

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA
PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN
KABUPATEN BONE**

SKRIPSI



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

SKRIPSI

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA
PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN
KABUPATEN BONE**

**ASMINA
105720539015**

**Diajukan untuk salah satu syarat guna memperoleh
Gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

PERSEMBAHAN

Ku persembahkan skripsi ini untuk:

- ❖ skripsi ini kupersembahkan kepada Anugrah terindah yang pernah kumiliki didunia ini yaitu Etta dan Mama. Yah, itulah panggilan ku kepada orang tua ku tersayang yang tak henti-hentinya mendoakan ku dan berkorban untuk ku.
- ❖ Untuk kakak ku Suhariani, adik ku Gifita Lutfia dan keluarga ku terimakasih untuk doa dan menyanyangi ku .
- ❖ Untuk sahabat-sahabat ku, teman kelas ku yang sangat saya sayangi terimakasih turut membantu dan menyemangati ku.
- ❖ Teruntuk semua umat manusia yang selalu bertanya:
"kapan skripsimu selesai"

MOTTO

Berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil tapi berusahalah
menjadi manusia yang berguna



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bone

Nama Mahasiswa : **ASMINA**
NIM : 10572 05390 15
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Sabtu tanggal 31 Agustus 2019 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Agustus 2019

Menyetujui :

Pembimbing I

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.
NIDN: 0922027901

Pembimbing II

Muh. Nur R., S.E., M.M.
NIDN: 0927078201

Mengetahui



Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ismail Rasulong, S.E., M.M.
NBM: 903 078

Ketua Program Studi Manajemen

Muh. Nur R., S.E., M.M.
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini atas nama **ASMINA**, NIM: **10572 05390 15**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar No. 0010/SK-Y/61201/091004/2019 M, tanggal 30 Dzulhijjah 1440 H/31 Agustus 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 30 Dzulhijjah 1440 H
31 Agustus 2019 M

Panitia Ujian :

Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M.
(Rektor Unismuh Makassar)

Ketua : Ismail Rasulong, SE., M.M.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Sekretaris : Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M.
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

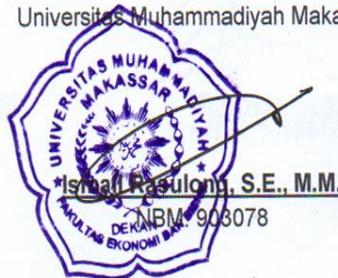
Penguji : 1. Dr. Muh. Ikram Idrus, M.S.

2. Dr. Ismail Badollahi, S.E., M.Si. Ak. CA. CSP.

3. Alamsjah, S.E., M.M.

4. M. Hidayat, S.E., M.M.

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar





**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ASMINA

Stambuk : 10572 05390 15

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap
Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas
Pemadam Kebakaran Kabupaten Bone

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya

Sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan,



Asmina
NIM: 10572 05390 15

Diketahui Oleh :



Ketua Program Studi Manajemen

Muh. Nur R., S.E., M.M.
NBM : 1085576

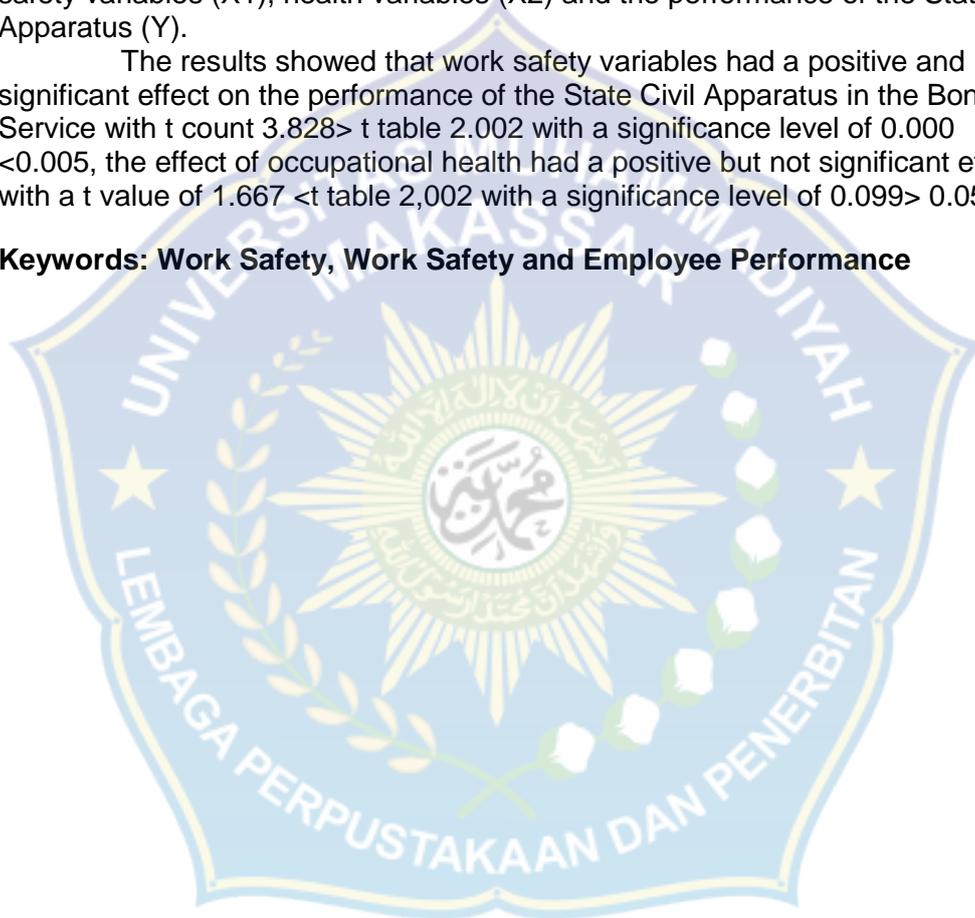
ABSTRACT

Asmina 2019 Effect of Occupational Safety and Health on the Performance of Employees of the State Civil Apparatus at the Fire Department of Bone Regency (supervised by supervisor 1 Edi Jusriadi and supervisor 2 Muh Nur R).

The research method uses quantitative methods with data collection techniques using questionnaires which were distributed to 57 respondents. Data analysis techniques used in this study are multiple linear regression with work safety variables (X1), health variables (X2) and the performance of the State Civil Apparatus (Y).

The results showed that work safety variables had a positive and significant effect on the performance of the State Civil Apparatus in the Bone Fire Service with t count $3.828 > t$ table 2.002 with a significance level of $0.000 < 0.005$, the effect of occupational health had a positive but not significant effect with a t value of $1.667 < t$ table $2,002$ with a significance level of $0.099 > 0.05$.

Keywords: Work Safety, Work Safety and Employee Performance



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulis skripsi yang berjudul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bone”**

Proposal yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak *ABBAS* dan ibu *SUNIAR* yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberi semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan epada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula

penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasullong, SE., MM, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur R, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Bapak Dr. Edi Jusriadi, SE, MM selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengajarkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Muh. Nur R, SE., MM selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan proposal hingga ujian skripsi.
6. Bapak/ ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Teruntuk sahabat saya A.Arvidani Sari ,dan teman sekelasku tercinta, yang turut menyemangati dalam proses pengerjaan skripsi.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para

pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.



Makassar, 10 juli 2019

Penulis

DAFTAR ISI

SAMPUL	I
HALAMAN JUDUL.....	II
HALAMAN PERSAMBAHAN DAN MOTTO	III
HALAMAN PERSETUJUAN	IV
HALAMAN PENGESAHAN.....	V
ABSTRAK.....	VI
ABSTRACT.....	VII
KATA PENGANTAR	VIII
DAFTAR ISI	XII
DAFTAR TABEL	XIV
DAFTAR GAMBAR	XV
DAFTAR LAMPIRAN	XVI
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan masalah	5
C. Tujuan penelitian.....	5
D. Manfaat penelitian.....	6
BAB II.TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Tinjauan Teori	7
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2. Keselamatan kerja.....	10
3. Kesehatan kerja	15
4. Kinerja pegawai.....	20
B. Tinjauan Empiris	24

C. Kerangka Konsep.....	26
D. Hipotesis	27
BAB III. METODE PENELITIAN.....	28
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	28
B. Lokasi dan waktu penelitian	28
C. Definisi operasional variabel dan pengukuran	28
D. Populasi dan sampel.....	30
E. Teknik pengumpulan data	31
F. Teknik Analisis	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. Gambaran umum objek penelitian.....	34
1. Sejarah.....	34
2. Visi dan misi	36
3. Logo	36
4. Struktur organisasi.....	37
5. Tugas dan fungsi.....	38
B. Hasil penelitian dan pembahasan	52
1. Karakteristik Responden.....	52
2. Deskripsi Variabel Penelitian	54
3. Hasil dan Olah Statistik.....	58
C. Pembahasan	64
BAB V PENUTUP	65
A. Kesimpulan dan saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Tinjauan Empiris	24
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	40
Tabel 4.4	Variabel Keselamatan Kerja	41
Tabel 4.5	Variabel Kesehatan Kerja	42
Tabel 4.6	Variabel Kinerja Pegawai	43
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas	44
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.9	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	45
Tabel 4.10	Hasil Koefisien Determinasi	48

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konsep	27
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	37



DAFTAR LAMPIRAN

Nama Lampiran	halaman
1. Kuesioner	69
2. Data mentah	72
3. Karakteristik reponden olah spss 20	73
4. Olah data spss 20	76



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan pergeseran tipe masyarakat dari masyarakat industrialis menuju masyarakat berpengetahuan memberikan penegasan pentingnya sumber daya manusia yang memiliki peran vital dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, manusia merupakan aset hidup yang memerlukan perhatian dan perlakuan secara khusus oleh perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksud agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan mampu bersaing dan memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu cara untuk melindungi para pegawai dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja. Namun demikian, kesehatan para pegawai dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja kesehatan perlu di perhatikan. Pegawai bisa terganggu, karena penyakit akibat kerja, maupun karena keselamatan kerja yang tidak di perhatikan. Terkadang pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang tidak di perhatikan, akan mengganggu kinerja pegawai. Jika keselamatan dan kesehatan kerja di terapkan dan dilaksanakan dengan baik maka, akan berimplikasi pada kinerja memuaskan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena pegawai merasa diperhatikan kesehatan dan keselamatan kerjanya.

Keselamatan dan kesehatan kerja sangat dibutuhkan bagi perusahaan yang bergerak dibidang industry. Sehingga dalam menghadapi persaingan maka, kinerja pegawai perlu ditingkatkan baik melalui diklat dan kegiatan lainnya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai maka aspek keselamatan dan kesehatan kerja perlu diperhatikan bagian HRD.

Masalah keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia masih sering diabaikan, hal ini dapat dilihat dari masih tingginya angka kecelakaan kerja. Riset yang dilakukan oleh ILO (*international labor organisation*) menemukan bahwa setiap hari rata-rata 6000 orang, setara dengan 1 orang setiap 15 detik atau 2,2 juta orang pertahun meninggal akibat kecelakaan kerja, setiapdetik terdapat 160 orang pekerja mengalami sakit akibat kerja dan setiap tahun 270 juta pekerja menderita luka para dan 160 juta lainnya mengalami penyakit jangka panjang ataupun jangka pendek terkait dengan pekerjaan mereka.

Keselamatan dan kesehatan kerja telah menjadi perhatian dikalangan pemerintah dan bisnis sejak lama. Keselamatan dan kesehatan kerja menjadi sangat penting karena sangat terkait dengan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan yang dapat meningkatkan mutu perusahaan. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja, maka dari itu sangat penting bagi perusahaan untuk menyediakan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja.

Bercermin pada beberapa masalah yang terjadi di perusahaan kurangnya kesadaran akan pentingnya program kesehatan dan keselamatan

kerja menjadi pokok persoalan utama yang harus di selesaikan. Seharusnya manajer perusahaan perlu memberikan perhatian yang sungguh-sungguh terhadap pentingnya pemahaman serta program pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dalam organisasi perusahaan.

Perkembangan perusahaan tergantung pada kinerja pegawai yang dimilikinya melalui program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, diharapkan dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja dan mampu meningkatkan kedisiplinan kinerja pegawai sehingga menghasilkan hasil kerja yang produktif. Menurut Undang-undang no. 13 tahun 2013 pasal 86 tentang keselamatan dan kesehatan kerja mengatur bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Ada berbagai perusahaan/instansi dari berbagai sektor yang telah menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja, salah satunya yaitu Dinas Pemadam Kebakaran di Kabupaten Bone, yang merupakan instansi yang bergerak di bidang Sosial dan memiliki resiko pekerjaan yang tinggi sehingga perlu menghindari terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Dengan diterapkannya program keselamatan dan kesehatan kerja maka, akan menciptakan hasil kerja yang lebih optimal dan mampu memberikan perasaan nyaman, aman, dan sehat kepada para pekerja.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari salah satu pegawai Aparatur Sipil Negara, terdapat banyak fakta mengenai terjadinya kecelakaan kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran di Kabupaten Bone. Baik kecelakaan tunggal maupun kecelakaan kelompok adapun kecelakaan yang pernah

terjadi, yaitu kecelakaan saat berkendara (pada saat perjalanan menuju lokasi kebakaran), serta kecelakaan tunggal berupa peledakan yang mengakibatkan pekerjaanya mendapat luka bakar di bagian kepala, dan bagian tubuh lainnya, adapun terkena ujung seng yang panas pada bagian tangan dan masih banyak kecelakaan lainnya yang mendapatkan perawatan khusus di Rumah Sakit Pancaitana kabupaten Bone, sehingga banyak pihak yang dirugikan. Akibat kecelakaan yang terjadi menyebabkan menurunnya tingkat kinerja pegawai, karena atas insiden tersebut Pegawai Aparatur Sipil Negara banyak yang sakit sehingga kehadirannya tidak mencapai target, sehingga kuantitas dan kualitas pekerjaan mereka hasilkan pun menurun. Upaya yang dilakukan adalah perlunya perhatian khusus pada program keselamatan dan kesehatan kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran di Kabupaten Bone.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bone”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan, maka dapat disajikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bone.
2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bone.

