingan, gataran mekanis, radiasi, dan tekanan udara. Kondisi fisiologis, kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin/peralatan, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan, hal-hal yang dapat menimbulkan kelelahan fisik, dan bahkan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan. Kondisi khemis, kondisi yang dapat dilihat dari uap gas, debu, kabut, asap, awan, cairan, dan benda padat.

#### 2. Mental psikologis.

Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok/teman sekerja, hubungan kerja antara bawahan dengan atasan dan sebaliknya, suasana kerja dan lain-lain.

### 2.3 Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016:142). Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam

diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif (Mangkunegara, 2015:93).

Indikator yang menjadi tolak ukur motivasi kerja diantaranya sebagai berikut (Achmad Fawaid dan Maufur, 2017:56) :

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Kebutuhan perwujudan diri

## 2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2019:123). Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Indikator yang menjadi tolak ukur kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut (Sutrisno, 2019:152) :

### 1. Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

### 2. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

### 3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

### 4. Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

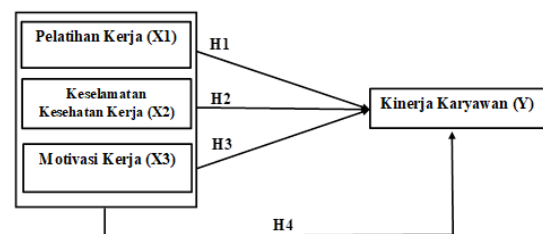
### 5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

### 6. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran menentukan pada kuantitas dan kualitas hasil kerja pula.

## 2.5 Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan uraian dan hasil yang dikembangkan oleh peneliti terdahulu diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1: Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H4: Pelatihan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Tujuan utama dari metode penelitian kuantitatif ini yaitu untuk menyediakan pengukuran yang objektif dan terukur tentang fenomena yang sedang diteliti. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Penelitian ini hanya ingin mengetahui bagaimana keadaan variabel itu sendiri tanpa ada pengaruh atau hubungan terhadap variabel lain seperti penelitian eksperimen atau korelasi. Analisis data dilakukan menggunakan alat bantu *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*.

#### 3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II, yang berlokasi di Jl. Kenjeran No.120, Tambakrejo, Kec. Simokerto, Kota Surabaya, Jawa Timur 60142.

#### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sekelompok orang untuk menjadi responden dengan menyebarkan kuisioner. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II. dan data yang diperoleh berupa sejarah, struktur organisasi dan informasi tentang perusahaan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

#### 3.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II dengan jumlah 41 karyawan.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability sampling*, yang dapat diartikan bahwa sampel yang digunakan tidak diacak. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II yaitu sebanyak 41 orang responden.

### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Uji Instrumen

##### 4.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor masing-masing butir pernyataan dengan total skor sehingga didapat nilai Pearson Correlation.  $Pearson\ Correlation > 0,30$  menunjukkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini terbukti valid.

##### 4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel pelatihan kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Maka seluruh instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

#### 4.2 Uji Asumsi Klasik

##### 4.2.1 Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test) mendapatkan hasil dimana besarnya signifikan penelitian  $0,20$ , yang berarti  $0,20 > 0,05$ , dengan demikian dikatakan bahwa seluruh variabel berdistribusi secara normal.

##### 4.2.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, memperlihatkan hasil dimana model regresi penelitian ini antar

variabel bebas tidak memiliki korelasi atau tidak terjadi gejala multikolinearitas, yang dilihat dari nilai VIF untuk setiap variabel bebas < 10 dan tolerance value > 0,10.

### 4.2.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar scatterplot tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0. Maka hal ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian.

## 4.3 Analisis Data

### 4.3.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.1 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.035	2.496		2.417	.021
X1	.179	.062	.226	2.865	.007
X2	.114	.033	.304	3.492	.001
X3	.454	.059	.599	7.749	.001

Sumber : data diolah output SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6.035 + 0,179 X1 + 0,114 X2 + 0,454 X3$$

Interpretasi dari model diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (a) yang dihasilkan sebesar 6.035 menunjukkan bahwa besarnya nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 6.035 jika faktor X1, X2, X3 sama dengan nol.
2. Nilai koefisien Pelatihan Kerja ( $\beta_1$ ) sebesar 0,179 menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja ( $\beta_1$ ) terjadi peningkatan sebesar satu satuan, maka mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,179. Atau sebaliknya, jika Pelatihan terjadi penurunan sebesar satu satuan, maka

mengakibatkan penurunan sebesar 0,179 terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II.

