

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KESEHATAN KESELAMATAN
KERJA (K3) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PEMADAM KEBAKARAN PENYELAMATAN KOTA
PALEMBANG**

S K R I P S I

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen
Universitas IBA**



OLEH:

SANDY AGO

22 22 0020

MANAJEMEN

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS IBA PALEMBANG**

2026

SKRIPSI
PENGARUH KOMPETENSI DAN KESEHATAN KESELAMATAN
KERJA (K3) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA
PALEMBANG

Dipersiapkan dan disusun oleh :

SANDY AGO
22220020

MANAJEMEN

TIM PENGUJI

Ketua : Sri Ermeila, S.E., M.Si.

Anggota : Reiner Yan Mayana Effendi, S.E., M.Si.

Penelaah : Albizia Pasmawijaya Putera, S.E., M.M, CPMA



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi,



Esty Naruliza, S.E., M.P



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS IBA
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: SANDY AGO
NPM	: 22220020
Program Studi	: MANAJEMEN
Mata Kuliah Pokok	: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi	: PENGARUH KOMPETENSI DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA PALEMBANG
Tanggal Persetujuan	:

PEMBIMBING SKRIPSI

Ketua,

Sri Ermella, S.E., M.Si.

Anggota,

Reiner Yan Mayana Effendi, S.E., M.Si

**Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi,**



Esty Naruliza, S.E., M.P.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SANDY AGO
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 18 Februari 2003
Program Studi : Manajemen
NPM : 22220020

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya, adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan, serta pemikiran saya dengan pengarahannya dari para pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas IBA maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut di atas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui karya ilmiah ini.

Palembang, Agustus 2026
Yang Membuat Pernyataan,



Sandy Ago
NPM 22220020

Motto Hidup dan Persembahan

Motto :

- “Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sampai mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”

— QS. Ar-Ra'd : 11

- “Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya”

— QS. An-Najm : 39

Dengan penuh rasa syukur dan rendah hati, aku

persembahkan skripsi ini kepada :

ALLAH Subhanahu Wa ta'ala (وَتَعَالَى سُبْحَانَهُ)
yang telah menjabah setiap do'a dan usahaku.

Kepada Almarhum Papa dan Mama yang kusayangi.

Kepada Ceceku yang tercinta.

Kepada teman-teman seperjuangan seangkatan

Dan kepada Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT / Tuhan Yang Maha Esa atas rasa syukur dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang” yang disusun dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen di Universitas IBA Palembang pada tahun 2026.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini masih terdapat berbagai hambatan dan kesulitan. Sulit bagi penulis untuk menyelesaikannya namun dengan adanya bimbingan, doa, serta support dari keluarga, teman-teman dan dosen-dosen Universitas IBA, Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada yang terhormat :

1. Kepada Ibu Dr. Lily Rahmawati Harahap., S.E., M.M., selaku Rektor Universitas IBA Palembang dan selaku dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang.
2. Kepada Ibu Esty Naruliza, S.E.,M.P., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang.
3. Kepada Ibu Dr. Titin Vegirawati. S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang.

4. Kepada Ibu Dra. Endang Kasniah Ningsih, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang.
5. Kepada Bapak Albizia Pasmawijaya Putera, S.E., M.M, CPMA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang.
6. Kepada Ibu Sri Ermeila, S.E., M.Si selaku Dosen Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang sekaligus Dosen Pembimbing I saya yang telah mengarahkan serta mengembangkan pengetahuan saya cara mengelola data SPSS dan memberikan nasihat dan saran terbaik dalam penyusunan skripsi saya dari awal hingga akhir skripsi.
7. Kepada Bapak Reiner Yan Mayana Effendi, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II saya yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berharga untuk penulis sehingga penulisan skripsi akhir ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Kepada Ibu Ria Astri Yani, S.E., M.Si. selaku Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang.
9. Kepada Ibu Asma Mario, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik saya yang telah memberikan support dan semangat selama perkuliahan dan mengerjakan skripsi hingga akhir.
10. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang yang banyak membantu dalam segala hal dari pertama hingga akhir penyusunan skripsi ini.

11. Kepada kedua orang tua saya tercinta, Almarhum Papa Adiani Bin Marassin dan terutama Mama Santi. Terimakasih telah mendukung dan mendidik saya sebagai anak dalam menempuh pendidikan hingga sampai di titik ini.
12. Kepada ceceku tersayang, Cindy. Terimakasih selalu memberikan *Support* dan arahan serta nasihat selama pengerjaan skripsi ini hingga selesai.
13. Kepada Adila Wulan Dari yang telah menemani dan mensupport saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Terima kasih sudah menjadi rumah ternyaman dan tempat berbagi bersama.
14. Kepada teman-teman Manajemen seangkatan satu kelas tahun 2022 yang telah memberikan kesan suka dan duka selama masa perkuliahan, kalian juga hebat.
15. Kepada seluruh pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah membantu kami dalam menyelesaikan skripsi ini.

Kami menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, oleh karena itu saya selaku penulis menerima kritik dan saran yang membangun dari pembaca untuk hasil yang lebih baik. Akhir kata, penulis berharap semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala meridhoi dan membalas kebajikan semua pihak untuk bantuan dan partisipasinya sehingga skripsi ini dapat bermanfaat untuk kedepannya, baik dalam bidang Ekonomi Manajemen maupun masyarakat umum lainnya. Terima kasih atas segala dukungan dan do'a dari semua pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung, Akhir kata dari penulis.

Syukran Jazilan, Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA PALEMBANG

Oleh
SANDY AGO

Penulisan Skripsi ini dibawah bimbingan :

Sri Ermeila, S.E., M.Si
Sebagai Ketua Pembimbing

Reiner Yan Mayana Effendi, S.E., M.Si
Sebagai Anggota Pembimbing

Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang merupakan salah satu faktor yang mendukung dalam menjalankan tugas pelayanan masyarakat dan penanggulangan kebakaran. Pegawai dituntut untuk memiliki kompetensi yang kompeten serta pemahaman kesehatan keselamatan kerja (K3) yang memadai sebagai dasar pengetahuan yang saling berkaitan. Mengingat bahwa tugas yang dijalankan beresiko tinggi, maka dibutuhkan kemampuan, kesiapan, dan keamanan kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang menjadi faktor utama dan perhatian untuk pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang dalam menjalankan tugasnya dengan baik.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Palembang. Pendekatan kuantitatif merupakan metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 64 responden yang merupakan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang. Pengumpulan data menggunakan Kuisioner, kemudian diolah menggunakan software SPSS versi 25 dengan metode analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan kesehatan keselamatan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang. Hal ini dibuktikan dari nilai F_{hitung} sebesar 288,455 dengan tingkat signifikan 0,000 yang jauh melebihi F_{tabel} sebesar 3,15. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, kedua variabel independen mampu menjelaskan 90,4% variasi kinerja pegawai, Sementara 9,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

Kata Kunci : **Kompetensi, Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Kinerja
Pegawai**

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPETENCE AND OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH (OSH) ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE PALEMBANG CITY FIRE AND RESCUE DEPARTMENT

By
SANDY AGO

This thesis was written under the supervision of :

Sri Ermeila, S.E., M.Si
As Chief Advisor

Reiner Yan Mayana Effendi, S.E., M.Si
As Co-Advisor

The performance of employees at the Palembang City Fire and Rescue Department is one of the factors that supports the delivery of public services and firefighting efforts. Employees are required to possess the necessary competencies and an adequate understanding of occupational health and safety (OHS) as a foundation of interrelated knowledge. Given that the tasks they perform are high-risk, a high level of skill, preparedness, and workplace safety is required in carrying out their duties, these are the key factors and areas of focus for employees of the Palembang City Fire and Rescue Department in performing their duties effectively.

The purpose of this study is to determine the effect of competencies and occupational health and safety (OHS) on employee performance at the Palembang City Fire and Rescue Department. A quantitative approach was used in this study. The sample consisted of 64 respondents who are employees of the Palembang City Fire and Rescue Department. Data were collected using a questionnaire and then analyzed using SPSS version 25 using the multiple linear regression analysis method.

The results of this study indicate that competencies and occupational health and safety significantly influence employee performance at the Palembang City Fire and Rescue Department. This is evidenced by an F -calculated value of 288.455 with a significance level of 0.000, which far exceeds the F -table value of 3.15. Based on the coefficient of determination, the two independent variables account for 90.4% of the variation in employee performance, while 9.6% is explained by other factors outside of research.

Keywords : Competency, Occupational Health and Safety (OHS), Employee Performance

DAFTAR ISI

JUDUL PENELITIAN	i
S K R I P S I.....	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO HIDUP DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR TABEL	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	7

1.5.1 Peneliti Terdahulu	7
1.5.2 Kerangka teoritis	8
1.5.3 Hipotesis Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Manajemen sumber daya manusia	14
2.1.1 Pengertian sumber daya manusia.....	14
2.1.2 Tujuan manajemen sumber daya manusia.....	15
2.1.3 Fungsi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi	16
2.2 Pengertian Kompetensi.....	17
2.2.1 Aspek – Aspek Kompetensi Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.2.2 Jenis-jenis Kompetensi.....	19
2.2.3 Manfaat Kompetensi	21
2.2.4 Karakteristik Kompetensi	21
2.2.5 Jenis – jenis kompetensi	22
2.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	23
2.3.1 Tujuan Keselamatan Kerja	25
2.3.2 Indikator K3.....	25
2.3.3 Tantangan dalam Implementasi Kesehatan Kerja.....	26

2.3.4 Ruang Lingkup Keselamatan Kerja	27
2.4 Teori Kinerja	29
2.4.1 Definisi Kinerja Pegawai.....	29
2.4.2 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja Pegawai	30
2.4.3 Indikator Kinerja	33
2.4.4 Metode Penilaian Kinerja	35
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Objek Penelitian	42
3.2 Desain Penelitian	42
3.3 Operasional Variabel	42
3.3.1 Variabel Independen (X).....	45
3.3.2 Variabel Dependen (Y).....	45
3.4 Populasi dan Sampel.....	45
3.4.1 Populasi	45
3.4.2 Sampel	46
3.5 Uji Instrumen Penelitian.....	46
3.5.1 Uji Validitas	46
3.5.2 Uji Reliabilitas	47
3.6 Teknik Pengumpulan Data	48

3.7 Teknik Analisis Data.....	48
3.7.1 Analisis Deskriptif	49
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	49
3.8.1 Uji Normalitas.....	49
3.8.2 Uji Multikolinieritas	50
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	51
3.9 Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
3.10 Pengujian Hipotesis	53
3.10.1 Uji F.....	53
3.10.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)	54
3.10.3 Analisis Koefisien Determinasi	54
3.10.4 Analisis Koefisien Korelasi	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
4.1 Gambaran Umum Instansi	57
4.1.1 Sejarah Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang	57
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang	58
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang	58

4.7 Pembahasan.....	95
4.7.1 Pengaruh Kompetensi (X1) dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) (X2) secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y)	95
4.7.2 Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	99
4.7.3 Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	100
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	102
5.1 Kesimpulan	102
5.2 Saran	104
5.2.1 Saran untuk Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang	104
5.2.2 Saran bagi Peneliti Selanjutnya	106
DAFTAR PUSTAKA.....	108

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Paradigma Penelitian	12
---------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data diklat Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang	3
Tabel 1.2 Data Kecelakaan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang.....	4
Tabel 3.1 Operasional Variabel	43
Tabel 3.2 Populasi dan Sampel.....	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	60
Tabel 4.4 Saya memiliki pengetahuan yang memadai mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya.	61
Tabel 4.5 Saya memahami prosedur kerja yang berlaku di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang.	62
Tabel 4.6 Saya memahami setiap instruksi kerja yang diberikan oleh atasan.	62
Tabel 4.7 Saya memahami pentingnya keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.	63
Tabel 4.8 Saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.	63
Tabel 4.9 Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik.	64
Tabel 4.10 Saya menjunjung tinggi tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.	64
Tabel 4.11 Saya mengutamakan kejujuran dan profesionalisme dalam bekerja..	65