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang di rumuskan maka tujuan yang ingin di capai pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bone.
2. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bone.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini di harapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pehaman tentang pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja.
 - b. Sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama atau terkait dimasa yang akan datang.
 - c. Sebagai tambahan pemikiran yang akan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sebuah masukan, pertimbangan, referensi dalam membuat keputusan dalam menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja yang berhubungan dengan

kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bone.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Priyono dan Marnis (2016:2) adalah organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai *input* untuk mengubah menjadi *output* berupa produk barang dan jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang di gunakan proses beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Menurut Sentot Imam Wahjono (2015:14), Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya semua manajer berusaha mendapatkan sesuatu melalui upaya orang lain. Kuensikuensinya setiap manajer pada setiap jenjang harus memperhatikan MSDM Setiap individu pekerja

Menurut Sentot Imam Wahjono (2015:14), Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendapatkan, melatih, dan memberi kompensasi kepada pegawaiserta menghadiri kepada pegawai serta menghadirkan dalam hubungan-hubungan ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan, dan

konsep-konsep serta teknik yang diperlukan untuk menggerakkan orang atau aspek-aspek personal dari pekerjaan-pekerjaan manajemen.

Menurut Marsam dan Muah(2017:2). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menganangi berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, karyawan buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah di tentukan.

Yani (2012:10). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi pengembangan, pemelihara dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Soekidjo Notoatmodjo (2015:89) adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan (*Planning*).

Semua orang menyadari bahwa perencanaan merupakan bagian penting dalam proses manajemen. Untuk manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program karyawan (SDM) dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi itu.

b. Pengorganisasian (*Organizing*).

Apabila serangkaian kegiatan telah disusun dalam rangka mencapai tujuan organisasi, maka untuk pelaksanaan atau implementasi kegiatan tersebut harus diorganisasikan. Organisasi alat untuk mencapai tujuan secara efektif, oleh sebab itu dalam fungsi organisasi harus terlihat pembagian tugas dan tanggung jawab orang-orang atau pegawai yang akan melakukan kegiatan masing-masing.

c. Pengarahan (*Directing*).

Dalam pelaksanaan kegiatan tersebut dapat berjalan dengan efektif di perlukan arahan dari manajer. Dalam suatu organisasi yang besar pengarahan ini tidak mungkin dilakukan oleh manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi wewenang.

d. Pengendalian (*Controlling*).

Fungsi pengendalian adalah untuk mengatur kegiatan, agar kegiatan- sasi itu dapat berjalan dengan sesuai rencana. Disamping itu pengendalian juga dimaksudkan untuk mencari jalan keluar atau pemecahan apabila terjadi hambatan pelaksanaan kegiatan.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Tujuan organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja pegawai. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menganangi hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

b. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisirkan dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber daya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

d. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal pegawai harus mempertimbangkan jika para pegawai dipertahankan, dipensiunkan, atau di motivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan pegawai dapat menurun dan pegawai meninggalkan organisasi. Marsam Dan Muah.(2017:8).

2. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja menurut Sri Redjeki (2016:6). Adalah yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan, dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja memiliki sifat sebagai berikut:

- a. Sasarannya adalah lingkungan kerja.
- b. Bersifat teknik.

Keselamatan kerja menurut TIM K3 FT UNY (2014:8) adalah sebagai upaya-upaya yang ditujukan untuk melindungi pekerja, menjaga keselamatan orang lain, tempat kerja, dan bahan produksi, menjaga kelestarian lingkungan

hidup dan melancarkan proses produksi beberapa hal yang perlu di perhatikan dalam keselamatan kerja:

- a. Mengendalikan kerugian dari kecelakaan.
- b. Kemampuan untuk mengidentifikasi dan menghilangkan resiko yang tidak bisa diterima.

Indikator keselamatan kerja Suma'mur (2009:89)

- a. Metode kerja Merupakan serangkaian tata cara atau yang harus dipatuhi karyawan supaya terhindar dari hal-hal kecelakaan kerja dan hal-hal merugikan lainnya
- b. Lingkungan kerja merupakan lokasi dimana pegawai melaksanakan aktivitas kerjanya
- c. Mesin dan peralatan merupakan bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya merupakan alat-alat berat dan ringan.

Fungsi dari Keselamatan kerja Sri Redjeki. (2016:11)

- a. Antispasi, identifikasi, dan evaluasi kondisi serta praktik berbahaya.
- b. Buat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur, dan program.
- c. Terapkan, dokumentasikan, dan informasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dalam program pengendalian bahaya.
- d. Ukur, periksa kembali keefektifan pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.

Penyebab kecelakaan kerja menurut Sentot Imam Wahjono (2015:195)

Kecelakaan kerja terjadi karena tindakan salah tindakan yang salah satu atau kondisis yang tidak aman. Kecerobohan dan kelalaian sebagai penyebab utama kecelakaan kerja. Di antara kondisi yang menyebabkan kecelakaan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pencahayaan yang kurang memadai
- b. Ventilasi udara yang tidak aman sehingga memudahkan masuknya debu dan gas berbahaya.
- c. Tata letak yang mengancam keselamatan dimana mesin dan peralatan berbahaya ditempatkan dekat dengan pekerja.
- d. Pelindung mesin yang tidak sesuai dan tidak sebanding
- e. Peralatan yang rusak.
- f. Peralatan yang tidak mencukupi, seperti helm, kacamata hitam antitultra violet dan gudang yang kurang baik.

Unsur-unsur penyebab kecelakaan kerja menurut Sentot Imam Wahjono (2015:196) adalah sebagai berikut:

- a. Unsur manusia, antara lain sebagai berikut.
 1. Tidak adanya unsur keharmonisan antara kerja ataupun dengan pimpinan.
 2. Kurangnya pengetahuan/keterampilan.
 3. Ketidakmampuan fisik/mental.
 4. Kurangnya motivasi.
- b. Unsur manajemen, antara lain sebagai berikut.
 1. Kurang pengawasan.
 2. Struktur organisasi yang tidak jelas dan kurang tepat.
 3. Kesalahan prosedur operasi.
 4. Kesalahan pembinaan kerja.
- c. Unsur material, antara lain sebagai berikut.
 6. Adanya bahan beracun/mudah terbakar.
 7. Adanya beban yang mengandung korosi.

- c. Unsur mesin, antara lain sebagai berikut.
 - 1. Cacat sewaktu proses pembuatan.
 - 2. Kerusakan karena pengolahan.
 - 3. Kesalahan pencernaan.
- d. Unsur medan, antara lain sebagai berikut.
 - 1. Penerangan (terlalu terang sehingga silau atau terlalu gelap dan remang).
 - 2. Aliran udara (ventilasi) yang buruk.

Pencegahan Kecelakaan Akibat Kerjamenurut Sentot Imam Wahjono (2015:198) ada beberapa usaha yang dapat dilakukan agar parah buruh tetap produktif dan mendapatkan jaminan perlindungan keselamatan kerja, yaitu sebagai berikut.

- a. Pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja (calon pekerja) untuk mengetahui apakah calon pekerja tersebut serasi dengan pekerja barunya, baik secara fisik maupun mental
- b. Pemeriksaan kesehatan berkala/ulangan, yaitu untuk mengevaluasi apakah faktor-faktor penyebab itu telah menimbulkan gangguan pada pekerja.
- c. Pendidikan tentang keselamatan dan kesehatan kerja diberikan kepada para buruh secara kontinu agar mereka tetap waspada menjalankan pekerjaannya.
- d. Pemberian informasi tentang peraturan-peraturan yang berlaku di tempat kerja sebelum mereka memulai tugasnya, tujuannya agar mereka menataati.
- e. Penggunaan pakaian pelindung.

- f. Isolasi terhadap operasi atau proses yang membahayakan, misalnya proses pencampuran bahan kimia berbahaya, dan pengoperasian mesin yang sangat bising.
- g. Pengertian ventilasi setempat/lokal, agar bahan-bahan/gas sisa dapat diisap dan dialirkan keluar.
- h. Substitusi bahan yang lebih berbahaya dengan bahan yang kurang berbahaya atau tidak berbahaya sama sekali.
- i. Pengadaan ventilasi umum untuk mengalirkan udara ke dalam ruang kerja sesuai dengan kebutuhan.

Program keselamatan kerja menurut Marwansyah (2016:362).

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b. Mencegah, mengurangi, dan memadamkan kebakaran.
- c. Mencegah dan mengurangi peledakan.
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan.
- f. Memberi pertolongan pada kecelakaan diri untuk pekerja
- g. Mencegah dan mengendalikan timbulnya atau menyebarkan suhu kelembapan, debu, kotoran, asap, gas, hebusan angin, cuaca, sinar matahari atau radiasi, suara, dan getaran.
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, fisik maupun psikis, keracunan, infeksi, dan penularan.
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- j. Menyelenggarakan suhu dan kelembapan suhu dan kelembapan udara yang cukup.

- k. Penyelenggaraan penyegaran udara yang cukup.
- l. Memelihara kebersihan, kesehatan, ketertiban.
- m. Memperoleh keserasian antar proses kerja.
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman, atau barang.
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
- p. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
- q. Mencegah terkena aliran listrik.
- r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamatan pada pekerjaan yang berbahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

3. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja menurut Sri Redjeki (2016:6) adalah digambarkan oleh suatu kondisi fisik, mental dan sosial seseorang yang tidak saja bebas dari penyakit atau gangguan kesehatan melainkan juga menunjukkan kemampuan untuk berinteraksi dengan lingkungan pekerjaannya. Paradigma baru dalam aspek kesehatan mengupayakan agar yang sehat tetap sehat bukan sekedar mengobati, merawat, atau menyembuhkan gangguan kesehatan lebih ditujukan ke arah pencegahan terhadap kemungkinan timbulnya penyakit serta pemeliharaan kesehatan seoptimal mungkin.

Indikator Kesehatan Kerja menurut Manullang (2000:87)

- a. Lingkungan kerja secara medis dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan/instansi dalam hal-hal sebagai berikut:

1. Kebersihan lingkungan kerja.
 2. Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja
 3. Sistem pembuangan sampah dan limbah industri
- b. Sarana kesehatan tenaga kerja upaya-upaya dari perusahaan/instansi untuk meningkatkan kesehatan tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari persediaan air bersih dan sarana air mandi.
- c. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

Fungsi Kesehatan Kerja Sri Redjeki. (2016:11)

- a. Identifikasi dan melakukan penilaian terhadap resiko dari bahaya kesehatan di tempat kerja.
- b. Memberikan saran terhadap perencanaan dan pengorganisasian dan praktik kerja termasuk desain tempat kerja.
- c. Terlibat dalam proses rehabilitasi.
- d. Mengelolah P3K dan tindakan darurat.

Penyakit kerja menurut TIM K3 FT UNY (2014:24) adalah Penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan, alat kerja, bahan, proses maupun lingkungan kerja. Dengan demikian, penyakit akibat kerja merupakan yang artifisial atau *manmade disease*. Sejalan dengan hal tersebut terdapat penyakit lain yang menyatakan bahwa Penyakit Akibat Kerja (PAK) adalah gangguan kesehatan baik jasmani maupun rohani yang timbul ataupun diperparah karena aktivitas kerja atau kondisi yang berhubungan dengan pekerjaan.

Faktor-faktor penyebab penyakit kerja menurut Mulyadi (2016:170) terdapat di tempat kerja, berikut beberapa jenis yang digolongkan berdasarkan penyebab dari penyakit yang ada di tempat kerja.

a. Golongan fisik

1. Suara gaduh, bising dapat mengakibatkan pekek atau tuli.
2. Tekanan udara yang berubah-ubah dapat menyebabkan penyakit.
3. Suhu yang tinggi/rendah menyakitkan penyakit.
4. Getaran terlalu kencang dapat menyebabkan gangguan sirkulasi darah tepu dan gangguan system syaraf.
5. Penerangan lampu yang kurang dapat merusak daya penglihatan.
6. Sinar infra merah dapat menyebabkan kekeruhan lensa mata (katarak).
7. Sinar ultra violet dapat menyebabkan perih dengan pada mata.
8. Radiasi sinar radio aktif dapat menyebabkan tumor ganas pada kulit dan system darah *leukemia*, *aplastic*, dan anemia.

b. Golongan kimiawi

1. Gas seperti : CO, H₂S, HCN, amoniak dapat menyebabkan keracunan pada tenaga kerja.
2. Uap, diantaranya uap pada logam yang dapat menyebabkan kulit meradang, keracunan dan *metal fume fever*.
3. Larutan atau zat kimia dapat menyebabkan penyakit kulit, dermatitis dan luka bakar.
4. Debu, penimbunan debu dalam dalam paru-paru menyebabkan penyakit tertentu.

c. Golongan faal misalnya:

1. Sikap badan yang kurang baik maupun beban berat dapat menyebabkan keluhan-keluhan dipinggang.

2. Kesalahan-kesalahan kontruksi mesin/peralatan menimbulkan kelelahan fisik, bahkan dapat perubahan fisik tubuh.
 3. Kerja yang berdiri terus menerus dapat menyebabkan varises pada tungkai bawa atau *platvoet* pada kaki tenaga kerja.
- d. Golongan mental – psikofik, misalnya:
1. Pekerjaan yang tidak sesuai dengan bakat dan pendidikan.
 2. Beban tanggung jawab yang berat diluar batas kemampuannya.
 3. Keadaan/pekerjaan yang monoton.
 4. Dapat bekerja sama dengan kawan sekitar, atasan maupun bawahan.