3. Nilai koefisien Keselamatan Kesehatan Kerja ( $\beta_2$ ) sebesar 0,114 menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kesehatan Kerja ( $\beta_2$ ) terjadi peningkatan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,114. Atau sebaliknya, jika Keselamatan Kesehatan Kerja terjadi penurunan sebesar satu satuan, maka mengakibatkan penurunan sebesar 0,114 terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II.
4. Nilai koefisien Motivasi Kerja ( $\beta_3$ ) sebesar 0,454 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja ( $\beta_3$ ) terjadi peningkatan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,454. Atau sebaliknya, jika Motivasi Kerja terjadi penurunan sebesar satu satuan, maka mengakibatkan penurunan sebesar 0,454 terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II.

### 4.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 4.2 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 <sup>a</sup>	.834	.820	.97416

Sumber : data diolah output SPSS

Berdasarkan tabel 4.17 diatas menunjukkan Nilai Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Adjusted R square diperoleh sebesar 0,820 yang artinya bahwa pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 82,0% sedangkan 18,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Dengan ini hasil dari uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) di atas menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja, dan



Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II.

#### 4.3.3 Hasil Uji t (Parsial)

1. Nilai uji t variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Perumusan Hipotesis H1 dengan uji t sebagai berikut : Berdasarkan hasil uji t variabel Pelatihan Kerja (X1) diperoleh t-hitung  $2.865 > t\text{-tabel } 2,02439$  dengan nilai signifikan  $0,007 < 0,05$  maka H0 ditolak dan H1 diterima, maka dapat ditarik kesimpulan variabel Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II.
2. Nilai uji t variabel Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan Perumusan Hipotesis H2 dengan uji t sebagai berikut : Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.17 variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) diperoleh t-hitung  $3.492 > t\text{-tabel } 2,02439$  dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  maka H0 ditolak dan H2 diterima, maka dapat ditarik kesimpulan variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II.
3. Nilai uji t variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan Perumusan Hipotesis H3 dengan uji t sebagai berikut : Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.18 variabel Motivasi Kerja (X3) diperoleh t-hitung  $7.749 > t\text{-tabel } 2,02439$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  maka H0 ditolak dan H3 diterima, maka dapat ditarik kesimpulan variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II.

#### 4.3.4 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	176.107	3	58.702	61.858	,001 <sup>b</sup>
Residual	35.112	37	.949		
Total	211.220	40			

Sumber : data diolah output SPSS

Berdasarkan hasil dari uji F variabel Pelatihan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan, maka hasil uji f pada tabel 4.19 diperoleh f hitung  $> f$  tabel yaitu  $61.858 > 2,86$  maka H0 ditolak dan diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,001$  lebih kecil dari  $0,05$  maka H4 diterima pada signifikan  $5\%$ , sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas Pelatihan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

#### 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

##### 4.4.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dari hasil nilai t-hitung  $2.865 > t\text{-tabel } 2,02439$  dengan nilai signifikan  $0,007 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka bisa dikatakan hipotesis pertama berbunyi "Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II" telah sesuai dengan hasil penelitian, sehingga hipotesis dapat diterima. Hasil tersebut telah membuktikan bahwasannya apabila standar pelatihan kerja yang tinggi akan membentuk kinerja karyawan itu sendiri, jika Dinas Pemadam Kebakaran &

Penyelamatan Rayon Surabaya II mengupayakan peningkatan kinerja karyawannya maka perlu memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan pelatihan kerja.