Tabel 4.12 Saya memiliki sikap disiplin dalam menjalankan pekerjaan.	65
Tabel 4.13 Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.	66
Tabel 4.14 Saya memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan.	66
Tabel 4.15 Saya bersemangat untuk meningkatkan kemampuan melalui pelatihan atau pengembangan diri.	67
Tabel 4.16 Penerapan K3 di tempat kerja membantu mencegah terjadinya penyakit akibat kerja.	67
Tabel 4.17 Penerapan K3 mampu mengurangi risiko cedera saat melaksanakan tugas.	68
Tabel 4.18 Potensi bahaya di lingkungan kerja dapat diidentifikasi dengan baik.	68
Tabel 4.19 Upaya pencegahan risiko kerja dilakukan sebelum pekerjaan dilaksanakan.	69
Tabel 4.20 Risiko yang mungkin terjadi dalam pekerjaan selalu dipertimbangkan sebelum bertugas.	69
Tabel 4.21 Penilaian risiko membantu meminimalkan kecelakaan kerja.	70
Table 4.22 Pengendalian risiko dilakukan untuk mengurangi potensi bahaya di tempat kerja.	70
Tabel 4.23 Peralatan keselamatan yang tersedia membantu mengendalikan risiko kerja.....	71
Tabel 4.24 Saya memperoleh pelatihan K3 yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.	71

Tabel 4.25 Edukasi mengenai K3 membantu meningkatkan kesadaran akan keselamatan kerja.....	72
Tabel 4.26 Kondisi lingkungan kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja....	72
Tabel 4.27 Fasilitas kerja yang tersedia membantu menjaga kesehatan dan keselamatan pegawai.	73
Tabel 4.28 Tingkat kebisingan di lingkungan kerja masih dalam batas yang dapat ditoleransi.	73
Tabel 4.29 Paparan zat berbahaya selama bekerja dapat dikendalikan dengan baik.	74
Tabel 4.30 Program K3 dievaluasi secara berkala untuk meningkatkan keselamatan kerja.....	74
Tabel 4.31 Pemantauan pelaksanaan K3 dilakukan secara berkesinambungan. ...	75
Tabel 4.32 Saya memahami tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan pekerjaan.	75
Tabel 4.33 Tujuan kerja yang jelas membantu saya menyelesaikan tugas dengan baik.....	76
Tabel 4.34 Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.	76
Tabel 4.35 Standar kerja yang berlaku membantu meningkatkan kualitas pekerjaan.	77
Tabel 4.36 Saya memperoleh masukan dari atasan mengenai hasil pekerjaan yang telah dilakukan.....	77
Tabel 4.37 Umpan balik yang diberikan membantu saya memperbaiki kinerja. ..	78

Tabel 4.38 Peralatan kerja yang tersedia mendukung pelaksanaan tugas secara optimal.....	78
Tabel 4.39 Sarana dan prasarana yang tersedia membantu meningkatkan efektivitas pekerjaan.	79
Tabel 4.40 Kompetensi yang saya miliki mendukung penyelesaian pekerjaan dengan baik.....	79
Tabel 4.41 Kemampuan yang saya miliki membantu meningkatkan kualitas kinerja.....	80
Tabel 4.42 Saya memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang optimal.....	80
Tabel 4.43 Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik.	81
Tabel 4.44 Saya memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja.....	81
Tabel 4.45 Kesempatan yang diberikan organisasi mendorong saya untuk meningkatkan kinerja.	82
Tabel 4.46 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)	82
Tabel 4.47 Hasil Uji Validitas Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)(X2)84	
Tabel 4.48 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	85
Tabel 4.49 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi.....	86
Tabel 4.50 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)...	87
Tabel 4.51 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai.....	87
Tabel 4.52 Hasil Uji Normalitas.....	88
Tabel 4.53 Hasil Uji Multikolinieritas	89

Tabel 4.54 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Grafik Scatterplot)	90
Tabel 4.55 Hasil Uji Koefisien Determinasi	91
Tabel 4.56 Hasil Uji F (Simultan)	93
Tabel 4.57 Hasil Uji t (Parsial)	94

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi dan lingkungan kerja yang terus berkembang ini, organisasi mutlak perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka secara berkelanjutan. Mengingat pesatnya perubahan teknologi, kompleksitas risiko di tempat kerja, serta tuntutan layanan publik yang terus meningkat, kinerja sumber daya manusia menjadi komponen krusial bagi keberhasilan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Oleh karena itu, dalam praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) saat ini, kompetensi, K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), dan kinerja Pegawai dipandang sebagai satu kesatuan strategis yang terintegrasi. Upaya meningkatkan kinerja Pegawai dan mencapai tujuan organisasi menuntut pengelolaan—yang mencakup pendayagunaan, pengembangan, evaluasi, pemberian kompensasi, dan administrasi—terhadap individu maupun kelompok pekerja secara efisien di tengah lingkungan organisasi yang semakin kompleks.

Pengelolaan SDM mencakup berbagai aktivitas, seperti perekrutan, orientasi Pegawai baru, penilaian kinerja, dan penggajian, serta penanganan isu-isu terkait kesetaraan, kesehatan dan keselamatan kerja, dan hubungan industrial. Penerapannya memerlukan partisipasi manajer dari seluruh tingkatan organisasi karena adanya penekanan pada pendayagunaan keterampilan individu untuk mencapai tujuan strategis (Wardhana, 2024). Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang, sebagaimana organisasi publik atau swasta lainnya,

sangat bergantung pada manajemen SDM yang efisien dalam menjalankan tugas pelayanan masyarakatnya. Instansi ini membutuhkan tenaga kerja yang terampil serta penerapan regulasi K3 yang optimal, mengingat tugas-tugas yang diemban memiliki risiko tinggi dan menuntut respons yang cepat. Kinerja Pegawai diharapkan menjadi lebih baik ketika keterampilan mereka selaras dengan tuntutan pekerjaan serta didukung oleh kebijakan K3 yang kuat. Kompetensi, profesionalisme, dan kepatuhan terhadap standar harus dijamin dalam pelaksanaan tugas.

"Kecakapan," "kemampuan," dan "wewenang" adalah terjemahan bahasa Indonesia untuk kata bahasa Inggris "competence" (Wika, 2023). Dalam konteks manajemen SDM maupun bidang manajemen lainnya, kompetensi merupakan serangkaian karakteristik yang dimiliki Pegawai yang, secara keseluruhan, memungkinkan mereka untuk bekerja dengan baik dan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan. Kompetensi memegang peranan sangat penting di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang. Saat terjadi keadaan darurat, para petugas harus mampu bekerja sama secara efisien serta menguasai taktik pemadaman kebakaran dan penyelamatan. Mereka juga wajib memahami prosedur operasi standar (SOP). Namun demikian, temuan awal menunjukkan bahwa sebagian staf masih kurang memiliki pemahaman yang mendalam serta belum sepenuhnya mematuhi prosedur operasi standar (SOP); selain itu, masalah ketidaktert disiplin waktu saat apel masih kerap terjadi; ...dan, dalam banyak situasi, koordinasi antarpersonel selama pelaksanaan tugas masih kurang optimal. Mengingat kondisi tersebut, jelas diperlukan peningkatan kompetensi personel

guna menjamin efisiensi pelaksanaan tugas serta penyediaan layanan publik. Informasi berikut ini berkaitan dengan personel Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang yang telah mengikuti program pendidikan dan pelatihan:

Tabel 1.1
Data diklat Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang

Tahun	Jumlah Pegawai	Pegawai Bersertifikat Diklat Tingkat Pusat
2024	682 Pegawai	5 Pegawai
2025	938 Pegawai	21 pegawai

(Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang,2026)

Diskusi mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpusat pada langkah-langkah perlindungan yang diterapkan untuk memastikan seluruh Pegawai dapat menjalankan tugasnya tanpa mengalami gangguan kesehatan akibat pekerjaan tersebut. Upaya untuk menjamin agar pekerja dapat melaksanakan tanggung jawab sehari-hari tanpa rasa takut akan bahaya atau cedera merupakan inti dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (Susanto, 2024). Petugas pemadam kebakaran dan tim penyelamat di Kota Palembang melakukan pekerjaan yang sangat berbahaya, sehingga tidak mengherankan jika penerapan K3 merupakan bagian tak terpisahkan dari kegiatan operasional mereka. Berdasarkan pengamatan awal penulis, masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam penerapan K3 tersebut. Permasalahan yang ada meliputi penilaian risiko yang kurang memadai sebelum pelaksanaan operasi serta keterbatasan pada fasilitas dan peralatan pendukung lapangan tertentu. Kondisi tersebut dapat meningkatkan potensi terjadinya kecelakaan kerja dan memengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga

penerapan K3 menjadi aspek yang penting untuk dikaji dalam penelitian ini.

Berikut merupakan tabel data kecelakaan kerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang :

Tabel 1.2
Data Kecelakaan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang

No	Tahun	Jumlah Kecelakaan Kerja	Keterangan
1	2021	1	Seorang petugas pemadam kebakaran mengalami luka ringan akibat terkena ledakan benda dari dalam gedung Dinas Kependudukan Catatan Sipil saat proses pemadaman.
2	2022	-	-
3	2023	-	-
4	2024	-	-
5	2025	-	-
6	2026	2	Sebanyak 2 anggota pemadam kebakaran mengalami cedera yang cukup parah saat memadamkan api di 2 lokasi kebakaran yang berbeda. 1 personel mengalami putus saraf otot tendon hingga dilarikan kerumah sakit, lalu 1 personel lain nya, mengalami luka ringan akibat runtuh bangunan rumah, saat menggunakan helm pemadam kebakaran.

(Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang,2026)

Sejauh mana seseorang melaksanakan pekerjaannya dalam kaitannya dengan posisi mereka di perusahaan dikenal sebagai kinerja mereka (Irwansyah, 2021). Cara lain untuk memandangnya adalah sebagai kemampuan Pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. Seberapa baik pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang merespons berbagai jenis keadaan darurat—dengan beragam

jumlah laporan—sembari tetap mematuhi seluruh prosedur operasi standar yang berlaku, merupakan indikator yang baik mengenai kinerja mereka. Mengingat tugas yang dilaksanakan memiliki tingkat risiko tinggi dan volume pekerjaan yang beragam, setiap personel dituntut mampu bekerja secara disiplin, bertanggung jawab, serta didukung oleh kesiapan armada dan peralatan operasional agar pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan secara efektif.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis, dalam pelaksanaan tugas masih ditemukan beberapa kendala yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Kendala tersebut antara lain masih terdapat personel yang belum sepenuhnya memahami dan menerapkan standar operasional prosedur (SOP), masih terjadi kesalahan dalam pelaksanaan operasi pemadaman maupun evakuasi yang dapat menghambat kelancaran penanganan di lapangan, kerja sama tim yang belum selalu berjalan secara optimal pada kondisi tertentu, serta sarana dan prasarana operasional yang masih perlu ditingkatkan. Mengingat situasi saat ini, sangatlah penting untuk mengkaji secara mendalam berbagai variabel yang memengaruhi produktivitas pekerja.

Tugas operasional Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang didukung oleh elemen-elemen yang saling berkaitan, seperti kinerja pegawai, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta kompetensi. Dengan dukungan langkah-langkah K3 yang memadai, pegawai yang kompeten diharapkan dapat melaksanakan tanggung jawab mereka secara lebih efisien dan aman, sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Penelitian mengenai hubungan antara

kompetensi, K3, dan peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan, karena dapat diasumsikan bahwa faktor-faktor tersebut memegang peranan krusial dalam meningkatkan kinerja.