Pencegahan penyakit akibat kerja menurut TIM K3 FT UNY (2014:35) berikut ini beberapa tips dalam mencegah penyakit kerja, diantaranya.

- a. Memakai alat pelindung diri secara benar dan teratur
- b. Mengenali resiko pekerjaan dan cegah supaya tidak terjadi lebih lanjut
- c. Segera akses tempat kesehatan terdekat apabila terjadi luka yang berkelanjutan.

Selain itu terdapat pula beberapa pencegahan lainnya yang dapat di tempuh seperti sebagai berikut ini:

- a. Pencegahan primer
 - 1) Perilaku kesehatan
 - 2) Faktor bahaya di tempat kerja
 - 3) Perilaku kerja yang baik
 - 4) Olahraga
 - 5) Gizi

b. Pencegahan sekunder

- 1) Pengendalian melalui perundangan-undangan
- 2) Pengendalian administratif/organisasi: rotasi/pembatas jam kerja
- 3) Pengendalian teknis: substansi, isolasi, alat pelindung (APD).
- 4) Pengendalian jalur kesehatan imunisasi

c. Pencegahan tersier

- 1) Pemeriksaan kesehatan pra-kerja
- 2) Pemeriksaan kesehatan berkala
- 3) Pemeriksaan lingkungan secara berkala
- 4) Surveilans
- 5) Pengobatan segera bila ditemukan gangguan pada pekerja
- 6) Pengendalian segera di tempat kerja.

Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja menurut Marsam & Muah, (2017:711) adalah sebagai berikut:

- a. Komite dan kebijakan K3 yang meliputi menyediakan sumber daya yang memadai dan membuat kebijakan K3 berupa visi, tujuan komite dan tekad melaksanakan K3,
- b. Membuat perencanaan identifikasi bahaya, penilaian dan pengendalian resiko untuk memenuhi kebijakan K3.
- c. Menetapkan dan memelihara prosedur yang berkaitan dengan K3 sesuai dengan kegiatan perusahaan perusahaan yang bersangkutan.
- d. Penyatuan SMK3 dengan sistem manajemen perusahaan dilakukan secara seimbang.
- e. Mendorong budaya K3 perusahaan serta menyediakan tenaga kerja yang kompeten dan pelatihan guna penerapan dan pengembangan SMK3.

- f. Menetapkan tujuan dan sasaran kebijakan K3 perusahaan menggunakan indikator kinerja yang dapat diukur sebagai dasar penilaian kinerja K3
- g. Menetapkan dan memelihara prosedur inspeksi, pengujian dan pemantauan yang berkaitan dengan tujuan dan sasaran K3.
- h. Audit SMK3 dilakukan secara berkala untuk mengetahui keefektifan penerapan SMK3.

4. Kinerja Pegawai

A. Pengertian kinerja

1. Menurut Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi.
2. Manajemen Pegawai Negeri Sipil Harun Samsuddin (2018:3) adalah pengelolaan negeri sipil untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (pasal 1 pp no. 11 tahun 2017).

B. Menurut Fuad Mas'ud (2004:50) menyatakan ada lima indikator kinerja pegawai secara individu, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. . Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain.

4. Efektivitas

Tingkat pengguna sumber daya manusia dalam organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya manusia.

5. Komitmen Kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kepada perusahaan.

C. Jenis - jenis kinerja pegawai

1. Kinerja strategis

Kinerja strategis biasanya berkaitan dengan strategi dalam penyesuaian terhadap lingkungannya dan kemampuan di mana suatu organisasi berada. Biasanya kebijakan strategis di pegang oleh topmanajer karena menyangkut strategi menghadapi pihak luar, dan juga kinerja strategis harus mampu membuat visi kedepan tentang kondisi makro ekonomi negara yang berpengaruh pada kelangsungan organisasi.

2. Kinerja administratif

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi. Termasuk didalamnya tentang struktur administratif yang

mengatur hubungan otoritas (wewenang) dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.

3. Kinerja operasional.

Kinerja operasional berkaitan dengan efektifitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan organisasi. Kemampuan mencapai efektifitas penggunaan sumberdaya (modal, bahan baku, teknologi dan lain-lain) tergantung kepada sumberdaya manusia yang mengerjakan.

D. Kelemahan Sistem Manajemen Pegawai Negari Sipil menurut Harun Samsuddin (2018:6)

1. Lebih menonjolkan sisi administrasi pada sisi manajemen khususnya manajemen sumber modern.
2. Lebih bersifat sentralistis sehingga kurang mengakomodasikan nilai efisien dan efektifitas dalam pencapaian tujuan organisasi dari masing-masing instansi baik di pusat maupun daerah.
3. Tidak terdapat prinsip *chek* dan *balance* dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian sehingga mendorong terjadinya duplikasi baik di tingkat pusat maupun di daerah yang akhirnya menghambat prinsip akuntabilitas
4. Kurang didukung oleh sistem informasi kepegawaian yang memadai sehingga berpengaruh negatif pada proses pengambilan keputusan dalam manajemen kepegawaian.
5. Tidak mampu mengontrol dan mengaplikasikan prinsip sistem merit secara tegas.

6. Tidak memberi uang atau dasar bagi pengangkatan pejabat non karier.
7. Tidak mengakomodasikan dengan baik klasifikasi jabatan dan standart kompetensi sehingga berpengaruh negatif terhadap pencapaian kinerja organisasi dan individu.
8. keberadaan komisi kepegawaian Negara kurang independen dan tidak jelas kedudukannya.

E. Fungsi Pegawai Negeri Sipil menurut Harun Samsuddin (2018:7)

Pegawai Negeri Sipil adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga di perlukan piranti agar dapat menjalankan fungsi tersebut dengan sebaik-baiknya. Manajemen Pegawai Negeri Sipil dilakukan agar didapat sosok Pegawai Negeri Sipil yang mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat. Secara jujur, adil, merata, efisien dan efektif serta netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik untuk dalam pengembangan kariernya perlu mendapatkan pembinaan berdasarkan pepaduan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititipbertakan kepada sistem prestasi kerja.

F. Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Sipil menurut Harun Samsuddin (2018:7).

Penilaian kinerja berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memeperlihatkan target, pencapaian, hasil, manfaat yang dicapai dan perilaku Pegawai Negeri Sipil. Penilaian dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Sedangkan disiplin menjamin terpeliharanya tata tertip

dan pelanggaran dijatuhkan hukuman disiplin. Dalam pasal 76 undang-undang nomor 5 tahun 2014.

G. Budaya Kerja Pegawai Sipil menurut Harun Samsuddin (2018:11).

Dalam lingkungan instansi pemerintah di kenal dengan adanya budaya kerja Aparatur Negara. Sesuai dengan keputusan Menteri pemberdayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002 TANGGAL 25 April 2002, sebagai budaya, maka budaya Aparatur Negara dapat di kenali dengan wujudnya dalam bentuk nilai-nilai yang terkandung didalamnya, institusi atau sistem kerja, seta sikap dan perilaku SDM Aparatur yang melaksanakannya. Namun nilai-nilai ini belum terlihat dengan nyata di lingkungan pegawai negeri sipil.

B. Tinjauan Empiris

Penelitian ini merupakan beberapa jurnal yang dijadikan referensi untuk mapping jurnal.

Tabel 2.1 Mapping Jurnal

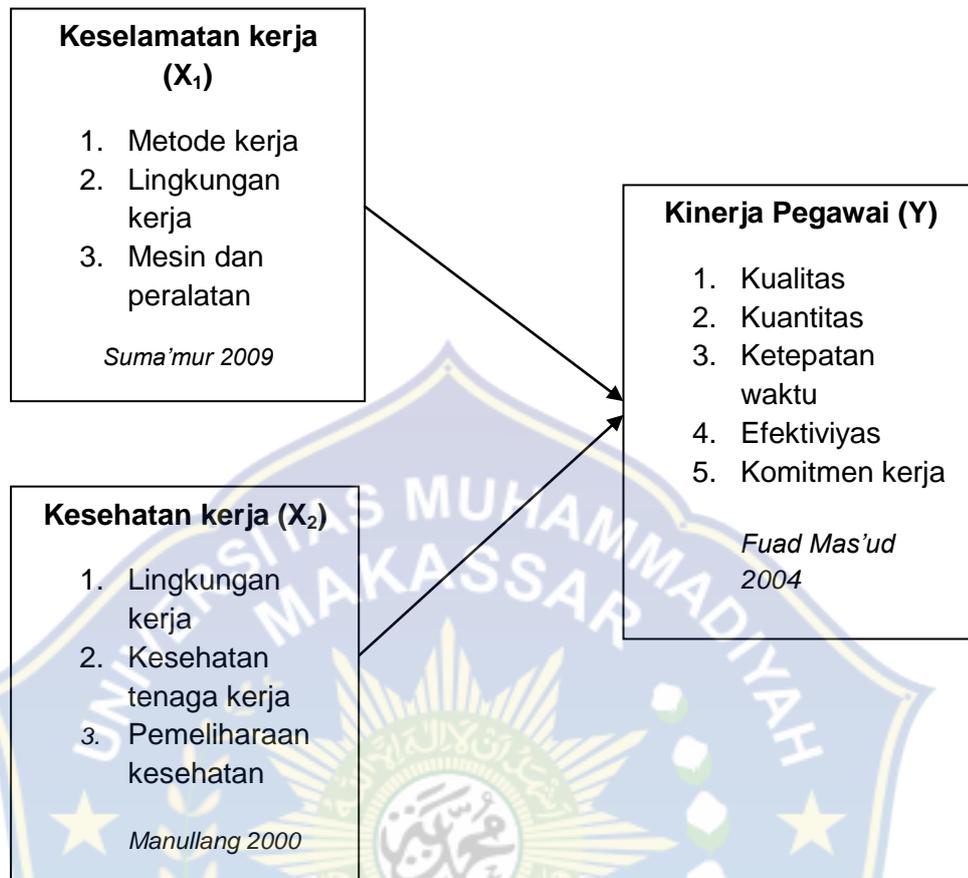
no	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Karina Zain Suyono, Erwin Dyah Nawawinetu (2013)	Hubungan antara Faktor Pembentuk Budaya Keselamatan Kerja dengan Savety behavior di PT DOK dan Perkapalan Surabaya Unit Hull Construction	(X_1) Budaya Keselamatan Kerja (Y) Savety behavior	Regresi Linier Sederhana	Faktor pembentuk budaya keselamatan yang memiliki hubungan kuat dengan savety behavior yaitu komunikasi dan lingkungan sosial pekerja

2.	Merysa Anjani (2014)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi ada Karyawan Bagian Produksi PT. Internasional Power Motsui Operation and Maintenance Indonesia	(X_1) Keselamatan (X_2) Kesehatan Kerja (Y) Kinerja Kerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Keselamatan dan kesehatan kerja (k3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Muhammad Busyairi, Ayu Oktaviani (2014)	Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Karyawan.	(X_1) Kesehatan kerja (X_2) Keselamatan kerja (Y)Produktivitas karyawan	Regresi Linier Berganda	Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh Positif terhadap Produktivitas Karyawan.
4.	Fendy Budianto (2014)	Pengaruh Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan bagian Produksi PR. Sumber Kencana di Bojo negoro	(X_1) keselamatan kerja (X_2) Kesehatan kerja (Y) komitmen oeganisasi onal karyawan	Regresi Linier Berganda	Keselamatan kerja dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel komitmen oeganisasi onal karyawan
5.	G Ukhisia, Retno As (2013)	Analisis Pengaruh kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Metode Partial least Squares	(X_1) Keselamatan kerja (X_2) kesehatan kerja (Y)Produktivitas karyawan	Regresi Linier berganda	Keselamatan kerja secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kesehatan kerja secara langsung berpengaruh

					signifikan terhadap produktivitas karyawan
6.	Wikie Yuni Christina, Lutfi Djakfar, Armau (2013)	<i>Effect Of Occoupatonal Safety and Health Culture On The Performace Of Contruction Projects</i>	(X_1) Safety of work (X_2) Health of work (Y) Performace Of Contruction Projects	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>Occoupatonal Safety and Health Culture has a significant on performace Of Contruction Projects</i>
7.	Raldo Septian Victor Kaligis, Bonny F Sompie, Jermias Tjakra, DRO Walangitan	<i>Effect Implementation of Occupational Safety and Health Programs on Work Productivity</i>	(X_1) Safety of work (X_2) Health of work (Y) Work Productivity	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>From the results of the study it can be concluded that the Safety and Health program will have a significant influnce on improvingwork produktivity if implemented in its entrety, in the sense that it is not only focused on one part.</i>

C. Kerangka Konsep

Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bone dalam upaya peningkatan kinerja pegawai maka instansi tersebut membentuk suatu biro k3 departemen teknik dan utilitas yang menganangi masalah kesehatan dan keselamatan kerja pegawai, hal ini kemudian diharapkan mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi kinerja pegawai. Berdasarkan kajian empiris dan teoritis, penulis menerapkan suatu kerangka konsep sebagai berikut:



Gambar 4.1 Kerangka konsep

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dengan demikian, berdasarkan kerangka pikir diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Bone.
2. Diduga Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Bone.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Berdasarkan variabel-variabel yang di teliti jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Metode ini di sebut metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu, empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka. Sedangkan pendekatan penelitian menggunakan metode survei yaitu teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden dalam bentuk sampel dari sebuah populasi. (Sugiyono, 2014:7).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan oleh penulis untuk mengambil penelitian dengan mengambil objek penelitian pada Dinas Pemadam Kebakaran di Kabupaten Bone. Adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini akan dilakukan di bulan Mei sampai Juni 2019.