#### **4.4.2 Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dari hasil nilai diperoleh  $t$ -hitung  $3.492 > t$ -tabel  $2,02439$  dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka bisa dikatakan hipotesis kedua berbunyi “Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II” telah sesuai dengan hasil penelitian, sehingga hipotesis dapat diterima. Hasil tersebut telah membuktikan bahwasannya apabila perusahaan memiliki standar keselamatan dan kesehatan kerja yang tinggi terhadap karyawannya maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri, jika Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II mengupayakan kinerja karyawannya maka perlu memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan keselamatan kesehatan kerja.

#### **4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat ditunjukkan dari hasil nilai  $t$ -hitung  $7.749 > t$ -tabel  $2,02439$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan adalah variabel Motivasi Kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

pada Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II. Maka bisa dikatakan hipotesis ketiga yang berbunyi “Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II” telah sesuai dengan hasil penelitian, sehingga hipotesis dapat diterima.

Hasil ini membuktikan bahwa dengan adanya Motivasi Kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan, sehingga apabila Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II ingin meningkatkan kinerja karyawannya, maka perlu memperhatikan motivasi kerja yang diberikan.

#### **4.4.4 Pengaruh Pelatihan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji  $f$  menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji  $F$  diperoleh  $f$  hitung  $> f$  tabel yaitu  $61.858 > 2,86$  maka  $H_0$  ditolak dan diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,001$  lebih kecil dari  $0,05$  maka  $H_4$  diterima pada signifikan  $5\%$ , sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas Pelatihan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Dengan ini Pelatihan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja menunjukkan bahwa adanya arah positif atau hubungan searah terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dapat diartikan jika semakin meningkat Pelatihan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat begitu pula sebaliknya jika semakin menurun, maka Kinerja Karyawan akan semakin menurun.

## V. SIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan penulis terkait Pengaruh Pelatihan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari penelitian yang didapat hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan bahwa menunjukkan variabel Pelatihan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II.
2. Berdasarkan hasil dari penelitian yang didapat hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan bahwa menunjukkan variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II.
3. Berdasarkan hasil dari penelitian yang didapat hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan bahwa menunjukkan variabel Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat hasil uji f (simultan) dapat diambil kesimpulan bahwa menunjukkan variabel Pelatihan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam

Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II.

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diambil maka saran - saran yang dapat dikemukakan oleh peneliti yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi penunjang pengambilan keputusan pada Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Rayon Surabaya II untuk memperbaiki Pelatihan Kerja, memperhatikan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) karyawan dan menambah Motivasi Kerja bagi seluruh karyawannya.
2. Saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan menambah periode pengamatan, sebab semakin lama interval waktu pengamatan maka semakin besar pula kesempatan untuk memperoleh informasi mengenai variabel yang lebih baik untuk penelitian yang akurat. Diharapkan juga dapat menambah variabel lain yang masih berhubungan dengan faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan guna menghasilkan gambaran yang luas dan hasil yang lebih akurat serta menggunakan sampel yang lebih banyak lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Artajaya, H. (2020). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja & (K3)*

- Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sparta Prima* (Doctoral dissertation, Kodeuniversitas041060# UniversitasBuddhiDharma).
- Bangun, Wilson; Tim Perti 1. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cahyono, H., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen (BION)*, 1(2), 11-20.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (VIII)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (edisi ke-9). Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia* (Bala Seda, Ed.; cet. 1). CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Intan, Sari. W. D. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Co – Legal Indonesia di Surabaya*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Purwanti, L. D., & Musadieg, M. (2017). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja dan produktivitas kerja (studi pada karyawan divisi operasiddan pemeliharaannpt pembangkitan Jawa Bali (Pjb) unit pembangkitan Paiton). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*. <http://repository.ub.ac.id/119398>.
- Rahayu, I. D., Musadieg, M., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja (studi pada karyawan tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol, 43*, 1-9.
- Sari, L. A. (2019). *Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kreativitas Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kawi Malang)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

- Sunyoto, Danang. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*: Vol. 17,6 X 25 CM (Cetakan II). PT Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-8). Kencana.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke 10). Kencana.
- Swasto, Bambang. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Usman, S. (2020). *Pengaruh Penempatan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal* (Doctoral dissertation).
- Widodo, Eko Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.