Dua indikator kinerja yang vital—yaitu kompetensi serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)—saling bersinergi dalam mewujudkan tenaga kerja yang berkualitas tinggi, sebagaimana terlihat pada contoh dan kejadian yang tercantum dalam tabel sebelumnya.

Hal ini mengarahkan pada kesimpulan bahwa faktor-faktor berikut memengaruhi efisiensi dan efektivitas personel Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang: kompetensi serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Judul "Pengaruh Kompetensi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang" dipilih oleh peneliti berdasarkan latar belakang tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagaimana dampak pengaruh secara simultan dan parsial dari Kompetensi serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Para peneliti di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang berupaya menentukan seberapa besar pengaruh prosedur Keselamatan dan

Kesehatan Kerja (K3) yang kompeten terhadap hasil kerja Pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, berikut adalah manfaat utama dari penelitian ini:

Implikasi teoretis dan praktis dari studi ini diperkirakan akan signifikan.

1. Manfaat secara teoritis

Studi ini berpotensi memberikan wawasan baru dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), memperkaya pengetahuan yang sudah ada, serta membuka jalan bagi penelitian lebih lanjut mengenai topik-topik terkait, seperti kompetensi, K3, dan kinerja pegawai.

2. Manfaat secara praktis

Tujuan studi ini adalah untuk membantu Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang dalam meningkatkan praktik K3 serta kinerja pegawai mereka dengan mengidentifikasi aspek-aspek yang dapat dikembangkan secara profesional.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1.5.1 Peneliti Terdahulu

"Dampak Nilai-Nilai Perusahaan dan Peraturan K3 (OSHA) terhadap Produktivitas Pekerja di PT Indofood Sukses Makmur Tbk Palembang" (2024).

Berdasarkan temuan studi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta kompetensi merupakan dua faktor yang berdampak signifikan terhadap hasil kerja

Pegawai. Penerapan langkah-langkah K3 yang tepat menciptakan lingkungan kerja yang aman, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi (Ningsih dkk., 2025).

Studi tersebut menemukan bahwa baik secara individu maupun gabungan, kompetensi dan K3 berdampak signifikan terhadap produktivitas pekerja. Penerapan K3 yang tepat menciptakan lingkungan kerja yang aman, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi.

Kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja merupakan elemen-elemen yang memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang (Tanjung dkk., 2019).

Menurut studi tersebut, terdapat hubungan yang positif—meskipun kecil—antara kinerja pegawai dengan motivasi serta kompetensi. Sebaliknya, ketika kepuasan kerja tinggi, kinerja meningkat secara substansial. Kinerja akan meningkat ketika pegawai memiliki kompetensi, motivasi, dan kepuasan terhadap pekerjaannya. Studi ini menemukan bahwa peningkatan dalam hal kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja semuanya berujung pada kinerja pegawai yang lebih baik.

1.5.2 Kerangka teoritis

Menurut Wika (2023), kompetensi mencakup kepemilikan wewenang, keterampilan, dan kemahiran. Pengetahuan, keterampilan, dan karakter seseorang berpadu membentuk kompetensi mereka dalam manajemen sumber daya manusia maupun bidang manajemen lainnya. Perpaduan ini memungkinkan mereka untuk bekerja lebih baik dan memberikan dampak positif yang lebih besar terhadap

keberhasilan perusahaan tempat mereka bekerja. Pengetahuan merupakan salah satu faktor terpenting dalam menentukan kompetensi. Individu yang kompeten mampu bekerja lebih efisien dan mencapai hasil yang lebih baik, karena pengetahuan—sebagai salah satu komponen kompetensi—sangatlah penting bagi setiap Pegawai dalam menjalankan tanggung jawab mereka dengan baik.

Berikut adalah enam komponen kompetensi sebagaimana diuraikan oleh Wika (2023) :

1. Fakta dan data
2. Penjelasan
3. Kompetensi
4. Pentingnya hal tersebut
5. Kepribadian
6. Minat yang tulus

Tujuan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah untuk memastikan bahwa seluruh Pegawai dapat menjalankan tugas mereka tanpa rasa takut akan bahaya, di mana mereka dapat bekerja tanpa harus khawatir akan risiko penyakit akibat kerja (Susanto, 2024).

Salah satu indikator yang sangat berpengaruh dalam K3 contohnya adalah Aspek Fisik. Aspek fisik dalam K3 merupakan kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan faktor-faktor fisik, seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, getaran, dan kualitas udara. Salah satu cara untuk memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi Pegawai adalah dengan mengendalikan faktor-faktor

fisik. Hal ini juga akan membantu menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan bagi semua orang.

Berbagai indikator K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) tercantum di bawah ini:

1. Mencegah Penyakit dan Cedera di Tempat Kerja
2. Pencegahan Risiko Identifikasi Bahaya
3. Menelaah Potensi Bahaya
4. Mengelola Risiko
5. Pelatihan dan Edukasi
6. Aspek Fisik
7. Kebisingan Dan Paparan Zat Berbahaya
8. Evaluasi dan Pemantauan Program

Kinerja seseorang didefinisikan sebagai sejauh mana individu tersebut memenuhi persyaratan pekerjaan atau posisinya dalam suatu organisasi (Irwansyah, 2021). Bagian ini mencerminkan hasil yang dicapai oleh individu, kelompok, atau organisasi dalam menjalankan tanggung jawab mereka demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Perspektif kinerja Pegawai merupakan salah satu sudut pandang yang meninjau kinerja berdasarkan hasil pekerjaan serta bagaimana seorang individu memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

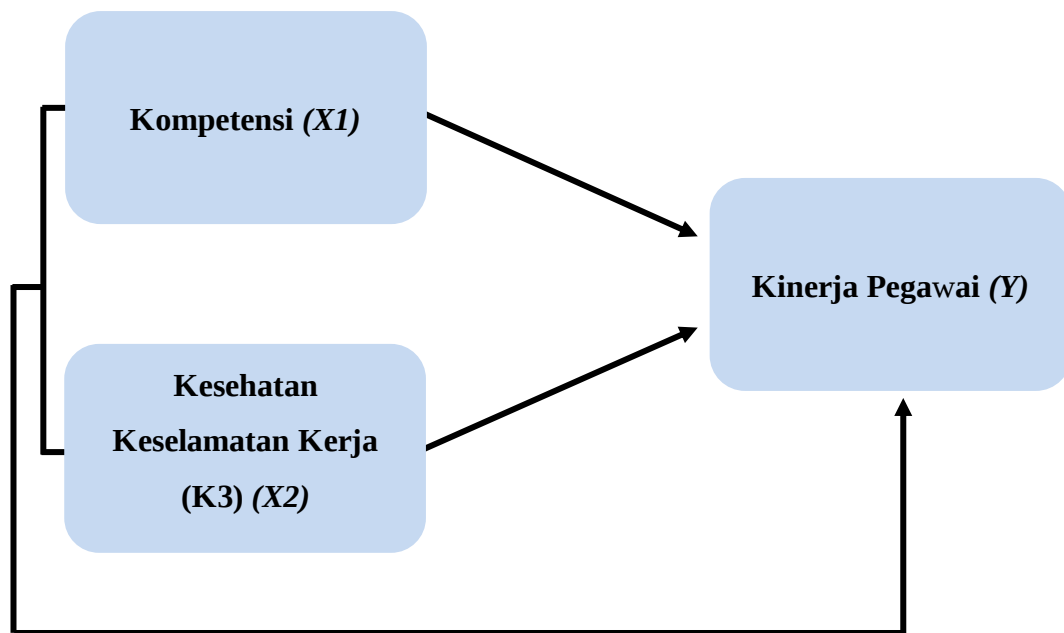
Irwansyah (2021) mendefinisikan kinerja Pegawai sebagai hasil dari pemanfaatan wewenang dan tanggung jawab secara efektif oleh individu atau tim untuk mencapai tujuan organisasi. Standar kerja merupakan indikator kinerja yang

penting karena menyediakan tolok ukur untuk menilai Pegawai berdasarkan seberapa baik mereka melaksanakan tugas yang diberikan. Untuk menyelesaikan tugas secara efisien dan berhasil, diperlukan kepatuhan terhadap standar-standar tersebut, yang mencakup tujuan, persyaratan kualitas, dan praktik kerja. Irwansyah (2021) menyebutkan tujuh metrik kinerja sebagai berikut:

1. Tujuan
2. Persyaratan
3. Kritik
4. Materi dan Alat Bantu
5. Kemampuan
6. Motivasi
7. Potensi jalur

Berikut ini adalah ilustrasi kerangka konseptual yang menjelaskan bahwa kompetensi dan K3 diyakini berdampak positif terhadap kinerja Pegawai:

Gambar 1.1
Paradigma Penelitian



1.5.3 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2024) mendefinisikan hipotesis sebagai suatu asumsi atau teori kerja yang perlu diuji menggunakan bukti nyata dari lapangan guna memastikan validitasnya. Sebagai landasan untuk melakukan pengujian empiris, peneliti terlebih dahulu menyusun hipotesis berdasarkan teori, penelitian terdahulu, dan penalaran logis. Dengan menggunakan teori-teori yang telah disebutkan sebelumnya sebagai landasan, kami mengajukan dua hipotesis untuk menjelaskan hubungan antara kompetensi (X1) serta kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan kinerja pegawai (Y) di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang.

H_0 : Kompetensi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang, baik secara simultan maupun parsial.

H_1 : Kompetensi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang, meskipun pengaruh yang diberikan tidak sepenuhnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen sumber daya manusia

2.1.1 Pengertian sumber daya manusia

Dalam menjalankan peran terkait sumber daya manusia, perusahaan harus melaksanakan berbagai tanggung jawab sembari mengelola dan mengoptimalkan sumber dayanya untuk memperoleh hasil terbaik. Singkatnya, manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan metode pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan memaksimalkan potensi setiap Pegawai—tanpa memandang posisi mereka dalam organisasi— demi mencapai tujuan utama perusahaan. MSDM memerlukan dukungan dan komitmen dari para manajer di semua level dan departemen.

Menurut Wardhana (2024), MSDM tidak hanya mencakup penanganan hubungan industrial, kesehatan dan keselamatan kerja, serta kesetaraan, tetapi juga meliputi perekrutan, pelatihan, penilaian, dan pemberian kompensasi kepada Pegawai. Definisi ini menjabarkan pengelolaan berbagai aspek terkait Pegawai, termasuk perolehan tenaga kerja, pelatihan, evaluasi, dan kompensasi. Secara lebih sederhana, MSDM adalah pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang menekankan pada pemanfaatan maksimal keterampilan individu di seluruh tingkatan perusahaan untuk mencapai tujuan jangka panjang. MSDM memerlukan dukungan dan komitmen dari para manajer di semua level dan departemen.

Menurut Mathis dan Jackson (2019), MSDM pada dasarnya berkaitan dengan upaya memastikan bahwa keterampilan Pegawai dimanfaatkan dengan baik agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Menurut para ahli, MSDM berfokus pada upaya memastikan bahwa keterampilan dan potensi setiap individu dimanfaatkan secara optimal agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. MSDM mencakup berbagai fungsi seperti perekrutan, pelatihan, penilaian kinerja, dan pemberian kompensasi kepada Pegawai. Untuk memahami peran serta nilai yang mereka berikan dalam memfasilitasi penyelesaian tugas dan pencapaian tujuan organisasi, sangatlah penting untuk membahas mengenai sumber daya manusia.