C. Definisi Operasional Variabel dan pengukuran

Peneliti memberikan persamaan persepsi kepada pembaca, maka diberikan batasan-batasan terhadap variabel-variabel yang di teliti.

1. Keselamatan kerja merupakan kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan dan kerugian dari tempat kerja berupa mesin dan peralatan, lingkungan kerja dan metode kerja

Indikator:

- a. Metode kerja
 - b. Lingkungan kerja
 - c. Mesin dan peralatan
2. Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis, penyakit akibat kerja yang di sebabkan oleh lingkungan kerja.

Indikator:

- a. Lingkungan kerja
 - b. Kesehatan tenaga kerja
 - c. Pemeliharaan kesehatan
3. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral.

Indikator:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektiviyas
- e. Komitmen kerja

Penelitian ini akan menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* di gunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Penggunaan angket di harapkan akan

memudahkan bagi responden dalam memberikan jawaban karena alternatif jawaban telah tersedia, sehingga untuk menjawabnya hanya perlu waktu singkat. Pada setiap item soal disediakan 5 pilihan jawaban dengan skor nilai masing-masing sebagai berikut:

1.	Sangat tidak setuju (STS)	1
2.	Tidak setuju (TS)	2
3.	Kurang setuju (KS)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat setuju (SS)	5

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian atau objek penelitian yang diambil oleh peneliti yaitu seluruh Aparatur Sipil negara pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bone yang berjumlah 130 Aparatur Sipil Negara. Adapun responden yang dipengaruhi yaitu teknik sensus, menurut Sugiyono, (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono (2014:93) sedangkan pada literatur lain sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Dimana penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel.

Cara menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi (130)

e : tingkat kesalahan pengambilan sampel (10%)

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

$$n = \frac{130}{1 + 130(0.1)^2}$$

$$n = \frac{130}{2,3} = 56,52 \text{ dibulatkan menjadi } 57 \text{ orang.}$$

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengambilan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi adalah pengamatan atau peninjauan secara mendalam. Apabila dihubungkan dengan penelitian maka observasi dapat diartikan sebagai salah satu teknik pengumpulan data dengan meniadakan pengamatan secara langsung terhadap sesuatu baik benda, perilaku, maupun kondisi dari berbagai gejala yang di teliti. Observasi di lakukan

dengan cara mendatangi lokasi penelitian yang terdapat pada kabupaten bone tepatnya pada Dinas Kebakaran Kabupaten Bone.

2. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan/ Pernyataan kepada responden untuk di jawab agar memperoleh informasi yang dibutuhkan.
3. Dokumentasi, yaitu dengan melakukan pengumpulan dan mempelajari dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh secara langsung dari Dinas Pemadam Kebakaran di Kabupaten Bone, seperti sejarah singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan dokumen-dokumen pendukung lainnya.

F. Teknik Analisis

1. Instrumen Penelitian

a. Uji validitas

Uji validitas untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat di nilai dari nilai *corrected item-total correlation*.

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* > dari r-tabel yang diperoleh melalui Df (*Degree Of Freedom*). Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui program komputer *Excel Statistic Analisis & SPSS 22*.

b. Uji Realibilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan di susun dalam suatu bentuk kuesioner.

Alat ukur yang akan di gunakan adalah cronbach alpha melalui program komputer excel statistic analysis & spss 22. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach alpha > 0,60.

2. Analisis regresi linier berganda.

Analisis ini (Sugiyono 2014:147) di gunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh positif dari variabel independen (X_1 , dan X_2) terhadap variabel dependen (Y) dengan model regresi sebagai berikut:¹

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja ASN

β_0 = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien regresi

e = Standart error

X_1 = Keselamatan kerja

X_2 = Kesehatan kerja

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bone

Perkembangan Kabupaten Bone mulai ekonomi sampai pembangunan fisik kota dengan pertambahannya gedung dan bangunan-bangunan tinggi bisa dikatakan sangat pesat, hal ini dapat mengakibatkan rawannya terjadi Bahaya Kebakaran yang dapat menyebabkan dampak kerugian cukup besar bagi masyarakat, dunia usaha bahkan pendapatan daerah dan segi perekonomian dan sosial. Mengantisipasi peningkatan bahaya kebakaran ini diperlukan upaya pencegahan dan penanggulangan kebakaran baik dari segi pengaturan, organisasi dan tata laksana, sumber daya manusia dan peralatan termasuk infrastruktur pendukungnya yang berbasis pada potensi bahaya kebakaran.

Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bone merupakan bagian dari Pemerintah Kabupaten Bone, oleh karena itu, pembangunan yang berkelanjutan merupakan suatu keharusan untuk dilaksanakan dengan memperhatikan dampak yang ditimbulkan. Perencanaan yang menyeluruh dibutuhkan untuk dapat melakukan pembangunan yang berkelanjutan ini.

Persiapan dan kesiapan untuk menghadapi hal tersebut tentunya tidaklah mudah, dibutuhkan suatu perumusan dan perencanaan yang matang menyangkut kebutuhan dan kesiapan sarana dan prasarana khususnya pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bone.

Sesuai Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang mengamanatkan untuk menyusun Rencana Strategis (Renstra), maka Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bone membuat dokumen Rencana Strategis yang dihimpun untuk memenuhi persiapan dan kebutuhan lima tahunan, yang berisikan Program dan Rencana Kegiatan yang akan dilakukan oleh Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bone pada Tahun 2018-2023 yang akan datang yang dibuat melalui proses perencanaan, penghimpunan dan inventarisasi sarana dan prasarana yang ada serta pemanfaatannya.

Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat dengan Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah yang memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada RPJMD Kabupaten Bone Periode 2018-2023 dan bersifat indikatif.

Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bone Tahun 2018-2023 dimaksudkan untuk menyiapkan dokumen perencanaan pembangunan lima tahunan, serta bertujuan untuk memantapkan terselenggaranya kegiatan-kegiatan prioritas sesuai dengan visi, misi, tujuan dan sasaran strategis yang ingin dicapai oleh Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bone dalam periode lima tahun ke depan, yang disesuaikan dengan dinamika dan tuntutan perubahan kedepan, serta sinkronisasi perencanaan pembangunann secara menyeluruh dan terintegrasi dalam mendukung

kebijakan pemerintah Kabupaten Bone khususnya dan kebijakan pembangunan nasional pada umumnya.

2. Visi Dan Misi

Visi

“Mandiri, Berdaya Saing dan Sejahtera”

Misi

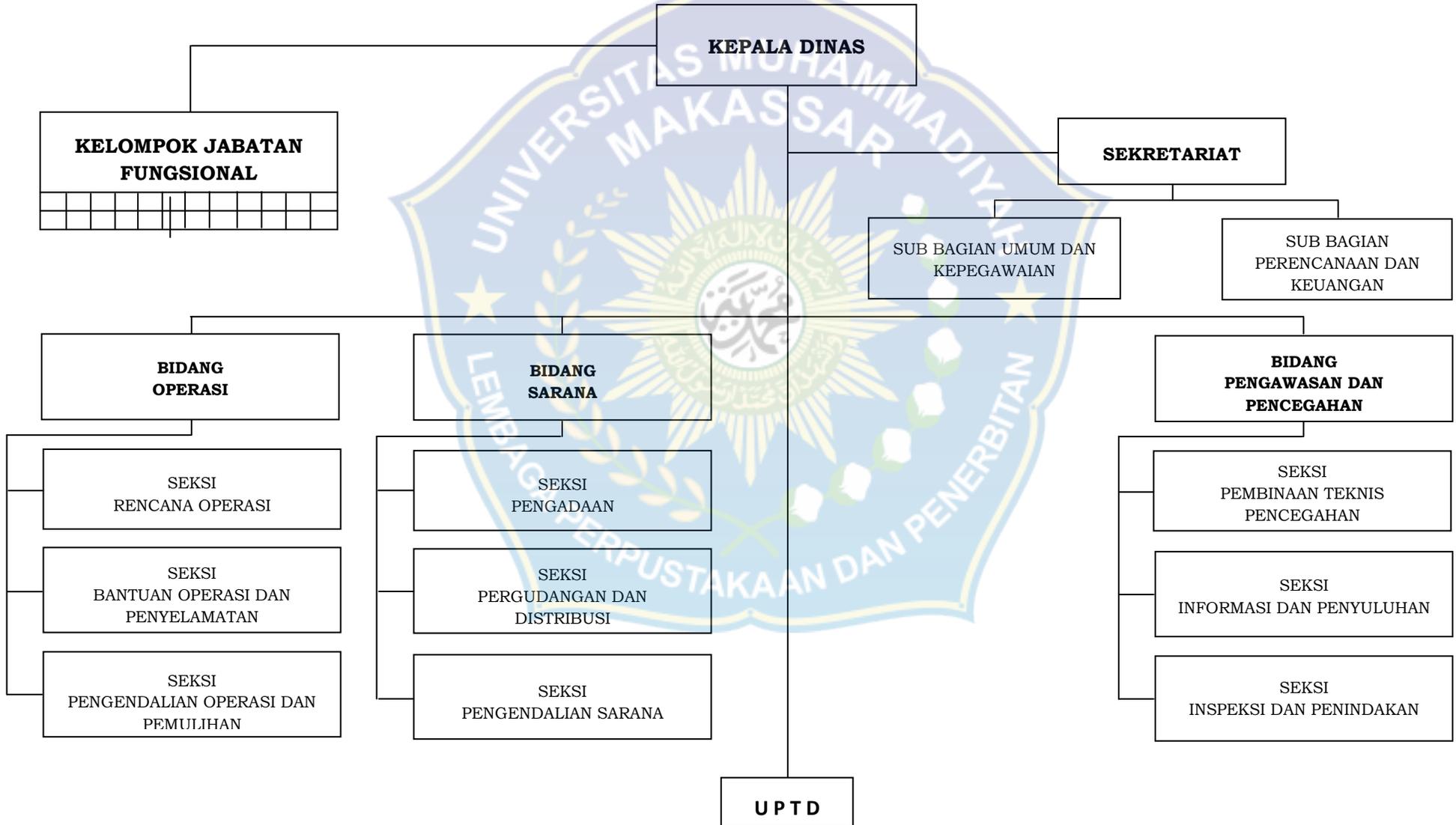
- a. Mewujudkan Pelayanan Prima
- b. Mewujudkan Profesionalisme Aparatur
- c. Mengoptimalkan dan Peluang Investasi
- d. Mewujudkan Koordinasi dan Kerjasama

3. Logo Dinas Pemadam Kebakaran



4. struktur organisasi

**STRUKTUR ORGANISASI
DINAS PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN BONE**



5. Tugas dan Fungsi

Dinas Pemadam Kabupaten Bone mempunyai Tugas Pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat sub urusan kebakaran yang menjadi kewenangan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan, meliputi operasi, sarana, pengawasan dan pencegahan.

Sedangkan fungsi dari Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bone, adalah :

- a. perumusan kebijakan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat khususnya sub urusan kebakaran;
- b. pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat khususnya sub urusan kebakaran;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat khususnya sub urusan kebakaran;
- d. pelaksanaan administrasi dinas urusan pemerintahan bidang ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat khususnya sub urusan kebakaran; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Tugas pokok dan Fungsi Dinas Pemadam Kebakaran ditetapkan dalam Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pemadam Kebakaran, yang secara rinci dijabarkan di bawah ini :

1. Sekretariat

Tugas Pokok :

Memberikan pelayanan administrative dan teknis yang meliputi perencanaan, keuangan, urusan tata usaha, perlengkapan rumah tangga, perlengkapan rumah tangga dan urusan ASN kepada semua unsur di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bone

Fungsi :

- a. penyusunan rencana strategis dan rencana kerja serta anggaran sekretariat;
- b. pelaksanaan rencana strategis dokumen pelaksanaan anggaran Sekretariat;
- c. pengoordinasian penyusunan rencana strategis dan rencana kerja serta anggaran;
- d. pelaksanaan monitoring, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan rencana strategis dan dokumen pelaksanaan anggaran;
- e. pengelolaan kepegawaian, keuangan dan barang;
- f. pelaksanaan kegiatan ketatausahaan dan kerumahtanggaan serta pengelolaan kearsipan;
- g. pengoordinasian penyusunan laporan keuangan, kinerja, kegiatan dan akuntabilitas; dan
- h. pelaporan dan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat.