2.1.2 Tujuan manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia bertujuan, antara lain, untuk membantu perusahaan mengoptimalkan potensi Pegawai agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu sasaran penting dari manajemen yang baik adalah menyelaraskan kebutuhan bisnis dengan kemampuan, kinerja, dan produktivitas Pegawai. Memahami tujuan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting untuk memperoleh wawasan mengenai pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara yang mendukung keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Tujuan-tujuan tersebut tercantum di bawah ini:

1. Membangun kerangka kerja unggul untuk mengukur kinerja organisasi
2. Mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya
3. Memberikan dukungan kepada organisasi

4. Menyelesaikan masalah
5. Membangun komunikasi yang baik

2.1.3 Fungsi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi

Mengelola sumber daya manusia merupakan proses yang mencakup berbagai aspek, termasuk perencanaan strategis, analisis operasional, struktur organisasi, kepemimpinan, dan pengendalian.

Dalam manajemen sumber daya manusia, pada dasarnya terdapat dua jenis tugas :

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia (*acquiring human resources*).
 - a) Pengembangan strategi SDM
 - b) Akuisisi kandidat
 - c) Penyaringan kandidat
 - d) Orientasi dan *onboarding* Pegawai baru
 - e) Penugasan staf.
2. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (*maintaining human resources*).
 - a) Tinjauan kinerja kerja staf
 - b) Pendidikan dan pengembangan
 - c) Gaji, tunjangan, dan bantuan
 - d) Pelatihan untuk pekerjaan di masa depan
 - e) Hubungan dengan dunia usaha atau pekerja.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah membantu perusahaan mencapai tujuannya melalui alokasi strategis modal manusia. Oleh karena itu, Anda perlu mengetahui cara melakukan hal-hal tersebut jika ingin memahami cara mengelola sumber daya manusia dengan baik.

2.2 Pengertian Kompetensi

Keberhasilan penyelesaian suatu tugas memerlukan kombinasi unik antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Oleh karena itu, sangatlah penting bagi individu yang memegang posisi tersebut untuk memiliki keterampilan yang diperlukan guna melaksanakan pekerjaan itu. Dalam dunia bisnis saat ini, memiliki Pegawai yang kompeten merupakan hal krusial bagi perusahaan mana pun yang ingin tetap unggul dalam persaingan. Wika (2023) berpendapat bahwa kompetensi mencakup wewenang, bakat (*aptitude*), dan kemampuan.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan bidang manajemen lainnya, "bakat" didefinisikan sebagai serangkaian karakteristik yang memadukan pengetahuan, kemampuan, dan karakter individu, yang mampu meningkatkan kinerja mereka dalam pekerjaan serta menjadikan mereka lebih bernilai bagi perusahaan. Menurut Wibowo (2013), tingkat kompetensi individu dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu di dalam organisasi ditentukan oleh tingkat pengetahuan, kemampuan, dan kualitas perilaku mereka. Kemampuan untuk bekerja secara memadai—atau bahkan melampaui harapan—dalam pekerjaan atau lingkungan tertentu bergantung pada tingkat kompetensi seseorang di bidang tersebut (Tagala, 2018).

Kompetensi inheren adalah aspek kepribadian seseorang yang tercermin melalui kinerja yang konsisten di berbagai konteks dan jenis pekerjaan, yang didorong oleh keinginan untuk mencapai keunggulan dan efisiensi (Ermeila dkk., 2019). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, kompetensi adalah kapasitas untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dengan memanfaatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang dimiliki. Kemampuan ini meningkatkan produktivitas serta membantu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya.

2.2.1 Aspek – Aspek Kompetensi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan Pegawai organisasi merupakan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia, yang mencakup berbagai macam aktivitas. Peningkatan kinerja kerja dan pencapaian tujuan organisasi didukung oleh komponen-komponen yang saling berkaitan ini. Mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia dengan memahami berbagai aspek MSDM tersebut merupakan hal yang penting. Berikut adalah komponen-komponen yang membentuk konsep kompetensi, menurut Wika (2023) dalam bukunya :

- a) Fakta dan angka
- b) Wawasan
- c) Efisiensi
- d) Nilai
- e) Kepribadian
- f) Kebutuhan

2.2.2 Jenis-jenis Kompetensi

Kompetensi dapat dikategorikan berdasarkan berbagai jenis keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan Pegawai untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif. Pengetahuan, kemampuan, dan sikap seseorang merupakan bagian dari kompetensinya, yang memungkinkannya menyelesaikan tugas dengan sukses. Oleh karena itu, pemahaman yang kuat mengenai kompetensi ini sangatlah penting untuk mengidentifikasi keterampilan yang diperlukan guna meningkatkan kinerja. Wika (2023) menyatakan bahwa berikut ini adalah contoh-contoh kompetensi:

1) Kompetensi Kepribadian

Salah satu definisi kompetensi kepribadian adalah kemampuan untuk menampilkan citra diri yang mantap, dewasa, cerdas, dan berwibawa, seseorang dengan integritas moral yang luar biasa yang mampu menginspirasi rekan-rekannya. Berbagai keterampilan tercakup dalam lingkup kompetensi kepribadian, termasuk:

- a) Konsisten dan tidak berubah-ubah.
- b) Orang dewasa.
- c) Cerdas.
- d) Suka menyombongkan diri.
- e) Menginspirasi orang lain melalui karakter Anda yang mulia.

2) Kompetensi Pedagogik

Kemampuan untuk memahami peserta didik, merancang dan melaksanakan

kegiatan pendidikan, mengevaluasi hasil belajar, serta mendukung pengembangan peserta didik guna mewujudkan potensi unik mereka.

Kompetensi di dalam kelas mencakup sub-keterampilan berikut:

- a) Memahami peserta didik secara mendalam.
- b) Menyusun rencana pembelajaran.
- c) Melaksanakan pembelajaran.
- d) Menyusun rencana pembelajaran; dan
- e) Mendukung peserta didik dalam mencapai potensi maksimal mereka.

3) Kompetensi Profesional

Hal ini menuntut pemahaman yang luas dan mendalam mengenai kerangka pedagogis mata pelajaran, landasan ilmiah mata pelajaran, serta konten kurikulum mata pelajaran tersebut. Berikut adalah sub-keterampilan yang membentuk kompetensi profesional:

- a) Menguasai materi ilmiah spesifik dalam bidang studi tersebut.
- b) Menguasai kerangka kerja dan metodologi ilmiah bidang tersebut.

4) Kompetensi Sosial

Kemampuan guru untuk menyampaikan gagasan dan melakukan interaksi yang bermakna dengan anggota masyarakat, serta dengan siswa, personel sekolah lainnya, dan orang tua atau wali murid.

2.2.3 Manfaat Kompetensi

Menurut Wika (2023), terdapat sejumlah alasan mengapa organisasi besar mengadopsi konsep kompetensi:

- a) Menetapkan tujuan kinerja dan menguraikan standar kerja yang diharapkan.
- b) Memfasilitasi proses perekrutan.
- c) Mencapai hasil kerja yang optimal.
- d) Meletakkan dasar bagi penyusunan rencana kompensasi.
- e) Memudahkan penyesuaian terhadap situasi baru.
- f) Memastikan tindakan di tempat kerja sesuai dengan kebijakan perusahaan.

2.2.4 Karakteristik Kompetensi

Kualitas pribadi yang menentukan kompetensi seseorang adalah kualitas yang memungkinkannya melaksanakan tugas dan kewajiban dengan standar tinggi. Sifat-sifat ini merupakan cerminan dari pengetahuan, kemampuan, dan tindakan yang membentuk tingkat kinerja seseorang. Oleh karena itu, untuk menentukan keterampilan apa saja yang menunjang keberhasilan karier, sangatlah penting untuk memahami karakteristik kompetensi. Berikut adalah lima kategori utama dari karakteristik kompetensi tersebut:

1. Motif-motif (*motives*)

sesuatu yang terus-menerus dipikirkan dan diinginkan, serta memotivasi seseorang untuk bertindak.

2. Ciri-ciri (*traits*)

Ciri-ciri fisik dan reaksi yang konsisten terhadap data atau peristiwa.

3. Konsep diri (*self-concept*)

Konsep diri seseorang dapat didefinisikan sebagai sikap, nilai-nilai, atau citra diri mereka.

4. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan seseorang mencakup informasi mengenai bidang tertentu.

5. Keterampilan (*skill*)

Kapasitas untuk melaksanakan suatu aktivitas, baik yang bersifat mental maupun fisik.

2.2.5 Jenis – jenis kompetensi

Kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dapat dicirikan oleh beragam jenis kompetensi. Segala hal yang perlu Anda ketahui dan mampu Anda lakukan untuk memberikan kinerja terbaik merupakan bagian dari kompetensi-kompetensi ini. Oleh karena itu, pemahaman mengenai jenis-jenis kompetensi ini sangat penting bagi pengembangan sumber daya manusia.

Berikut adalah empat kategori kompetensi yang dikemukakan oleh Wika (2023):

- a. Kompetensi Inti (*Core Competencies*): Kompetensi inti perusahaan merupakan prinsip-prinsip panduan serta serangkaian keterampilan yang ingin diterapkan di seluruh lingkup perusahaan. Daftar singkat yang

memuat kurang dari 10 keterampilan ini dihasilkan melalui serangkaian diskusi kelompok yang bertujuan untuk mengidentifikasinya.

- b. Kompetensi Fungsional: Kompetensi ini mencakup pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu, serta berbagai aktivitas dan hasil dari aktivitas tersebut.
- c. Kompetensi Perilaku: Sifat-sifat utama yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik; ini merupakan karakteristik pribadi yang dapat diidentifikasi melalui wawancara berbasis perilaku atau basis data umum.
- d. Kompetensi yang berkaitan dengan tingkat pekerjaan tertentu, atau fungsi yang diharapkan dijalankan oleh individu sebagai bagian dari sebuah tim; kompetensi ini disebut sebagai kompetensi peran (*role competencies*).

2.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Susanto (2024), tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah untuk memastikan bahwa seluruh Pegawai dapat menjalankan pekerjaannya tanpa rasa khawatir akan jatuh sakit akibat pekerjaan tersebut. Tujuan utama K3 adalah menghilangkan atau mengurangi secara signifikan kemungkinan terjadinya bahaya yang berkaitan dengan tempat kerja demi menjamin kesehatan dan keselamatan seluruh Pegawai, sehingga pekerja dapat menjalankan aktivitasnya secara produktif dan kesejahteraan tenaga kerja dapat terjaga.

(Bahtiar et al., 2024) juga mengatakan bahwa keselamatan kerja merupakan upaya yang dilakukan dengan tujuan mencegah cedera atau kecelakaan yang disebabkan oleh faktor fisik, kimia, biologis, ergonomis, dan psikososial dengan cara mengendalikan faktor-faktor tersebut. Sedangkan kesehatan kerja adalah upaya untuk melindungi pekerja agar terlindungi dari aspek kesehatan fisik dan mental dengan mengurangi paparan zat berbahaya, pengelolaan terhadap stress kerja, pembiasaan gaya hidup sehat, memberikan akses pelayanan kesehatan, serta pemeriksaan kesehatan rutin bagi para pekerja.

Menurut Suma'mur (2001), keselamatan kerja merupakan studi dan penerapan prosedur yang berkaitan dengan peralatan, mesin, bahan, serta proses pengolahannya, termasuk pula lingkungan dan metode kerja. Tujuannya adalah untuk mencegah cedera dan kerugian lain yang dapat menimpa tenaga kerja maupun aset perusahaan.

Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mengacu pada upaya menciptakan tempat kerja yang bebas dari bahaya melalui penerapan langkah-langkah untuk mengurangi risiko kecelakaan serta meningkatkan kesejahteraan fisik dan emosional Pegawai. Penerapan K3 merupakan komponen penting dalam setiap bisnis, khususnya di tempat kerja yang memiliki risiko tinggi. Dengan diterapkannya langkah-langkah keselamatan dan kesehatan kerja secara tepat, para pekerja dapat menjalankan tugas mereka dalam lingkungan yang aman, sehat, dan produktif.

2.3.1 Tujuan Keselamatan Kerja

(Susanto, 2024), meyakini sepenuhnya bahwa langkah-langkah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diterapkan untuk mengurangi kemungkinan terjadinya cedera dan penyakit akibat kerja serta masalah kesehatan lain yang dapat timbul di tempat kerja; K3 juga berperan menciptakan lingkungan kerja yang membuat pekerja merasa aman, terlindungi, sehat, dan nyaman, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas mereka serta mengurangi risiko kerugian bagi perusahaan. Hal ini berdampak pada kemajuan perusahaan menjadi lebih baik.

Tujuan keselamatan kerja menurut (Susanto, 2024), dapat dirincikan sebagai berikut :

- a. Memberikan perlindungan bagi pekerja agar hidupnya lebih aman dan sejahtera. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dari pekerja dan serta kesejahteraan kehidupan pekerja dalam cakupan nasional
- b. Memastikan bahwa setiap orang yang berinteraksi dengan mereka di tempat kerja merasa aman
- c. Memastikan keamanan sumber daya produksi demi penggunaannya yang aman dan efisien.

2.3.2 Indikator K3

Peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja sangat tergantung pada keberhasilan menjaga kesehatan di tempat kerja. Menurut Susanto (2024), kondisi lingkungan kerja yang tidak aman berpotensi menyebabkan terjadinya

kecelakaan dan penyakit akibat bekerja. Berdasarkan alasan itu, maka perusahaan harus menjamin bahwa pekerja diberikan beban kerja yang adil dan cukup waktu istirahat. Perusahaan harus menyediakan fasilitas kesehatan mental dan program pengembangan karier untuk pekerja sebagai kebutuhan utama yang tidak boleh diabaikan. Peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja sangat tergantung pada keberhasilan menjaga kesehatan di tempat kerja. Berikut merupakan indikator yang berpengaruh terhadap kesehatan kerja :

1. Mencegah penyakit dan cedera di tempat kerja
2. Pencegahan risiko identifikasi bahaya
3. Evaluasi bahaya
4. Meminimalkan bahaya Pelatihan dan edukasi
5. Aspek fisik
6. Kebisingan dan paparan zat berbahaya
7. Evaluasi dan pemantauan program

2.3.3 Tantangan dalam Implementasi Kesehatan Kerja

Setelah memahami betapa pentingnya kesehatan kerja, bab ini akan membahas beberapa masalah yang mungkin muncul saat menerapkannya. Kendala-kendala ini dapat bervariasi bentuknya di sektor yang berbeda atau bahkan antarperusahaan yang berbeda. Berikut adalah contoh kendala umum yang mungkin timbul:

1. Keterbatasan Sumber Daya

Sayangnya, tidak semua perusahaan mampu memberikan pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja yang ekstensif kepada Pegawainya. Keterbatasan anggaran, kurangnya tenaga ahli, atau minimnya fasilitas bisa menjadi hambatan signifikan.

2. Budaya Perusahaan

Di beberapa tempat kerja, budaya perusahaan mungkin tidak mendukung inisiatif kesehatan kerja. Misalnya, di industri yang sangat kompetitif, pekerja mungkin merasa tertekan untuk mengorbankan kesehatan mereka demi mencapai target.

3. Kepatuhan terhadap Regulasi

Meskipun regulasi kesehatan kerja sering kali jelas dan ketat, kepatuhan bisa menjadi tantangan, terutama bagi perusahaan yang beroperasi di berbagai negara dengan standar yang berbeda.

2.3.4 Ruang Lingkup Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja mencakup berbagai langkah yang diambil untuk menciptakan lingkungan kerja yang bebas risiko bagi Pegawai. Faktor-faktor di tempat kerja meliputi aspek-aspek seperti ruang fisik, sumber daya (seperti peralatan dan material), serta prosedur (seperti tata cara pelaksanaan kegiatan).

Asosiasi Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja Konstruksi Indonesia (2022) menguraikan berbagai masalah umum terkait K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang perlu ditangani oleh perusahaan demi melindungi Pegawai mereka, antara lain:

1. Lingkungan Kerja

Tempat Pegawai melakukan pekerjaan mereka secara nyata disebut sebagai lingkungan kerja. Untuk meminimalkan risiko penyakit atau kecelakaan akibat kerja, lingkungan kerja harus memenuhi persyaratan tertentu, seperti memiliki ventilasi yang memadai, pencahayaan yang tepat, dan suasana kerja yang mendukung.

2. Alat Kerja dan Bahan

Dalam memproduksi barang dan jasa, perusahaan harus menggunakan peralatan dan bahan yang memenuhi kriteria tertentu. Memastikan kelengkapan dan kualitas peralatan serta bahan sangatlah penting demi menjamin keselamatan dan kepatuhan terhadap standar, karena hal-hal tersebut menentukan jalannya proses produksi.

3. Metode Kerja

Pedoman operasional perusahaan untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif dikenal sebagai prosedur kerja. Keselamatan pekerja dan orang lain di area kerja harus menjadi prioritas utama saat menerapkan strategi-strategi ini. Pemahaman pekerja mengenai cara menggunakan

berbagai peralatan kerja juga harus sesuai dengan standar atau norma industri.

2.4 Teori Kinerja

Setiap orang yang bekerja di sebuah perusahaan tentu menginginkan kesuksesan bagi perusahaan tersebut, sehingga perusahaan berupaya untuk menjadi kompetitif dan adaptif. Salah satu aspek yang memengaruhi kemajuan perusahaan adalah kinerjanya. Kinerja seseorang didefinisikan sebagai sejauh mana orang tersebut mencapai tujuan organisasi (Irwansyah, 2021).

Menurut Ermeila dkk. (2025), kinerja individu didefinisikan sebagai hasil dari pelaksanaan tanggung jawab yang diemban. Tolok ukur ini menunjukkan seberapa baik pekerjaan Pegawai dalam mematuhi kebijakan perusahaan dan memenuhi tenggat waktu.

Kinerja dapat dibedakan ke dalam beberapa aspek, salah satunya adalah kinerja Pegawai, yang berfokus pada hasil kerja dan kontribusi individu dalam menjalankan pekerjaannya di dalam organisasi.

2.4.1 Definisi Kinerja Pegawai

Sebuah tim atau individu dikatakan berfungsi dengan baik apabila mereka menyelesaikan tugas-tugasnya dengan cara yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu aspek dari konsep ini adalah menilai seberapa baik kinerja Pegawai dengan membandingkan hasil kerja nyata mereka terhadap tolok ukur kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan

(Irwansyah, 2021).

Menurut Edy Sutrisno (2010), kinerja merupakan hasil dari upaya Pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan mempertimbangkan aspek-aspek seperti ketepatan waktu, kerja sama, kuantitas, dan kualitas. Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) membantu organisasi mencapai tujuannya dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi Pegawai, sehingga memungkinkan mereka untuk memberikan kinerja terbaiknya. Menurut para ahli tersebut, kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas oleh individu sesuai dengan posisinya di perusahaan guna membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen kinerja menitikberatkan pada penilaian kinerja yang berkelanjutan untuk mendorong pengembangan dan kemajuan lebih lanjut; sebagaimana dikemukakan oleh Sundari (2019), kinerja pada dasarnya berorientasi pada masa depan.

Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, jelaslah bahwa kinerja di tempat kerja mengacu pada hasil yang dicapai oleh pekerja saat mereka melaksanakan tugas yang diberikan dengan cara yang mendukung tujuan organisasi, dengan memperhatikan standar kerja serta kompetensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.4.2 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja Pegawai merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena memungkinkan manajer untuk melihat sejauh

mana kinerja Pegawai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja memungkinkan dilakukannya evaluasi terhadap efektivitas pelaksanaan tugas, identifikasi potensi pengembangan Pegawai, serta dukungan bagi pengambilan keputusan terkait manajemen sumber daya manusia.

Berikut ini merupakan kegunaan dari penilaian kinerja :

1. Memahami pengembangan secara menyeluruh, yang mencakup aspek-aspek seperti kebutuhan pelatihan, tinjauan kinerja, keputusan penugasan dan mutasi, serta kekuatan dan area pengembangan Pegawai.
2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi bidang-bidang seperti kompensasi, peluang pengembangan karier, perekrutan atau pemutusan hubungan kerja, evaluasi kinerja, pemberhentian, serta identifikasi Pegawai yang tidak memenuhi harapan.
3. Kebutuhan bisnis, yang mencakup strategi SDM, penilaian kebutuhan pelatihan, penyediaan data untuk penetapan tujuan, evaluasi sistem SDM, dan penguatan kebutuhan pengembangan.
4. Dokumentasi, yang memberikan dukungan dalam pemenuhan kewajiban hukum, pendokumentasian keputusan terkait SDM, serta penyediaan kriteria untuk validasi penelitian

Berikut adalah beberapa tujuan yang paling sering digunakan dalam tinjauan kinerja Pegawai:

1. Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa lalu.

Karena tidak mengetahui sepenuhnya kemampuan Pegawai mereka, banyak perusahaan masih menggunakan tinjauan kinerja yang berfokus pada masa lalu.

Tujuan evaluasi yang berfokus pada masa lalu meliputi :

- a. Mengelola perilaku staf dengan menggunakan evaluasi sebagai sarana untuk memberikan insentif, sanksi, dan peringatan.
- b. Menentukan Pegawai yang akan dipromosikan dan mendapatkan kenaikan gaji.
- c. Menempatkan Pegawai pada posisi di mana mereka dapat melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan

2. Tujuan evaluasi yang berorientasi pada masa depan; jika dirancang dengan baik, sistem ini dapat :

- a) Membantu setiap Pegawai memahami secara tepat tanggung jawab mereka dan bagaimana peran mereka berkontribusi terhadap gambaran besar organisasi.
- b) Membantu menumbuhkan kesadaran akan kemampuan dan kekurangan diri sendiri yang berkaitan dengan fungsi pekerjaan dalam organisasi.
- c) Menciptakan lingkungan di mana atasan dan Pegawai bekerja sama sebagai satu tim, yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik serta kepuasan kerja Pegawai, sekaligus mendorong mereka untuk memberikan kontribusi

terbaik bagi organisasi.

- d) Memberikan kesempatan bagi Pegawai untuk merefleksikan pekerjaan mereka, menilai kekuatan dan kelemahan diri, serta menetapkan tujuan pengembangan pribadi yang dapat dipantau dan dikelola secara mandiri.
- e) Memastikan kesiapan staf untuk promosi dengan meningkatkan kinerja mereka agar memenuhi standar yang diharapkan untuk posisi yang lebih tinggi.
- f) Mendukung pengambilan keputusan SDM dengan menyediakan data Pegawai secara berkala.

2.4.3 Indikator Kinerja

Saat mengevaluasi seberapa baik Pegawai menjalankan tugasnya, indikator kinerja merupakan tolok ukur yang berguna untuk diperhatikan. Indikator-indikator ini membantu organisasi dalam mengevaluasi hasil kerja serta tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam bukunya, (Irwansyah, 2021) memaparkan bahwa ada tujuh indikator kinerja, yaitu:

1. Tujuan: Hal ini merujuk pada kondisi ideal yang ingin dicapai oleh individu demi mendukung tujuan organisasi. Penetapan tujuan memberikan panduan atau peta jalan bagi pelaksanaan tugas. Agar upaya individu membuahkan hasil, upaya tersebut harus selaras dengan tujuan kelompok dan organisasi secara keseluruhan.
2. Standar: Hal ini sangat penting karena menentukan durasi waktu yang

diperlukan untuk menyelesaikan tujuan. Berdasarkan standar yang telah disepakati bersama, atasan dan bawahan saling mengevaluasi kinerja satu sama lain.