Sekretariat terdiri atas :

1.1 Subbagian Umum dan Kepegawaian

1.2 Subbagian Perencanaan dan Keuangan

1.1 Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Tugas Pokok :

- a. Melaksanakan penyusunan rencana kerja SubBagian Umum dan Kepegawaian;
- b. mengatur pelaksanaan kegiatan urusan ketatausahaan meliputi surat-menyerurat, kearsipandan mendistribusikan surat sesuai bidang;
- c. melaksanakan urusan kerumahtanggaan dinas;
- d. melaksanakan usul kenaikan pangkat, mutasi dan pensiun;
- e. melaksanakan usul gaji berkala, usul tugas belajar;
- f. menghimpun dan mensosialisasikan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian dalam lingkup Dinas;
- g. menyiapkan bahan penyusunan standarisasi meliputi bidang kepegawaian, pelayanan, organisasi dan ketatalaksanaan;
- h. melakukan koordinasi dengan unit kerja lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya; dan
- i. melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas SubBagianUmum dan Kepegawaian.

1.2 Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

Tugas Pokok

- a. menyusun rencana dan program kerja SubBagian Perencanaan dan Keuangan;
- b. melaksanakan kegiatan pengelolaan keuangan dinas sesuai dengan Dokumen Pelaksanaan Anggaran
- c. menyiapkan bahan pelaksanaan verifikasi, perbendaharaan, pembukuan keuangan dan pelaporan keuangan;

- d. menyiapkan bahan tanggapan pemeriksaan; dan
- e. melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas SubBagian Perencanaan dan Keuangan.

2. Bidang Operasi

Tugas Pokok

melaksanakan operasional penanggulangan bahaya kebakaran, memberi pertolongan dan penyelamatan jiwa serta mengendalikan operasi penanggulangan kebakaran

Fungsi :

- a. penyusunan rencana dan program kerja operasi pemadaman kebakaran;
- b. penyusunan rencana dan program kerja penyelamatan jiwa korban pemadaman kebakaran;
- c. penyusunan rencana dan program kerja pengendalian operasi pemadaman kebakaran;
- d. penyusunan kebijakan, pedoman dan standar teknis operasi pemadaman kebakaran;
- e. pengoordinasian bantuan operasi pemadaman kebakaran di luar wilayah Kabupaten Bone;
- f. pengkoordinasian dengan bidang lain dalam lingkup Dinas Pemadam Kebakaran dan instansi lain terkait dalam hal kelancaran dan efektivitas pelaksanaan tugas;
- g. pelaksanaan penanggulangan bahaya kebakaran, penyelamatan jiwa dan pengendalian operasi pemadaman kebakaran;

- h. pelaksanaan pengelolaan pusat komando operasi pemadaman kebakaran dan penyelamatan jiwa akibat bencana kebakaran;
- i. pemberian informasi, saran tindak, taktik dan strategi operasi kepada Kepala Dinas pada saat operasi pemadaman kebakaran;
- j. pelaksanaan pengawasan, pengendalian, monitoring dan evaluasi pelaksanaan operasi pemadaman kebakaran; dan
- k. pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Operasi.

Bidang Operasi, terdiri atas :

2.1 Seksi Rencana Operasi

2.2 Seksi Bantuan Operasi dan Penyelamatan

2.3 Seksi Pengendalian Operasi dan Pemulihan

2.1 Seksi Rencana Operasi

Tugas Pokok

- a. menyusun bahan kebijakan teknis pelaksanaan operasi pemadaman kebakaran;
- b. menyusun rencana dan program kerja pada Seksi Rencana Operasi Pemadam Kebakaran;
- c. membuat peta wilayah, menganalisa perkiraan resiko bencana kebakaran serta melakukan koordinasi dengan bidang-bidang/seksi terkait lingkup Dinas dalam upaya-upaya pencegahan dan penanggulangan kebakaran; dan
- d. melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas seksi rencana operasi dan bantuan operasi penyelamatan.

2.2. Seksi Bantuan Operasi dan Penyelamatan

Tugas Pokok

- a. menyusun bahan kebijakan teknis pelaksanaan bantuan operasi dan penyelamatan jiwa akibat bencana kebakaran;
- b. menyusun rencana dan program kerja pada Seksi Bantuan Operasi dan Penyelamatan;
- c. melaksanakan bantuan operasi pemadam kebakaran, penyelamatan jiwa dan evakuasi korban;
- d. melaksanakan kegiatan koordinasi, kerjasama dan kemitraan pelaksanaan bantuan penanggulangan bencana kebakaran dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) lain dan/atau instansi pemerintah/swasta/masyarakat terkait; dan
- e. melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas Seksi Bantuan Operasi dan Penyelamatan.

2.3. Seksi Pengendalian Operasi dan Pemulihan

Tugas Pokok

- a. menyusun bahan kebijakan teknis pelaksanaan pengendalian operasi pemadaman kebakaran dan penyelamatan jiwa akibat bencana kebakaran serta pemulihan bencana kebakaran;
- b. menyusun rencana dan program kerja pada Seksi Pengendalian Operasi dan Pemulihan;
- c. mengatur dan mengendalikan jalur komunikasi operasi pemadaman kebakaran dan penyelamatan jiwa akibat bencana kebakaran;
- d. melakukan inventarisasi jumlah korban dan perkiraan jumlah kerugian;

- e. mengkoordinasikan pelaksanaan rehabilitasi dan rekonstruksi fasilitas social atau umum serta penempatan kembali korban kebakaran ke lokasi semula atau kawasan yang aman;
- f. memberikan bantuan konsultasi dan pendampingan kepada petugas operasional yang mengalami sengketa hokum dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya; dan
- g. melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas Seksi Pengendalian Operasi dan Pemulihan.

3. Bidang Sarana

Bidang Sarana mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pengadaan, penyimpanan, distribusi, pengendalian sarana dan prasarana pemadam kebakaran

- a. penyusunan rencana kerja tentang kebijaksanaan teknis pengadaan, rehabilitasi, pemeliharaan dan perawatan sarana/prasarana pemadam kebakaran sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- b. penyusunan program pengadaan, rehabilitasi, pemeliharaan dan perawatan sarana/prasarana pemadam kebakaran;
- c. penyusunan rencana dan program rehabilitasi, perawatan dan pemeliharaan sarana/prasarana dinas;
- d. penyiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis pengelolaan perbengkelan untuk perawatan kendaraan dinas;
- e. pelaksanaan inventarisasi/pengadministrasian semua sarana dan prasarana pemadam kebakaran serta mengefektifkan dan mengoptimalkan penggunaannya;
- f. pengoptimalan manajemen pengelolaan sarana/prasarana dinas; dan

- g. pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Sarana.

Bidang Sarana, terdiri dari :

- 3.1. Seksi Pengadaan
- 3.2. Seksi Pergudangan dan Distribusi
- 3.3. Seksi Pengendalian Sarana

3.1. Seksi Pengadaan

Tugas pokok

- a. menyusun rencana dan program kerja Seksi Pengadaan;
- b. menghimpun serta menyusun rencana pengadaan sarana/prasarana pemadam kebakaran;
- c. merencanakan dan melaksanakan pengadaan kebutuhan sarana/prasarana pemadaman kebakaran antara lain bahan pemadam, bahan bakar minyak, pelumas, suku cadang kendaraan operasional dan peralatan teknis operasional;
- d. menginventarisir sarana/prasarana Dinas;
- e. mengatur, mengefektifkan dan mengoptimalkan penggunaan peralatan yang dimiliki oleh Dinas; dan
- f. melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas Seksi Pengadaan.

3.2. Seksi Pergudangan dan Distribusi

Tugas pokok :

- a. menyusun rencana dan program kerja Seksi Pergudangan dan Distribusi;

- b. menyusun pedoman, petunjuk teknis, petunjuk pelaksanaan kegiatan penyimpanan dan penyaluran sarana/prasarana pemadaman kebakaran;
- c. menerima, menyimpan dan menyalurkan kebutuhan bahan operasional sarana/prasarana pemadaman kebakaran antara lain : bahan pemadam, bahan bakar minyak, pelumas, suku cadang kendaraan operasional dan peralatan teknis operasional Dinas;
- d. menginventarisasi semua sarana/prasarana Dinas Pemadam Kebakaran;
- e. melaksanakan tugas pengadministrasian penyimpanan/pengeluaran barang Dinas Pemadam Kebakaran; dan
- f. melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas Seksi Pergudangan dan Distribusi.

3.3. Seksi Pengendalian Sarana

Tugas Pokok

- a. melaksanakan tugas operasional pemeliharaan rutin/berkala terhadap sarana dan prasarana Dinas Pemadam;
- b. mengatur tenaga teknis perbengkelan untuk perawatan kendaraan Dinas;
- c. mengatur tenaga sopir untuk untuk operasional kendaraan Dinas Pemadam Kebakaran;
- d. melaksanakan pemeriksaan berkala terhadap persiapan/kesiapan kendaraan Dinas;
- e. mendata dan melaporkan kondisi sarana/prasarana pemadam kebakaran yang akan diperbaiki; dan

- f. melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas Seksi Pengendalian Sarana.

4. Bidang Pengawasan dan Pencegahan

Bidang Pengawasan dan Pencegahan mempunyai tugas melaksanakan pengawasan pemenuhan kebutuhan alat proteksi kebakaran bangunan gedung dan gudang, bimbingan teknis pencegahan kebakaran dan pemeriksaan/pengetesan kelayakan sarana/ prasarana proteksi kebakaran

Fungsi :

- a. penyusunan rencana kerja tentang kebijaksanaan teknis pengawasan pemenuhan kebutuhan alat proteksi kebakaran bangunan gedung dan gudang, bimbingan teknis pencegahan kebakaran serta pemeriksaan/pengetesan kelayakan sarana/prasarana proteksi kebakaran;
- b. persiapan bahan penyusunan rencana dan program pengawasan pemenuhan kebutuhan alat proteksi kebakaran bangunan gedung dan gudang, bimbingan teknis pencegahan kebakaran serta pemeriksaan/pengetesan kelayakan sarana/prasarana proteksi kebakaran;
- c. pelaksanaan kompilasi peraturan dan sumber-sumber yang berkaitan dengan Bidang Pengawasan dan Pencegahan Pemadam Kebakaran;
- d. pengawasan dan pengendalian pemenuhan kebutuhan alat proteksi kebakaran bangunan gedung dan gudang, penggunaan dan pengangkutan bahan berbahaya;

- e. pemberian bimbingan, konsultasi, monitoring dan evaluasi pemenuhan persyaratan keselamatan bangunan gedung, angkutan dan pergudangan bahan berbahaya dari bahaya kebakaran;
- f. pemberian surat persetujuan dan rekomendasi terhadap gedung, pergudangan, penggunaan dan pengangkutan bahan berbahaya;
- g. pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Pengawasan dan Pencegahan.

Bidang Pengawasan dan Pencegahan

Bidang Pengawasan dan Pencegahan mempunyai tugas melaksanakan pengawasan pemenuhan kebutuhan alat proteksi kebakaran bangunan gedung dan gudang, bimbingan teknis pencegahan kebakaran dan pemeriksaan/pengetesan kelayakan sarana prasarana proteksi kebakaran

Fungsi :

- a. penyusunan rencana kerja tentang kebijaksanaan teknis pengawasan pemenuhan kebutuhan alat proteksi kebakaran bangunan gedung dan gudang, bimbingan teknis pencegahan kebakaran serta pemeriksaan/pengetesan kelayakan sarana/prasarana proteksi kebakaran;
- b. persiapan bahan penyusunan rencana dan program pengawasan pemenuhan kebutuhan alat proteksi kebakaran bangunan gedung dan gudang, bimbingan teknis pencegahan kebakaran serta pemeriksaan/pengetesan kelayakan sarana/prasarana proteksi kebakaran;
- c. pelaksanaan kompilasi peraturan dan sumber-sumber yang berkaitan dengan Bidang Pengawasan dan Pencegahan Pemadam Kebakaran;

- d. pengawasan dan pengendalian pemenuhan kebutuhan alat proteksi kebakaran bangunan gedung dan gudang, penggunaan dan pengangkutan bahan berbahaya;
- e. pemberian bimbingan, konsultasi, monitoring dan evaluasi pemenuhan persyaratan keselamatan bangunan gedung, angkutan dan pergudangan bahan berbahaya dari bahaya kebakaran;
- f. pemberian surat persetujuan dan rekomendasi terhadap gedung, pergudangan, penggunaan dan pengangkutan bahan berbahaya;
- g. pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Pengawasan dan Pencegahan.

Bidang Pengawasan dan Pencegahan, terdiri dari :

- 4.1. Seksi Pembinaan Teknis Pencegahan
- 4.2. Seksi Informasi dan Penyuluhan
- 4.3. Seksi Inspeksi dan Penindakan
- 4.1. Seksi Pembinaan Teknis Pencegahan

Tugas Pokok

- a. menyusun bahan kebijaksanaan teknis pembinaan pemenuhan kebutuhan sarana proteksi kebakaran bangunan gedung dan gudang;
- b. meneliti perencanaan untuk pemenuhan persyaratan sarana proteksi dan peralatan keselamatan bencana kebakaran;
- c. melakukan kompilasi peraturan dan sumber-sumber yang berkaitan dengan Bidang Pengawasan dan Pencegahan; pemberian bimbingan, konsultasi, monitoring dan evaluasi pemenuhan persyaratan keselamatan bangunan gedung, angkutan dan pergudangan bahan berbahaya dari bahaya kebakaran;

- d. menyusun standar-standar penggunaan sarana proteksi pemadam kebakaran untuk mencegah terjadinya bencana kebakaran;
- e. menerbitkan surat persetujuan/rekomendasi kelayakan perencanaan terhadap gedung, pergudangan;
- f. memfasilitasi/melaksanakan kegiatan pendidikan dan latihan/kesamaptaan aparat pemadam kebakaran; dan
- g. melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas Seksi Pembinaan Teknis Pecegahan.