3. Komponen ketiga, yaitu umpan balik, melibatkan pemantauan perkembangan—baik secara kualitatif maupun kuantitatif—dalam upaya mencapai tujuan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Pemberian umpan balik sangatlah penting, namun hanya jika tetap berfokus pada tujuan yang sebenarnya.
4. Metode atau Sumber Daya: Ini adalah sarana atau alat yang digunakan untuk membantu penyelesaian tugas.
5. Kompetensi: Hal ini berkaitan dengan seberapa baik seseorang dapat menjalankan tanggung jawabnya. Ketika individu memiliki kompetensi, organisasi dapat mencapai tujuannya dengan lebih efisien.
6. Motif individu merupakan faktor pendorong atau kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bertindak. Insentif finansial, pujian di depan umum, ekspektasi yang realistis, umpan balik, keleluasaan dalam menentukan pendekatan tugas, serta akses terhadap sumber daya yang memadai merupakan berbagai cara yang digunakan manajer untuk memotivasi staf mereka.
7. Peluang: Ini adalah situasi di mana seseorang diberi kesempatan untuk menunjukkan kemampuan mereka. Kurangnya peluang dapat timbul akibat penggunaan waktu yang tidak efisien atau ketidakmampuan memenuhi kriteria tertentu karena kurangnya keterampilan atau kualifikasi yang

relevan.

2.4.4 Metode Penilaian Kinerja

Metode dan prosedur untuk mengevaluasi kinerja Pegawai dapat meninjau masa lalu atau berfokus pada masa depan. Secara praktis, tidak ada strategi yang sempurna; yang terpenting adalah meminimalkan potensi kekurangan dari pendekatan yang dipilih. Terdapat dua pendekatan yang digunakan dalam proses evaluasi kinerja, yaitu:

1. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

a) Skala Peringkat

Penggunaan skala numerik dari tingkat terendah hingga tertinggi merupakan cara yang paling umum dan telah lama digunakan untuk mengevaluasi kinerja Pegawai.

Keuntungan : biaya relatif murah dalam penggunaan dan pengembangannya dan mudah digunakan oleh Pegawai saat mengisi formulir dari perusahaan.

Kelemahan : adanya subjektivitasnya, sehingga memunculkan penafsiran dan prasangka individu atas prestasi kerjanya.

b) Daftar Pertanyaan (Check List)

Di sini, Anda akan menemukan daftar pemeriksaan yang menguraikan karakteristik serta hasil kerja Pegawai, disertai serangkaian pertanyaan

yang mencakup berbagai aspek kinerja mereka. Daftar periksa ini akan menampilkan hasil akhir berupa skor berbobot.

Biaya rendah, kemudahan administrasi, keseragaman, dan minimnya kebutuhan pelatihan bagi penilai merupakan beberapa keuntungan dari sistem ini.

Risiko salah tafsir terhadap data numerik—yang mungkin tidak dapat membedakan antara Pegawai berkinerja luar biasa dan Pegawai berkinerja rata-rata—merupakan salah satu aspek negatifnya.

c) Metode dengan pilihan terarah

Tujuan dari pendekatan ini adalah menjadikan evaluasi kinerja lebih objektif dan mengurangi unsur subjektivitas. Penilai harus memilih pernyataan yang relevan dengan kinerja Pegawai, baik yang bernada positif maupun negatif.

Menghilangkan bias penilai, kemudahan penggunaan, serta fleksibilitas penerapan pada berbagai jenis pekerjaan merupakan sejumlah manfaat dari pendekatan ini.

Namun, metode ini kurang diminati baik oleh Pegawai maupun penilai karena terbatasnya umpan balik yang diberikan serta fakta bahwa penilai

sering kali merasa terpaksa mengambil keputusan yang sulit mereka pertanggungjawabkan.

d) Metode peristiwa kritis

Salah satu komponen kunci dari pendekatan ini adalah pencatatan tindakan Pegawai (baik yang positif maupun negatif) oleh evaluator saat mereka menjalankan tugasnya. Demi memberikan umpan balik yang bermanfaat bagi Pegawai, manajer sering kali mencatat "peristiwa-peristiwa kritis" ini sepanjang periode evaluasi.

Karena umpan balik tersebut sangat berkaitan dengan kinerja kerja nyata Pegawai, strategi ini memiliki keunggulan dalam mengurangi bias.

Masalahnya, penilai tidak selalu ingat untuk mencatat kejadian saat peristiwa itu berlangsung. Terlebih lagi, peristiwa yang dicatat—terutama yang bersifat negatif—bisa jadi dilebih-lebihkan, sehingga memberikan kesan bahwa atasan terlalu terpaku pada masa lalu.

e) Metode catatan prestasi

Catatan "insiden kritis" merupakan hal yang relevan dengan pendekatan ini; catatan tersebut sering digunakan oleh para profesional untuk memantau aspek-aspek penting kinerja, termasuk perilaku, kemampuan komunikasi, tanggung jawab kepemimpinan, dan tugas-tugas lain yang

berkaitan langsung dengan pekerjaan. Selain memberikan masukan bagi kinerja di masa mendatang, atasan menggunakan laporan ini untuk menentukan kenaikan gaji dan promosi. Karena adanya kecenderungan untuk melebih-lebihkan kinerja yang baik, strategi ini berisiko menjadi subjektif dan tidak adil.

f) Skala peringkat dikaitkan dengan tingkah laku

Dengan mengaitkan aktivitas yang dapat diukur dengan peringkat numerik, sistem ini menilai hasil kerja Pegawai dalam kurun waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berkurangnya unsur subjektivitas dalam evaluasi merupakan salah satu manfaat dari pendekatan ini. Proses ini terdiri dari tiga tahap :

- 1) Membuat skala untuk mengevaluasi kinerja; pilihan yang dapat digunakan antara lain: sangat memuaskan, memadai, memuaskan, dapat diterima, di bawah standar, buruk, dan sangat buruk.
- 2) Kemudian, menggunakan sistem penilaian tersebut untuk menetapkan kategori kinerja.
- 3) Menguraikan kinerja dengan cara yang membuat evaluasi terhadap tindakan Pegawai mudah dipahami.

g) Metode peninjauan lapangan,

Dalam strategi ini, seorang penyelia dan ahli SDM terjun langsung ke lapangan untuk menilai kinerja pekerja. Pendekatan ini menjamin evaluasi yang adil dan objektif karena dilakukan oleh para profesional yang tidak terpengaruh oleh "efek halo" (*halo effect*).

Prosedur ini melibatkan biaya yang cukup besar untuk mendatangkan tenaga ahli profesional; selain itu, para evaluator—terlepas dari keahlian mereka—tetap tidak luput dari kemungkinan adanya bias tertentu.

h) Tes dan observasi prestasi kerja

Validitas dan reliabilitas tes yang digunakan untuk menilai pengetahuan dan keterampilan—baik dalam bentuk tertulis maupun melalui demonstrasi langsung—sangatlah krusial bagi pendekatan ini. Keuntungan pendekatan ini mencakup konsistensi aturan yang terstandarisasi serta terbentuknya korelasi langsung antara hasil kerja Pegawai dan tanggung jawab pekerjaan mereka yang sesungguhnya. Di sisi lain, kebutuhan akan peralatan tes (seperti simulator) dan biaya untuk menggunakan jasa penilai eksternal menambah beban pengeluaran yang signifikan bagi perusahaan.

i) Pendekatan evaluasi komparatif

Penggunaan metode ini sebagian besar melibatkan perbandingan hasil

kerja seseorang dengan hasil kerja rekan kerja yang menangani tugas serupa. Dalam metode perbandingan ini, biasanya digunakan tiga pendekatan.

1. Metode Peringkat

Dalam teknik ini, sekelompok Pegawai diperingkat dari yang terbaik hingga terburuk oleh satu atau beberapa penilai berdasarkan kinerja mereka. Salah satu manfaat utamanya adalah kemampuan untuk segera mengelompokkan Pegawai ke dalam kategori tertentu sesuai dengan kinerja mereka. Namun, salah satu kekurangannya adalah sulitnya mencegah keberpihakan penilai, sehingga peringkat yang dihasilkan tidak mencerminkan secara akurat signifikansi dari posisi yang ditetapkan. Membentuk panel penilai yang terdiri dari staf SDM, atasan langsung, dan rekan kerja dapat membantu mengurangi masalah subjektivitas serta memastikan tidak ada satu penilai pun yang memiliki pengaruh berlebihan.

2. Distribusi Terkendali

Sebuah teknik di mana evaluator menetapkan persentase untuk kelompok-kelompok Pegawai yang berbeda berdasarkan sejumlah kriteria penting, seperti kinerja kerja, kepatuhan, kedisiplinan, pengendalian, dan pengeluaran. Kelemahan metode ini pembagian golongan antarPegawai tidak jelas. Keuntungannya metode ini ada penyamarataan prestasi kerja antar Pegawai.

3. Metode Alokasi Angka

metode ini dengan memberikan angka oleh penilai kepada semua Pegawai atas prestasi kerjanya terdiri dari nilai tertinggi dan nilai terendah.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah hal yang ingin diketahui atau dikaji dalam suatu studi. Bagian ini memuat deskripsi mengenai objek penelitian, yang mencakup fokus kajian, lokasi penelitian, serta karakteristik organisasi tertentu. Sugiyono (2024) menyatakan bahwa objek penelitian merupakan pusat dari suatu studi, yang berarti objek tersebut adalah hal yang diteliti sekaligus lokasi pengumpulan data. Penelitian berlangsung di Kantor Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang di Kota Palembang, Sumatera Selatan, 30113 yang beralamat di Jl. Merdeka No.8, 19 Ilir, Kecamatan Bukit Kecil.

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian ibarat peta jalan bagi keseluruhan investigasi. Bagian ini menguraikan strategi studi, jenis penelitian, dan teknik pengumpulan data yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Agar tujuan penelitian dapat dicapai secara sistematis dan efektif, desain penelitian berfungsi sebagai cetak biru bagi peneliti dalam melaksanakan studi tersebut (Sugiyono, 2024). Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif. Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, kuesioner merupakan tulang punggung penelitian kuantitatif saat melakukan penilaian terhadap keseluruhan populasi atau sebagian darinya.

3.3 Operasional Variabel

Definisi operasional, indikator, dan skala pengukuran variabel penelitian—yang merupakan komponen penyusun instrumen penelitian—disajikan secara terstruktur dalam

operasionalisasi variabel. Proses mengubah variabel penelitian menjadi bentuk yang dapat diamati dan diukur dengan indikator yang ditetapkan secara jelas dikenal sebagai operasionalisasi variabel (Sugiyono, 2024). Hal ini memungkinkan pengumpulan data yang lebih akurat.

Informasi berikut ini dikelompokkan ke dalam tabel operasionalisasi variabel berdasarkan definisi yang telah disebutkan di atas:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kompetensi (X1)	Terampil, berpengetahuan luas, dan mampu memegang kendali. Menurut Wika (2023), dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan bidang manajemen lainnya, kompetensi didefinisikan sebagai "serangkaian karakteristik yang dimiliki individu yang memungkinkannya bekerja secara optimal sesuai potensi penuhnya serta memberikan dampak positif terhadap keberhasilan pemberi kerjanya."	1. Keakraban 2. Pemahaman 3. Kompetensi 4. Nilai dari 5. Mentalitas 6. Keuangan	Ordinal

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2)	Menjamin bahwa seluruh pekerja dapat melaksanakan tanggung jawab mereka tanpa mengalami cedera saat melakukannya merupakan tujuan utama program K3. (Susanto, 2024)	1. Menghilangkan kejadian berbahaya di tempat kerja 2. Mengenali risiko dan mengambil langkah pencegahan 3. Evaluasi potensi bahaya 4. Mengelola Risiko 5. Instruksi dan pembelajaran 6. Aspek fisik tubuh 7. Kebisingan dan kontak dengan zat-zat yang berpotensi berbahaya 8. Menganalisis dan mengawasi program	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y)	Kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya dengan cara yang berkontribusi pada tujuan organisasi bergantung pada tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimilikinya. Ketika Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan spesifikasi perusahaan, kinerja didefinisikan sebagai seberapa baik hasil tersebut memenuhi atau melampaui spesifikasi tersebut, baik dari segi kuantitas maupun kualitas (Irwansyah, 2021)	1. Tujuan 2. Persyaratan 3. Kritik 4. Materi dan sarana bantu 5. Kemampuan 6. Dorongan 7. Potensi peluang	Ordinal

3.3.1 Variabel Independen (X)

Sugiyono (2024) menyatakan bahwa suatu variabel dianggap sebagai variabel independen jika variabel tersebut memiliki kemampuan untuk memengaruhi atau mengubah variabel lain. Tidak ada faktor lain dalam penelitian ini yang memengaruhi variabel independen tersebut. Dengan kata lain, faktor apa pun yang menyebabkan perubahan pada variabel dependen disebut sebagai variabel independen. Kompetensi dan K3 merupakan faktor independen yang dikaji dalam penelitian ini.

3.3.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh atau merupakan hasil dari variabel independen (X), sebagaimana dinyatakan oleh Sugiyono (2024). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja subjek dalam pekerjaannya.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2024), istilah "populasi" mengacu pada "wilayah generalisasi" yang mencakup seluruh objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dianalisis guna menarik kesimpulan. Subjek penelitian ini adalah Divisi Penyelamatan (Rescue) pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang, khususnya Pos Merdeka. Rincian mengenai Divisi Penyelamatan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang diuraikan di sini:

Tabel 3.2
Populasi dan Sampel

No	Bidang Penyelamatan	Jumlah Orang
1.	Pleton A	16 orang
2.	Pleton B	16 orang
3.	Pleton C	16 orang
4.	Pleton D	16 orang
	Total	64 orang

3.4.2 Sampel

Dalam penelitian, sebagian dari populasi dipilih untuk menjadi responden, dan kelompok ini disebut sebagai sampel. Bagian ini menguraikan strategi pengambilan sampel penelitian, termasuk metode yang digunakan, ukuran sampel, dan kriteria pemilihan. Sugiyono (2024) mendefinisikan sampel sebagai bagian dari populasi yang dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan untuk menyediakan data bagi penelitian ilmiah. Dalam penelitian ini, seluruh populasi digunakan sebagai sampel; teknik ini dikenal sebagai **saturated sampling** (sampling jenuh). Sebanyak enam puluh empat orang berpartisipasi dalam survei tersebut.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

3.5.1 Uji Validitas

Tujuan pengujian validitas adalah untuk memastikan apakah suatu instrumen penelitian secara andal mengumpulkan informasi yang relevan dengan variabel penelitian. Jika koefisien korelasi yang dihitung (r -hitung) lebih besar daripada nilai tabel (r -tabel) pada tingkat signifikansi 0,05, maka instrumen tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2024).

Rumus uji validitas :

$$r = \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan :

R = Koefisien Validitas

X1 = Skor Kompetensi

X2 = Skor Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)

Y = Skor Kinerja Pegawai

3.5.2 Uji Reliabilitas

Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2024), uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kepercayaan dan konsistensi hasil ketika fenomena yang sama dievaluasi dua kali atau lebih menggunakan metode pengukuran yang sama. Penggunaan berulang dalam kondisi yang relatif serupa semestinya menghasilkan temuan yang konsisten, yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan. Secara umum, koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,60 atau lebih tinggi mengindikasikan bahwa instrumen penelitian tersebut reliabel.

Rumus Reliabilitas :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum s^2} \right]$$

α = Koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha).

k = Jumlah butir pernyataan pada setiap variabel.

- a. Variabel X1 (Kompetensi) = 12 butir pernyataan.

- b. Variabel X2 (Kesehatan Keselamatan Kerja/K3) = 16 butir pernyataan.
- c. Variabel Y (Kinerja Pegawai) = 14 butir pernyataan.

ΣSi^2 = Jumlah varians masing-masing butir pernyataan pada variabel yang diuji.

St^2 = Varians total dari seluruh butir pernyataan pada variabel yang diuji.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2024), salah satu aspek terpenting dalam setiap upaya penelitian adalah pengumpulan informasi yang relevan untuk menjawab permasalahan penelitian. Metode utama pengumpulan data kuantitatif dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner. Pertanyaan terstruktur digunakan dalam instrumen penelitian untuk memperoleh data yang dapat diukur secara objektif. Survei tersebut dapat memberikan ringkasan kuantitatif mengenai variabel-variabel penelitian, termasuk tingkat kepuasan, persepsi, atau frekuensi aktivitas tertentu. Penelitian ini menggunakan skala interval lima poin: (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Agak Tidak Setuju, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data mencakup tahapan pengumpulan, penyiapan, dan analisis data penelitian untuk merumuskan kesimpulan (Sugiyono, 2024) berdasarkan data tersebut. Dengan menggunakan pendekatan analisis deskriptif, penelitian ini menyajikan gambaran awal mengenai karakteristik data. Selanjutnya, pendekatan analisis statistik yang selaras dengan tujuan penelitian akan digunakan untuk menguji hipotesis. Perangkat lunak Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 25 merupakan alat utama yang digunakan peneliti untuk menganalisis data secara efisien dan akurat. Melalui SPSS, peneliti dapat

menilai tingkat signifikansi hasil uji, mengkaji pengaruh faktor independen terhadap variabel dependen, serta memutuskan untuk menerima atau menolak hipotesis berdasarkan hasil analisis tersebut.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Sugiyono (2024) menyatakan bahwa tujuan dari analisis deskriptif—sebuah metode analisis data—adalah menyajikan ringkasan data yang akurat tanpa menarik kesimpulan luas atau melakukan generalisasi. Analisis ini bertujuan untuk memvisualisasikan data guna menyoroti pola, distribusi, persentase, nilai rata-rata, serta karakteristik variabel lainnya. Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan distribusi respons pada instrumen penelitian maupun pengorganisasian data dalam studi tersebut.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2021), uji normalitas dilakukan untuk memastikan apakah residual dari model regresi yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Jika residual (kesalahan prediksi) mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, maka persyaratan normalitas untuk analisis regresi linear terpenuhi. Hal ini mengindikasikan bahwa data tersebut layak untuk diuji secara statistik. Pada tingkat signifikansi 5%, penelitian ini menggunakan uji non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) digunakan untuk menentukan apakah data berdistribusi normal atau tidak. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

Rumus Uji Normalitas :

$$KS = \frac{X - \bar{X}}{S}$$

Keterangan :

KS = Nilai Kolmogorov-Smirnov yang digunakan untuk menguji apakah data berdistribusi normal.

X = Nilai data dari masing-masing variabel penelitian, yaitu Kompetensi (X1), Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) (X2), dan Kinerja Pegawai (Y).

$\bar{X}$ = Nilai rata-rata (mean) dari data variabel Kompetensi (X1), Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) (X2), dan Kinerja Pegawai (Y).

S = Simpangan baku (standar deviasi) dari data variabel Kompetensi (X1), Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) (X2), dan Kinerja Pegawai (Y).

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas, sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2021), bertujuan untuk mengetahui tingkat korelasi atau hubungan antarvariabel independen dalam model regresi penelitian. Masalah multikolinieritas dapat muncul dalam model regresi ketika variabel-variabel independen memiliki korelasi yang tinggi. Keberadaan multikolinieritas dalam model regresi dapat diidentifikasi dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1, hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen tidak memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain, sehingga model tersebut bebas dari multikolinieritas. Selain itu, nilai VIF di bawah 10 dianggap dapat diterima. Jika nilai VIF seluruh variabel independen dalam penelitian berada di bawah ambang batas tersebut, maka model regresi tidak mengalami masalah

multikolinieritas. Rumus uji multikolinieritas disajikan di bawah ini:

Rumus Uji Multikolinieritas :

$$VIF = \frac{1}{1-R^2}$$

Keterangan :

VIF = *Variance Inflation Factor*, yaitu nilai yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas antar variabel independen dalam penelitian.

R² = Koefisien determinasi hasil regresi antara salah satu variabel independen dengan variabel independen lainnya.

Dalam penelitian ini :

R² diperoleh dari hubungan antara variabel Kompetensi (X1) dengan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) (X2).

Variabel dependen yang dipengaruhi adalah Kinerja Pegawai (Y).

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui apakah varians residual dari suatu model regresi bervariasi antar-data, digunakan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2021). Uji ini dilakukan menggunakan diagram pencar (*scatterplot*) yang membandingkan nilai sumbu Y berupa *Regression Standardised Residual* (ZRESID) dengan nilai sumbu X berupa *Regression Standardised Predicted Value* (ZPRED). Evaluasi ini didasarkan pada ketentuan berikut:

1. Adanya pola tertentu, seperti pola yang jelas dan teratur pada titik-titik data, mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas.
2. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika tidak ditemukan pola yang jelas, misalnya ketika titik-titik data tersebar baik di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y.

3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2024), analisis regresi linear berganda dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh gabungan maupun pengaruh masing-masing faktor independen terhadap satu variabel dependen. Tujuan analisis ini adalah untuk mengetahui seberapa besar perubahan pada variabel dependen yang disebabkan oleh setiap variabel independen secara keseluruhan. Berikut adalah persamaan untuk regresi linear berganda.:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai, sebagai variabel dependen yang menjadi hasil atau output dalam penelitian.

α = Konstanta, yaitu nilai Kinerja Pegawai ketika variabel Kompetensi (X_1) dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X_2) berada pada nilai konstan atau bernilai nol.

b_1 = Koefisien regresi Kompetensi (X_1), yang menggambarkan tingkat perubahan Kinerja Pegawai sebagai akibat dari perubahan pada variabel Kompetensi.

b_2 = Koefisien regresi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X_2), yang menunjukkan besarnya perubahan Kinerja Pegawai akibat perubahan pada variabel K3.

X_1 = Kompetensi, sebagai variabel independen pertama.

X_2 = Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), sebagai variabel independen kedua.

e = Error atau residual, yaitu faktor lain di luar variabel yang diteliti yang berpotensi memengaruhi Kinerja Pegawai.

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2024). Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi model regresi yang digunakan dalam penelitian, sehingga dapat diketahui apakah Kompetensi (X_1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_2) secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Adapun rumus uji F dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

F = Nilai F hitung yang digunakan untuk menguji pengaruh simultan Kompetensi (X_1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

R^2 = Koefisien determinasi yang menunjukkan besarnya kontribusi Kompetensi (X_1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_2) dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai (Y).

k = Banyaknya variabel independen dalam penelitian, yaitu 2 variabel yang terdiri dari Kompetensi dan K3.

n = Total sampel atau jumlah responden yang digunakan dalam penelitian.

$(1 - R^2)$ = Bagian variasi Kinerja Pegawai yang tidak dapat diterangkan oleh variabel Kompetensi dan K3.

$(n - k - 1)$ = Derajat kebebasan yang berkaitan dengan kesalahan atau residual dalam model regresi.

3.10.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Menurut Ghazali (2021), uji-t digunakan dalam model regresi untuk mengetahui kontribusi relatif masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Setiap koefisien regresi akan diuji secara terpisah untuk menentukan signifikansinya. Uji-t dapat dinyatakan dengan rumus berikut:

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan :

t = Nilai statistik uji t.

b_i = Koefisien regresi variabel Kompetensi (X₁) dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) (X₂).

Sb_i = Standar error dari koefisien regresi.

Kriteria Pengujian menurut (Ghozali, 2021):

- a. Jika nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel atau nilai signifikansi lebih rendah daripada 0,05, maka variabel independen berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai p lebih tinggi daripada 0,05 atau nilai t-hitung lebih rendah daripada nilai t-tabel, maka variabel independen tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel dependen.