4.2. Seksi Informasi dan Penyuluhan

Tugas Pokok

- a. menyusun bahan kebijakan teknis pelaksanaan pengelolaan data, informasi dan publikasi serta penyuluhan dan pengembangan peran serta masyarakat dalam penanggulangan kebakaran;
- b. melaksanakan kegiatan pengelolaan data, informasi dan publikasi pemadam kebakaran;
- c. melaksanakan kegiatan pelayanan, analisis dan pelaksanaan tidak lanjut pengaduan masyarakat;
- d. melaksanakan kegiatan penyuluhan dan peningkatan ketahanan lingkungan masyarakat terhadap bahaya kebakaran;
- e. bekerja sama dengan instansi terkait untuk melaksanakan kegiatan simulasi pemadaman kebakaran pada gedung-gedung dan pergudangan; dan
- f. melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan fungsi Seksi Informasi dan Penyuluhan.

4.3. Seksi Inspeksi dan Penindakan

Tugas Pokok :

- a. menyusun kebijakan teknis pengawasan dan pengendalian pemenuhan persyaratan sarana proteksi dan peralatan keselamatan bencana kebakaran;
- b. pengawasan dan pengendalian pelaksanaan pembangunan gedung dan pergudangan untuk pemenuhan persyaratan sarana proteksi dan peralatan keselamatan bencana kebakaran;
- c. melaksanakan kegiatan pengawasan, inspeksi dan uji coba sewaktu-waktu terhadap kondisi kesiapan sarana proteksi pemadam kebakaran dan sarana/prasarana keselamatan kebakaran pada bangunan-bangunan prasarana umum, hotel-hotel dan perkantoran;
- d. melaksanakan pengawasan penyimpanan, penggunaan dan pengangkutan bahan berbahaya;
- e. menyusun kebijakan teknis pelaksanaan penyidikan dan penindakan pelanggaran peraturan perundang-undangan pemadam kebakaran;
- f. menerbitkan surat persetujuan/rekomendasi layak fungsi sarana proteksi kebakaran dan sarana/prasarana keselamatan kebakaran pada bangunan-bangunan prasarana umum, hotel-hotel dan perkantoran; dan
- g. melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan fungsi Seksi Inspeksi dan Penindakan.

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Gambaran umum responden ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik dari pegawai yang terpilih menjadi responden. Penggolongan responden didasarkan pada jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bone terhadap 57 responden melalui penyebaran kuesioner, maka karakteristik responden dapat digambarkan sebagai berikut :

a. Karakteristik reponden berdasarkan jenis kelamin

Analisis terhadap responden menurut jenis kelamin dilakukan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden agar tidak terjadi pembedaan jenis kelamin dalam mengambil sampel. Berikut adalah komposisi jenis kelamin responden dalam tabel berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Pria	50	87,7%
2.	Wanita	7	12,3%
	Total	57	100%

Sumber : Hasil Kuesioner Responden, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa pada penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin pria yaitu sebesar 87,7% sedangkan yang berjenis kelamin wanita hanya sebesar 12,3%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Analisis terhadap pendidikan dimaksudkan untuk mengetahui komposisi pendidikan responden. Berikut komposisi pendidikan responden dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA	27	47,4%
2.	S1	21	36,8%
3.	S2	9	15,8%
Total		57	100%

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan tamatan sekolah menengah akhir yaitu sebesar 47,4% atau sebanyak 27 orang, responden yang berpendidikan S1 sebesar 36,8% atau sebanyak 21 orang, responden yang berpendidikan S2 sebesar 15,8% atau sebanyak 9 orang.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Analisis terhadap umur, dimaksudkan untuk mengetahui komposisi umur responden. Berikut ini disajikan komposisi responden berdasarkan umur pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	<30 Tahun	28	49,1%
2.	31-40 Tahun	17	29,9%
3.	41-50 Tahun	8	14,%
4.	>50 Tahun	4	7,%
Total		57	100%

Sumber : Hasil Kuesioner Responden

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pegawai yang berusia <30 tahun yaitu sebesar 49,1% atau sebanyak 28 orang, responden yang berusia 31-40 tahun sebesar 29,9% atau sebanyak 17 orang, responden yang berusia 41-50 tahun sebesar 14% atau sebanyak 8 orang sedangkan responden yang berusia >50 tahun sebesar 7% atau sebanyak 4 orang.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini akan dijelaskan tentang item-item penelitian yang terdiri dari variabel keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y).

a. Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

Variabel keselamatan kerja (X_1) terdiri dari 3 item yaitu, instansi memberikan metode kerja yang baik terhadap pegawai agar sesuai dengan standar keaman agar menghindar terjadinya kecelakaan kerja ($X_{1.1}$), lingkungan kerja yang aman dapat mengurangi tingkat risiko kecelakaan kerja ($X_{1.2}$), dan kondisi mesin yang baik dapat menghindari terjadinya kecelakaan kerja pada saat melaksanakan pekerjaan ($X_{1.3}$).

Tabel 4.4

Variabel Keselamatan Kerja

Item	SS		S		KS		TS		STS		Skor	Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	21	36,8	31	54,4	4	7,0	1	1,8	0	0	243	4,26
X1.2	21	36,8	29	50,9	7	12,3	0	0	0	0	242	4,24
X1.3	21	36,8	30	52,6	4	7,0	2	3,5	0	0	241	4,22
X1.4	19	33,3	29	50,9	6	10,5	3	5,3	0	0	235	4,12
X1.5	31	54,4	20	35,1	5	8,8	1	1,8	0	0	252	4,42
Rata-rata Keseluruhan Keselamatan Kerja (X₁)											1213	21,26

Sumber : Hasil Output SPSS 20, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan sebagian besar responden memilih jawaban sangat setuju yaitu sebesar 31 orang responden. Adanya data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bone menyetujui bahwa penguasaan alat dan penggunaan atribut sefti K3 sangat menolong dan membantu dalam menghindari terjadinya kecelakaan kerja.

b. Variabel Kesehatan Kerja

Variabel kesehatan kerja (X₂) terdiri dari 3 item yaitu lingkungan kerja yang bersih dapat menjaga kesehatan para pegawai selama bekerja (X_{2.1}), perusahaan menyediakan penanganan gangguan kesehatan untuk pertolongan pertama bagi pegawai yang mendapat gangguan kesehatan (X_{1.2}), dan perusahaan menyediakan obat-obatan dan memberikan jaminan kesehatan kepada pegawai setiap pegawai yang mendapat gangguan kesehatan (X_{1.2}).

Tabel 4.5

Variabel Kesehatan Kerja

Item	SS		S		KS		TS		STS		Skor	Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	21	36,8	28	49,1	6	10,5	2	3,5	0	0	239	4,19
X2.2	25	43,9	29	50,9	3	5,3	0	0	0	0	250	4,38
X2.3	24	42,1	25	43,9	5	8,8	3	5,3	0	0	241	4,22
X2.4	25	43,9	27	47,4	5	8,8	0	0	0	0	248	4,35
X2.5	21	36,8	29	50,9	7	12,3	0	0	0	0	242	4,24
Rata-rata Keseluruhan Kesehatan Kerja (X₂)											1220	21,38

Sumber : Hasil Output SPSS 20, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan sebagian besar responden memilih jawaban sangat setuju yaitu sebesar 25 orang responden. Adanya data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bone sangat mengapresiasi dengan adanya penanganan gangguan kesehatan sebagai langkah pertama bagi pegawai yang mengalami gangguan kesehatan.

c. Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai (Y) terdiri dari 5 item yaitu, penguasaan peralatan berupa mesin dan atribut K3 yang baik dapat menghindari terjadinya kecelakaan kerja tingkat kebisingan dan getaran diusahakan agar tidak memengaruhi kinerja atau hasil kerja (Y_{1.1}), keselamatan dan kesehatan kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai hasil yang sesuai dengan yang ditetapkan (Y_{1.2}), agar tercapainya kinerja kerja pegawai yang ditetapkan maka setiap pegawai

harus menerapkan ketepatan waktu dalam bekerja ($Y_{1.3}$) penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dapat membuat pegawai bekerja dengan hasil yang efektif dan efisien ($Y_{1.4}$) dan pegawai harus memiliki komitmen dalam bekerja ($Y_{1.5}$).

Tabel 4.6

Variabel Kinerja Pegawai

Item	SS		S		KS		TS		STS		Skor	Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1.1	25	43,9	28	49,1	4	7,0	0	0	0	0	249	4,36
Y1.2	26	45,6	26	45,6	5	8,8	0	0	0	0	249	4,36
Y1.3	29	50,9	24	42,1	4	7,0	0	0	0	0	253	4,43
Y1.4	25	43,9	28	49,1	4	7,0	0	0	0	0	249	4,36
Y1.5	25	43,9	27	47,4	5	8,8	0	0	0	0	248	4,35
Rata-rata Keseluruhan Kinerja Pegawai (Y)											1248	21,86

Sumber : Hasil Output SPSS 20, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan sebagian besar responden memilih jawaban sangat setuju yaitu pada item Y1.3 sebesar 29 orang responden. Adanya data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang ada pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bone memiliki argumentasi yang sama, bahwa dengan adanya penerapan sistem kesehatan dan keselamatan kerja yang baik. Hal tersebut berpengaruh bagi kinerja mereka, dan tentunya ini juga berdampak pada pencapaian target yang lebih efektif.

3. Hasil dan Olah Statistik

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian sejauh mana suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument.⁵³ Suatu item kuisioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Pengujian validitas dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Keselamatan Kerja (X_1)	$X_{1.1}$	0,377	0,256	Valid
	$X_{1.2}$	0,477	0,256	Valid
	$X_{1.3}$	0,420	0,256	Valid
	$X_{1.4}$	0,438	0,256	Valid
	$X_{1.5}$	0,336	0,256	Valid
Kesehatan Kerja (X_2)	$X_{2.1}$	0,406	0,256	Valid
	$X_{2.2}$	0,330	0,256	Valid
	$X_{2.3}$	0,365	0,256	Valid
	$X_{2.4}$	0,279	0,256	Valid
	$X_{2.5}$	0,466	0,256	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	$Y_{1.1}$	0,262	0,256	Valid
	$Y_{1.2}$	0,384	0,256	Valid
	$Y_{1.3}$	0,597	0,256	Valid
	$Y_{1.4}$	0,540	0,256	Valid
	$Y_{1.5}$	0,537	0,256	Valid

Sumber : Hasil Ouput SPSS 20, 2019

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki *corrected item-total correlation* (r -hitung) $>$ r -tabel yaitu 0,256. Ini berarti seluruh item masing-masing yang ada dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji akurasi dan ketepatan dari pengukurannya. Instrumen reliabel bisa menggunakan batas nilai *Cronbach Alpha* 0,60. Jika reliabilitas kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan di atas 0,80 adalah baik. Pengujian reliabilitas dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
.136	15	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS 20, 2019

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Jadi, dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel dari kuisioner adalah *reliable* (dapat diandalkan) sehingga untuk selanjutnya item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4. Teknik Analisis Data

- a. Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bone. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam analisis ini adalah $\alpha = 5\%$

Tabel 4.9

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,990	3,541		4,798	,000
KESELAMATAN KERJA	,462	,121	,467	3,828	,000
KESEHATAN KERJA	,231	,138	,204	1,677	,099

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
 Sumber : Hasil Output SPSS 20, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 16,990 + 0,462 X_1 + 0,231 X_2$$

Interprestasi dari persamaan regresi linear berganda tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif yang artinya bahwa, setiap peningkatan dari keselamatan kerja maka akan diikuti kenaikan kinerja pegawai, yakni sebesar 0,462 satuan.
2. Pengaruh variabel kesehatan kerja tahap variabel kinerja pegawai adalah juga positif yang artinya bahwa semakin baik kesehatan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai yakni sebesar 0,231 satuan.

b. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya berpengaruh positif terhadap variabel terikatnya. Apabila t hitung $>$ t tabel maka dapat dikatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikatnya. Adapun t tabel yang diperoleh dari tabel statistic adalah sebesar 2,002

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu adanya pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Diketahui dari analisis regresi linier berganda diperoleh keterangan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Besarnya pengaruh variabel keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai adalah nilai t hitung $3,828 >$ t tabel 2,002 dengan nilai signifikan yaitu $0,000 <$ $0,05$ pada tabel (4.9) hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bone.

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu adanya pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Diketahui hasil analisis linier berganda yang diperoleh keterangan bahwa variabel kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai tetapi tidak signifikan. Besar pengaruh variabel kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai adalah nilai t hitung $1,667 <$ t tabel 2,002 dengan nilai signifikasi $0,099 >$ $0,05$ pada tabel (4.9). hasil analisis linier

berganda menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R square atau R kuadrat). Atau disimbolkan dengan R^2 yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independen (x) terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y). Atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau r square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel x secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel y. Adapun tabel koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.10

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,474 ^a	,225	,196	1,30927	,225	7,818	2	54	,001

a. Predictors: (Constant), KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Output SPSS 20, 2019

Berdasarkan 4.10 koefisien korelasi (R) sebesar 0,474 hal ini menunjukkan bahwa hubungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai kategori nilai R sedangkan diketahui bahwa R Square memiliki nilai sebesar 0,225. Artinya variabel keselamatan dan

kesehatan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 22,5 % dan sisanya 77,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu adanya pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Ini berarti semakin penting keselamatan kerja berakibat pada semakin baiknya kinerja pegawainya. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Merysa Anjani (2014), Muhammad Busyairi, Ayu Oktaviani (2014), Fendy Budianto (2014) variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terdapat pada tabel tinjauan empiris.

2. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Pengujian hipotesis didapatkan hasil yaitu terdapat adanya pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis dapat diterima. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel kesehatan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pengujian didapatkan hasil bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Merysa Anjani (2014), Karina Zain Suyono, Erwin Dyah Nawawinetu (2013), Muhammad Busyairi, ayu oktaviani (2014), Fendy Budiarto (2014). dengan hasil penelitian variabel X2 kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terdapat pada tabel tinjauan empiris.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Bedasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bone dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bone, hal ini di tunjukkan pada nilai Unstandardized Coefficients b 0,462 dan nilai t hitung 3,828 > t tabel 2,002 dengan taraf signifikasi sebesar 0,000 < 0,05
2. Variabel Kesehatan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bone, hal ini di tunjukkan pada nilai Unstandardized Coefficients menunjukkan 0,231 t hitung 1,677 < t tabel 2,002 dengan taraf signifikasi sebesar 0,099 < 0,05

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya maka saran peneliti terhadap Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bone adalah Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bone lebih memperhatikan keselamatan kerja. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian bahwa variabel keselamatan kerja lebih berpengaruh dan signifikan pada kinerja pegawai,

karena ada beberapa hal yang membahayakan keselamatan pegawai menanggulangi kebakaran terjadi, maka adanya penanganan yang lebih serius seperti pengecekan mesin dan peralatan, dan memberikan pelatihan metode kerja yang baik pada setiap pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Aprianto Brian, SPHR Fonny Asriady Jacob. (2013). *Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia..* @ppm-Manajemen.ac.id: Jakarta Pusat
- Fendy Budiarto. 2014. *Pengaruh Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan bagian Produksi PR. Sumber Kencana di Bojo negro.* Agora Vol. 2 no. 1 ISSN 568-594. [Http://scholar.google.co.id](http://scholar.google.co.id). diakses 26 maret 2019.
- G Ukhisia, Retno As (2013)*Analisis Pengaruh kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Metode Partial least Squares.* Jurnal Teknologi Pertanian Vol 14 no. 2 ISSN 113-129. [Http://scholar.google.co.id](http://scholar.google.co.id). diakses 26 maret 2019.
- Karina Zain Suyono, Erwin Dyah Nawawinetu. 2013. *Hubungan antara Faktor Pembentuk Budaya Keselamatan Kerja dengan Savety behavior di PT DOK dan Perkapalan Surabaya Unit Hull Construction.* The Indonesian journal of Occopational Savity and Health.Vol : 2 no. 1 ISSN 67-74. [Http://scholar.google.co.id](http://scholar.google.co.id). diakses 26 maret 2019.
- Manullang, 2000, *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Marsam & Muah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional.* Zifatama Publisher: Sidoarjo:
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*Alfabeta: Jakarta
- Mas'ud, Fuad(2004),*Survai Diagnosis Organisasional (Konsep Dan Aplikasi).* Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Mathis, R,L. & J.H. jackson. 2006 *Human Resource Mananajement: Manajemen Sumber Daya Manusia.* Salemba Empat: Jakarta.
- Merysa Anjani, 2014. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi ada Karyawan Bagian Produksi PT. Internasional Power Motsui Operation and Maintenance Indonesia.* Jurnal Adminitrasi Bisnis Vol. 9 no. 1 ISSN 192-200. [Http://scholar.google.co.id](http://scholar.google.co.id). diakses 26 maret 2019.
- Muhammad Busyairi, Ayu Oktaviani. 2014. *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Karyawan.* Jurnal Teknik Industri Vol. 13 no. 2 ISSN 112-124. [Http://scholar.google.co.id](http://scholar.google.co.id). diakses 26 maret 2019.
- Mulyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).*In Media: Jakarta.
- Notoatmodjo Soekidjo.(2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Rineka Cipta:Jakarta.

- Proyono & Marnis (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher: Sidoarjo.
- Raldo SV, Kaligis, Bonny FS, Jermias Tjakra, DRO Walangitan. 2013. *Effect Implementation of Occupational Safety and Health Programs on Work Productivity*. jurnal sipil statik. vol 1 no.3 ISSN 67-74
[Http://scholar.google.co.id](http://scholar.google.co.id). di akses 25 April 2019.
- Redjeki Sri, (2016). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Rekayasa sains: Jakarta selatan.
- Samsuddin Harun. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Organisasi dan Komite Organisasi*. Indonesia Pustaka: Sidoarjo.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Suma'mur. 2009. *Hiegiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. CV Sagung Seto: Jakarta .
- TIM K3 TF UNY.(2014). *Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)*. Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta.
- Wahjono Sentot Imam.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta.
- Wikie Yuni Christina, Lutfi Djakfar, Armou.2013. *Effect Of Occoupatonal Safety and Health Culture On The Performace Of Contruction Projects*. Jurnal studi manajemen & organisasi. Vol. 6 No. 1 ISSN 96-110
<http://scholar.google.co.id>. diakses 25 april 2019.
- Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media: Jakarta.

L

a

m

p

i

r

a

n



LAMPIRAN 1 KUESIONER

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemadam Kebakaran

Kabupaten Bone

Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ini disusun untuk keperluan penelitian, untuk tujuan ilmiah dengan menjaga kenyamanan para responden.
2. Isilah dengan menceklis (✓) point pada kolom alternatif jawaban yang dipilih setiap item pernyataan yang disediakan sesuai jawaban anda.
3. Alternatif jawaban.

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Data Responden

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
3. Pendidikan : SMA S1 S2
4. Umur :

Daftar Pernyataan

Mohon diberi tanda ceklis (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan anda.

1. Keselamatan Kerja (X_1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
X1. 1 Metode kerja						
1.	Leader memberikan metode/ petunjuk arah yang dapat mempermudah pekerjaan ASN					
X1. 2 Lingkungan kerja						
2.	Pegawai ASN mampu bersosialisasi dengan rekan kerja, baik didalam ruangan maupun dilapangan kerja					
3.	Pegawai ASN mampu menjalin hubungan kerja yang baik dilingkungan kerjanya					
X1. 3. Mesin dan peralatan						
4.	Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak dipakai					
5.	Pemilihan alat dan mesin sesuai dengan pekerjaan ASN					

2. Kesehatan kerja (X_2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
X2. 1Lingkungan kerja						
1.	Lingkungan kerja bersih membuat pegawai ASN nyaman dalam bekerja.					
2.	Suhu udara dan ventilasi di ruangan ruangan cukup baik sehingga pegawai ASN bekerja dengan baik					

X2. 2 Sarana kesehatan						
3	Toilet pada instansi cukup terjaga kebersihannya					
X2. 3 Pemeliharaan kesehatan						
4.	Penyediaan obat-obatan untuk pertolongan apabila terjadi kecelakaan/penyakit akibat kerja					
5.	Dilakukan pemeriksaan berkala pada pegawai ASN					

3. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Y : Kualitas						
1.	Kualitas hasil kinerja pegawai ASN dilakukan dengan cara kerja yang ditetapkan					
Y: kuantitas						
2.	Kuantitas pekerjaan pegawai ASN dilakukan sesuai dengan harapan/keinginan atasan					
Y: Ketepatan waktu						
3.	Pegawai ASN selalu datang tepat waktu ke instansi Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bone					
Y: Efektivitas						
4.	Pegawai ASN selalu berusaha mencapai target yang telah ditetapkan instansi					
Y: Komitmen kerja						
5.	Pegawai ASN mempunyai tanggungjawab dan komitmen dalam bekerja					

LAMPIRAN 2 TABULASI DATA KUESIONER

DATA MENTAH																		
Respon	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1
1	5	4	5	5	3	22	4	5	5	5	3	22	5	4	5	4	5	23
2	4	4	4	5	5	22	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	5	22
3	4	4	5	5	4	22	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	5	22
4	5	4	5	5	4	23	4	4	4	5	5	22	4	4	5	5	5	23
5	4	3	2	4	5	18	3	4	4	5	5	21	4	3	4	5	4	20
6	4	3	4	4	5	20	5	4	3	5	5	22	5	5	4	3	4	21
7	4	5	4	4	5	22	5	4	4	5	3	21	5	5	4	4	4	22
8	3	5	3	4	5	20	5	5	4	4	5	23	5	5	3	4	3	20
9	4	4	2	5	5	20	5	5	4	4	5	23	3	4	4	4	4	19
10	4	5	4	5	5	23	4	4	5	5	4	22	5	4	4	4	4	21
11	3	4	4	4	4	19	4	5	4	3	4	20	5	5	3	5	3	21
12	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21	5	4	4	5	4	22
13	4	4	4	3	4	19	5	3	2	5	4	19	4	4	4	4	4	20
14	4	4	5	4	5	22	4	4	3	4	4	19	4	5	5	5	5	24
15	4	5	5	3	5	22	5	5	3	4	5	22	4	5	5	5	5	24
16	4	5	5	4	3	21	4	4	4	4	3	19	4	4	5	5	5	23
17	5	5	4	4	5	23	4	4	4	5	5	22	3	4	5	4	5	21
18	5	3	3	4	4	19	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20
19	5	4	5	4	4	22	3	3	5	4	5	20	4	4	4	4	4	20
20	5	4	4	2	5	20	4	5	5	4	5	23	4	4	5	5	5	23
21	4	4	4	4	4	20	4	5	2	5	3	19	5	5	4	5	4	23
22	4	5	5	4	4	22	4	4	5	5	4	22	4	5	5	5	5	24
23	3	5	4	3	5	20	3	4	5	4	5	21	5	3	5	4	5	22
24	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22
25	4	5	4	5	5	23	2	5	4	5	4	20	5	5	5	5	5	25
26	4	4	3	5	5	21	5	4	4	4	4	21	5	3	5	4	5	22
27	4	4	4	5	3	20	5	4	5	4	5	23	5	5	3	4	3	20
28	5	4	4	3	5	21	5	4	5	3	4	21	4	4	4	4	4	20
29	5	3	4	4	5	21	4	3	5	4	4	20	4	4	4	3	4	19
30	5	5	5	5	4	24	3	5	5	5	4	22	4	5	5	5	5	24
31	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	3	23
32	5	5	3	5	5	23	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	4	23
33	4	5	5	2	3	19	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20
34	4	4	5	5	5	23	5	5	4	5	4	23	3	5	4	4	5	21
35	4	4	4	4	5	21	5	5	4	5	4	23	4	4	5	5	5	23
36	5	4	5	4	5	23	3	5	5	5	4	22	5	3	5	4	5	22
37	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	3	23	5	5	5	4	4	23
38	5	5	4	4	5	23	5	4	4	4	5	22	5	5	4	3	5	22
39	5	5	4	4	2	20	4	5	4	3	4	20	4	4	5	5	5	23
40	3	4	4	5	3	19	4	4	5	4	3	20	4	5	5	4	4	22
41	5	4	5	4	4	22	2	5	5	3	4	19	4	5	5	4	5	23
42	4	3	5	5	4	21	5	5	3	4	3	20	5	4	4	5	5	23
43	2	3	5	4	5	19	4	5	4	4	5	22	5	4	4	5	4	22
44	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	5	22	5	5	5	4	4	23
45	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	5	23
46	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	4	21
47	5	5	4	4	5	23	4	5	2	5	4	20	4	5	4	4	5	22
48	4	5	5	2	5	21	4	5	4	5	4	22	5	4	3	5	4	21
49	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	5	22	3	4	5	5	4	21
50	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	5	23	4	4	4	3	4	19
51	4	4	4	4	5	21	3	4	5	4	5	21	4	5	5	5	5	24
52	5	4	4	4	5	22	5	4	5	3	4	21	5	5	5	4	4	23
53	4	3	5	4	4	20	5	5	5	4	4	23	5	5	4	5	5	24
54	5	4	4	3	4	20	4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	4	21
55	5	4	4	3	4	20	4	4	5	4	4	21	4	4	5	5	4	22
56	4	5	4	4	5	22	5	4	3	5	4	21	4	3	5	4	4	20
57	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	3	22
	243	242	241	235	252	1213	239	250	241	248	242	1220	249	249	253	249	248	1248

LAMPIRAN 3 DISTRIBUSI FREKUENSI

Karakteristik responden

Jenis kelamin

Statistics

JENIS KELAMIN

N	Valid	57
	Missing	0

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
PRIA	50	87,7	87,7	87,7
Valid WANI	7	12,3	12,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Pendidikan

Statistics

Pendidikan

N	Valid	57
	Missing	0

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S1	21	36,8	36,8	36,8
S2	9	15,8	15,8	52,6
Valid SMA	27	47,4	47,4	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Umur

Statistics

Umur

N	Valid	57
	Missing	0

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
22,00	4	7,0	7,0	7,0
23,00	2	3,5	3,5	10,5
24,00	2	3,5	3,5	14,0
25,00	2	3,5	3,5	17,5
26,00	3	5,3	5,3	22,8
27,00	3	5,3	5,3	28,1
Valid 28,00	5	8,8	8,8	36,8
29,00	3	5,3	5,3	42,1
30,00	4	7,0	7,0	49,1
31,00	2	3,5	3,5	52,6
32,00	2	3,5	3,5	56,1
33,00	2	3,5	3,5	59,6
34,00	2	3,5	3,5	63,2

35,00	2	3,5	3,5	66,7
36,00	2	3,5	3,5	70,2
37,00	2	3,5	3,5	73,7
38,00	1	1,8	1,8	75,4
39,00	1	1,8	1,8	77,2
40,00	1	1,8	1,8	78,9
42,00	1	1,8	1,8	80,7
43,00	1	1,8	1,8	82,5
44,00	1	1,8	1,8	84,2
45,00	1	1,8	1,8	86,0
46,00	1	1,8	1,8	87,7
47,00	1	1,8	1,8	89,5
49,00	1	1,8	1,8	91,2
50,00	1	1,8	1,8	93,0
52,00	2	3,5	3,5	96,5
54,00	1	1,8	1,8	98,2
55,00	1	1,8	1,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

UJI DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN

KESELAMATAN KERJA

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,8	1,8	1,8
3,00	4	7,0	7,0	8,8
Valid 4,00	31	54,4	54,4	63,2
5,00	21	36,8	36,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	7	12,3	12,3	12,3
Valid 4,00	29	50,9	50,9	63,2
5,00	21	36,8	36,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	2	3,5	3,5	3,5
3,00	4	7,0	7,0	10,5
Valid 4,00	30	52,6	52,6	63,2
5,00	21	36,8	36,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	3	5,3	5,3	5,3
3,00	6	10,5	10,5	15,8
Valid 4,00	29	50,9	50,9	66,7
5,00	19	33,3	33,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,8	1,8	1,8
3,00	5	8,8	8,8	10,5
Valid 4,00	20	35,1	35,1	45,6
5,00	31	54,4	54,4	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	57	2,00	5,00	4,2632	,66886
X1.2	57	3,00	5,00	4,2456	,66227
X1.3	57	2,00	5,00	4,2281	,73235
X1.4	57	2,00	5,00	4,1228	,80335
X1.5	57	2,00	5,00	4,4211	,73064
Valid N (listwise)	57				

UJI DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN

KESEHATAN KERJA

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	2	3,5	3,5	3,5
3,00	6	10,5	10,5	14,0
Valid 4,00	28	49,1	49,1	63,2
5,00	21	36,8	36,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	3	5,3	5,3	5,3
Valid 4,00	29	50,9	50,9	56,1
5,00	25	43,9	43,9	100,0
Total	57	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	3	5,3	5,3	5,3
3,00	5	8,8	8,8	14,0
Valid 4,00	25	43,9	43,9	57,9
5,00	24	42,1	42,1	100,0
Total	57	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	5	8,8	8,8	8,8
4,00	27	47,4	47,4	56,1
5,00	25	43,9	43,9	100,0
Total	57	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	7	12,3	12,3	12,3
4,00	29	50,9	50,9	63,2
5,00	21	36,8	36,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	57	2,00	5,00	4,1930	,76622
X2.2	57	3,00	5,00	4,3860	,59023
X2.3	57	2,00	5,00	4,2281	,82413
X2.4	57	3,00	5,00	4,3509	,64063
X2.5	57	3,00	5,00	4,2456	,66227
Valid N (listwise)	57				

UJI DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN

KINERJA PEGAWAI

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	7,0	7,0	7,0
4,00	28	49,1	49,1	56,1
5,00	25	43,9	43,9	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	5	8,8	8,8	8,8
4,00	26	45,6	45,6	54,4
5,00	26	45,6	45,6	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	7,0	7,0	7,0
4,00	24	42,1	42,1	49,1
5,00	29	50,9	50,9	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	7,0	7,0	7,0
4,00	28	49,1	49,1	56,1
5,00	25	43,9	43,9	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	5	8,8	8,8	8,8
4,00	27	47,4	47,4	56,1
5,00	25	43,9	43,9	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	57	3,00	5,00	4,3684	,61620
Y1.2	57	3,00	5,00	4,3684	,64453
Y1.3	57	3,00	5,00	4,4386	,62728
Y1.4	57	3,00	5,00	4,3684	,61620
Y1.5	57	3,00	5,00	4,3509	,64063
Valid N (listwise)	57				

LAMPIRAN 4 UJI REABILITY DAN VALIDITAS

UJI REALIABILITY

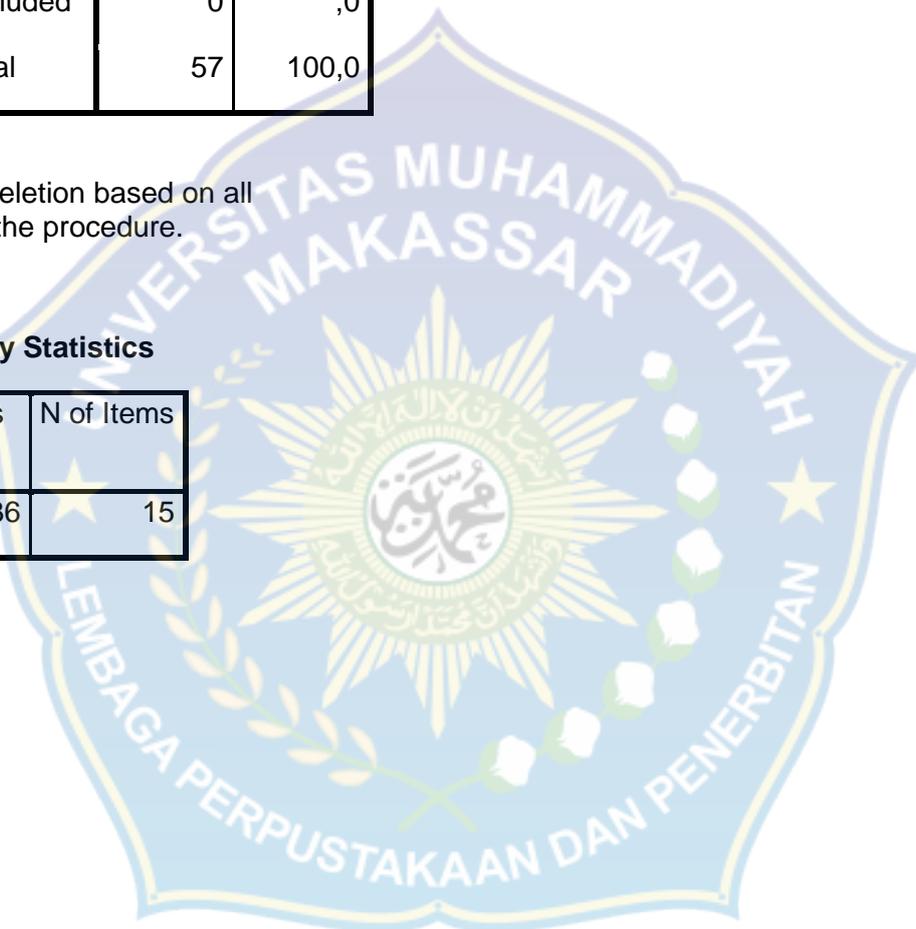
Case Processing Summary

	N	%
Valid	57	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	57	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,136	15



UJI VALIDITAS

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
X1.1	Pearson Correlation	1	,053	,021	-,094
	Sig. (2-tailed)		,695	,876	,485
	N	57	57	57	57
X1.2	Pearson Correlation	,053	1	,103	-,091
	Sig. (2-tailed)	,695		,444	,500
	N	57	57	57	57
X1.3	Pearson Correlation	,021	,103	1	-,048
	Sig. (2-tailed)	,876	,444		,720
	N	57	57	57	57
X1.4	Pearson Correlation	-,094	-,091	-,048	1
	Sig. (2-tailed)	,485	,500	,720	
	N	57	57	57	57
X1.5	Pearson Correlation	-,121	,004	-,216	,002
	Sig. (2-tailed)	,369	,977	,107	,991
	N	57	57	57	57
KESELAMATAN KERJA	Pearson Correlation	,377**	,477**	,420**	,438**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,001	,001
	N	57	57	57	57

Correlations

		X1.5	KESELAMATAN KERJA
X1.1	Pearson Correlation	-,121	,377
	Sig. (2-tailed)	,369	,004
	N	57	57
X1.2	Pearson Correlation	,004	,477
	Sig. (2-tailed)	,977	,000
	N	57	57
X1.3	Pearson Correlation	-,216	,420
	Sig. (2-tailed)	,107	,001
	N	57	57
X1.4	Pearson Correlation	,002	,438
	Sig. (2-tailed)	,991	,001
	N	57	57
X1.5	Pearson Correlation	1	,336
	Sig. (2-tailed)		,011
	N	57	57
KESELAMATAN KERJA	Pearson Correlation	,336**	1**
	Sig. (2-tailed)	,011	
	N	57	57

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
X2.1	Pearson Correlation	1	-,010	-,269*	-,031	,010
	Sig. (2-tailed)		,943	,043	,817	,938
	N	57	57	57	57	57
X2.2	Pearson Correlation	-,010	1	-,074	,013	-,155
	Sig. (2-tailed)	,943		,584	,922	,248
	N	57	57	57	57	57
X2.3	Pearson Correlation	-,269*	-,074	1	-,256	,092
	Sig. (2-tailed)	,043	,584		,055	,497
	N	57	57	57	57	57
X2.4	Pearson Correlation	-,031	,013	-,256	1	-,080
	Sig. (2-tailed)	,817	,922	,055		,552
	N	57	57	57	57	57
X2.5	Pearson Correlation	,010	-,155	,092	-,080	1
	Sig. (2-tailed)	,938	,248	,497	,552	
	N	57	57	57	57	57
KESEHATAN KERJA	Pearson Correlation	,406**	,330*	,364**	,279*	,466**
	Sig. (2-tailed)	,002	,012	,005	,036	,000
	N	57	57	57	57	57

Correlations

		KESEHATAN KERJA
X2.1	Pearson Correlation	,406
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	57
X2.2	Pearson Correlation	,330
	Sig. (2-tailed)	,012
	N	57
X2.3	Pearson Correlation	,364*
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	57
X2.4	Pearson Correlation	,279
	Sig. (2-tailed)	,036
	N	57
X2.5	Pearson Correlation	,466
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	57
KESEHATAN KERJA	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	57

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
Y1.1	Pearson Correlation	1	,147	-,241	,012	-,288*
	Sig. (2-tailed)		,276	,071	,927	,030
	N	57	57	57	57	57
Y1.2	Pearson Correlation	,147	1	-,142	,012	-,146
	Sig. (2-tailed)	,276		,293	,930	,280
	N	57	57	57	57	57
Y1.3	Pearson Correlation	-,241	-,142	1	,175	,588**
	Sig. (2-tailed)	,071	,293		,193	,000
	N	57	57	57	57	57
Y1.4	Pearson Correlation	,012	,012	,175	1	,074
	Sig. (2-tailed)	,927	,930	,193		,585
	N	57	57	57	57	57
Y1.5	Pearson Correlation	-,288*	-,146	,588**	,074	1
	Sig. (2-tailed)	,030	,280	,000	,585	
	N	57	57	57	57	57
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	,262*	,384**	,597**	,540**	,537**
	Sig. (2-tailed)	,049	,003	,000	,000	,000
	N	57	57	57	57	57

Correlations

		KINERJA PEGAWAI
Y1.1	Pearson Correlation	,262
	Sig. (2-tailed)	,049
	N	57
Y1.2	Pearson Correlation	,384
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	57
Y1.3	Pearson Correlation	,597
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	57
Y1.4	Pearson Correlation	,540
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	57
Y1.5	Pearson Correlation	,537 [*]
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	57
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	1 [*]
	Sig. (2-tailed)	
	N	57

UJI REGRESSION

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KESEHATAN KERJA, KESELAMATAN KERJA ^b	.	Enter

UJI DETRMINAN

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,474 ^a	,225	,196	1,30927	,225	7,818

Model Summary^b

Model	Change Statistics		
	df1	df2	Sig. F Change
1	2 ^a	54	,001

UJI HIPOTESIS**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26,803	2	13,401	7,818	,001 ^b
	Residual	92,565	54	1,714		
	Total	119,368	56			

UJI REGRESI**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,990	3,541		4,798	,000
	KESELAMATAN KERJA	,462	,121	,467	3,828	,000
	KESEHATAN KERJA	,231	,138	,204	1,677	,099

BIOGRAFI PENULIS



ASMINA Lahir di Bone pada tanggal 4 maret 1997 dari pasangan suami istri Bapak Abbas dan Ibu Suniar. Peneliti adalah anak kedua dari tiga bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Talasalapang Raya No.5 kota Makassar.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SDN 1 Lembah Subur pada tahun 2009, SMP Negeri 3 Ladongi pada tahun 2012, SMA Negeri 1 Ulaweng 2015. Dan Mulai tahun 2015 mengikuti program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. No.hp.082346517013