3.10.3 Analisis Koefisien Determinasi

Fungsi utama R², menurut Ghazali (2021), adalah untuk menentukan seberapa baik model regresi menjelaskan variasi yang teramati pada variabel dependen. R² merupakan

statistik yang mengukur sejauh mana suatu model dapat menjelaskan korelasi yang teramati antara variabel dependen dan variabel-variabel independen. Nilai R^2 antara 0 dan 1 mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen hanya dapat menjelaskan sebagian kecil dari variasi variabel dependen. Analisis koefisien determinasi dapat dinyatakan menggunakan rumus berikut :

$$R^2 = 1 - \frac{\sum_{i=1}^n e_i^2}{\sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}$$

Keterangan :

- R^2 = Koefisien determinasi.
- $\sum e_i^2$ = Jumlah kuadrat residual.
- y_i = Nilai Kinerja Pegawai (Y) pada pengamatan ke-i.
- $\bar{y}$ = Nilai rata-rata Kinerja Pegawai (Y).
- $\sum (y_i - \bar{y})^2$ = Jumlah kuadrat total variasi Kinerja Pegawai.
- n = Jumlah sampel penelitian.

3.10.4 Analisis Koefisien Korelasi

(Sugiyono, 2024) menyatakan bahwa menghitung koefisien korelasi antara dua variabel atau lebih merupakan cara yang dapat dipertanggungjawabkan secara statistik untuk melakukan hal tersebut, baik hubungan positif maupun negatif. Nilai koefisien korelasi menggambarkan tingkat kekuatan hubungan antarvariabel penelitian. Namun tidak menunjukkan hubungan sebab-akibat, melainkan hanya menggambarkan tingkat keterkaitan antar variabel tersebut. Berikut merupakan rumus analisis koefisien korelasi :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2 y^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi yang menggambarkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

$\sum xy$ = Jumlah keseluruhan hasil perkalian antara skor variabel independen dan skor variabel dependen.

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel independen, yang terdiri atas Kompetensi (X_1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_2).

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y).

x = Skor yang diperoleh dari variabel independen, yaitu Kompetensi (X_1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_2).

y = Skor yang diperoleh dari variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Instansi

4.1.1 Sejarah Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang mengalami perkembangan organisasi seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat akan pelayanan di bidang penanggulangan kebakaran. Sebelum tahun 2008, pelayanan tersebut dilaksanakan oleh Penanggulangan Bahaya Kebakaran (PBK) sebagai unit yang bertugas menangani kejadian kebakaran di Kota Palembang. Seiring berkembangnya kebutuhan pelayanan, melalui Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 9 Tahun 2008, Pemerintah Kota Palembang membentuk Badan Mitigasi Bahaya Kebakaran sebagai perangkat daerah yang bertanggung jawab atas penanganan kebakaran.

Pada tahun 2012, instansi ini dibentuk kembali menjadi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang dalam sebuah reorganisasi yang mencakup tanggung jawab penanggulangan bencana. Selanjutnya, instansi tersebut mengalami reorganisasi pada tahun 2016 dan kemudian dikenal sebagai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palembang. Terakhir, pada tahun 2022, nama instansi diubah menjadi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang sesuai dengan Peraturan Wali Kota Palembang Nomor 63. Perubahan ini mencerminkan perluasan peran instansi tersebut yang kini mencakup cakupan tugas di luar sekadar pemadaman kebakaran, tetapi juga mencakup pelayanan penyelamatan serta penanganan berbagai kondisi darurat non-kebakaran.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang

1. Visi

Gotong Royong Menuju Kota Dunia Yang Maju, Humanis dan Berkelanjutan

2. Misi

Menciptakan ketertiban, keamanan, kerukunan sosial dan kepastian hukum yang berkeadilan

4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang

Peraturan Wali Kota Palembang Nomor 63 Tahun 2022, yang menetapkan struktur organisasi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang, menjadi pedoman bagi pelaksanaan tugas dan fungsi terkait pemadaman kebakaran serta operasi penyelamatan. Tujuan utama dari struktur organisasi ini adalah mendukung penyelenggaraan layanan publik yang efisien dan terkoordinasi dengan baik.

Kepala Dinas bertanggung jawab memimpin dan mengoordinasikan seluruh kegiatan dinas. Dalam pelaksanaannya, Kepala Dinas dibantu oleh Sekretariat yang menangani urusan administrasi, perencanaan, keuangan, dan kepegawaian. Selain itu, terdapat tiga bidang utama, yaitu Bidang Pencegahan, Bidang Pemadaman, dan Bidang Penyelamatan, yang masing-masing memiliki tugas sesuai dengan fungsi pencegahan kebakaran, penanganan kejadian kebakaran, serta pelaksanaan operasi penyelamatan.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas di lapangan, dinas juga didukung oleh Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) serta Kelompok Jabatan Fungsional yang memiliki keahlian sesuai bidangnya. Melalui pembagian tugas yang jelas dan koordinasi antarbagian, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang diharapkan mampu memberikan pelayanan yang cepat, profesional, dan optimal kepada masyarakat.

4.2 Karakteristik Responden

Strategi pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, di mana peneliti menetapkan kriteria atau faktor tertentu untuk memilih sampel. Kami memilih pendekatan ini karena kami tidak ingin melibatkan setiap individu dalam survei; sebaliknya, kami hanya ingin mengikutsertakan mereka yang memenuhi persyaratan khusus penelitian kami. Anggota Divisi Penyelamatan yang saat ini bertugas di Pos Merdeka, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang, memenuhi syarat untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Terdapat total 64 responden, dengan 16 orang yang dipilih secara acak dari masing-masing dari keempat regu yang ada. Pada bagian selanjutnya, disajikan rincian mengenai jenis kelamin, usia, dan masa kerja para responden.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	60	93,8%
2	Perempuan	4	6,2%
	Total	68	100%

Data dalam tabel menunjukkan bahwa dari 64 responden yang disurvei, 30 orang adalah laki-laki (93,8% dari total) dan 4 orang adalah perempuan (6,2% dari total).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	18-20 Tahun	5	7,8%
2	20-28 Tahun	42	65,6%
3	> 28 tahun	17	26,6%
	Total	64	100%

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa 65,6% dari total responden berada dalam rentang usia 20–28 tahun, yang mencakup 42 Pegawai. Selain itu, sebanyak 17 responden pegawai berada di usia di atas 30 tahun (26.6%) dan sebanyak 5 responden pegawai berada di umur 18-20 tahun (7.8%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	1	1,56%
2	1 Tahun	17	26,56%
3	2 Tahun	26	40,63%
4	3 Tahun	7	10,94%
5	4 Tahun	8	12,50%
6	6 Tahun	1	1,56%
7	9 Tahun	1	1,56%
8	13 Tahun	1	1,56%
9	14 Tahun	1	1,56%
10	21 Tahun	1	1,56%
	Total	64	100%

Berdasarkan Tabel 4.3, terlihat jelas bahwa dari 64 responden, sebanyak 26 orang (40,63%) memiliki masa kerja 2 tahun atau lebih. Selanjutnya adalah responden dengan masa kerja antara satu hingga empat tahun, yang masing-masing mencakup 26,56%, 12,50%, dan 10,94% dari total keseluruhan. Sementara itu, sebesar 1,56% responden memiliki masa kerja kurang dari satu tahun, enam tahun, sembilan tahun, tiga belas tahun, empat belas tahun, atau dua puluh satu tahun.

4.3 Tanggapan Responden

Kompetensi (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja/K3 (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) merupakan tiga variabel penelitian yang ditabulasi berdasarkan jawaban kuesioner.

4.3.1 Tabulasi Pertanyaan Responden terhadap Kompetensi (X1)

Tabel 4.4
Saya memiliki pengetahuan yang memadai mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	1	1,56%
2	2	11	17,19%
3	3	9	14,06%
4	4	26	40,62%
5	5	17	26,56%
	Total	64	100,00%

Berdasarkan data pada Tabel 4.4, dapat disimpulkan bahwa dari 64 responden, mayoritas (26 atau 40,62%) memilih skor 4, diikuti oleh 17 atau 26,56% yang memilih skor 2, 11 atau 17,19% yang memilih skor 3, 9 atau 14,06% yang memilih skor 1, dan terakhir 1 atau 1,56% yang memilih skor 1.

Tabel 4.5
Saya memahami prosedur kerja yang berlaku di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	2	3,12%
2	2	10	15,62%
3	3	11	17,19%
4	4	23	35,94%
5	5	18	28,12%
	Total	64	100,00%

Berdasarkan data pada Tabel 4.5, dapat disimpulkan bahwa dari 64 responden, mayoritas (23 atau 35,94%) memilih skor 4, diikuti oleh 18 atau 28,12% yang memilih skor 5, 11 atau 17,19% yang memilih skor 3, 10 atau 15,62% yang memilih skor 2, dan 2 atau 3,12% yang memilih skor 1.

Tabel 4.6
Saya memahami setiap instruksi kerja yang diberikan oleh atasan.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	1	1,56%
2	2	8	12,50%
3	3	13	20,31%
4	4	23	35,94%
5	5	19	29,69%
	Total	64	100,00%

Berdasarkan Tabel 4.6, dari 64 tanggapan, kelompok terbesar memilih skor 4, yaitu sebanyak 23 orang atau 35,94% dari total keseluruhan. Skor 5 (19 orang atau 29,69%), skor 3 (13 orang atau 20,31%), skor 2 (8 orang atau 12,50%), dan skor 1 (1 orang atau 1,56%) melengkapi lima peringkat teratas tersebut.

Tabel 4.7
Saya memahami pentingnya keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	2	3,12%
2	2	5	7,81%
3	3	11	17,19%
4	4	22	34,38%
5	5	24	37,50%
	Total	64	100,00%

Dari Tabel 4.7, terlihat bahwa dari 64 responden, kelompok terbesar memilih skor 5 (24 orang atau 37,50%), diikuti oleh skor 4 (22 orang atau 34,38%), skor 3 (11 orang atau 17,19%), skor 2 (5 orang atau 7,81%), dan terakhir skor 1 (2 orang atau 3,12%).

Tabel 4.8
Saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	1	1,56%
2	2	8	12,50%
3	3	12	18,75%
4	4	25	39,06%
5	5	18	28,12%
	Total	64	100,00%

Dari Tabel 4.8 terlihat jelas bahwa dari 64 responden, kelompok terbesar memilih skor 4 (25 responden atau 39,06%), kemudian skor 5 (18 responden atau 28,12%), skor 3 (12 responden atau 18,75%), skor 2 (8 responden atau 12,50%), dan terakhir skor 1 (1 responden atau 1,56%).

Tabel 4.9
Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	0	0,00%
2	2	7	10,94%
3	3	15	23,44%
4	4	22	34,38%
5	5	20	31,25%
	Total	64	100,00%

Dari Tabel 4.9, kita dapat melihat bahwa dari 64 responden, kelompok terbesar memilih skor 4, yaitu sebanyak 22 orang (34,38%), diikuti oleh skor 5 sebanyak 20 orang (31,25%), skor 3 sebanyak 15 orang (23,44%), dan skor 2 sebanyak 7 orang (10,94%). Menariknya, tidak ada satu pun orang (0,00%) yang memilih skor 1.

Tabel 4.10
Saya menjunjung tinggi tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	1	1,56%
2	2	6	9,38%
3	3	13	20,31%
4	4	25	39,06%
5	5	19	29,69%
	Total	64	100,00%

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa dari 64 responden, kelompok terbesar memilih skor 4 (25 orang atau 39,06%), diikuti oleh 19 orang atau 29,69% yang memilih skor 5, 13 orang atau 20,31% yang memilih skor 3, 6 orang atau 9,38% yang memilih skor 2, dan 1 orang atau 1,56% yang memilih skor 1.

Tabel 4.11
Saya mengutamakan kejujuran dan profesionalisme dalam bekerja.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	0	0,00%
2	2	7	10,94%
3	3	14	21,88%
4	4	26	40,62%
5	5	17	26,56%
	Total	64	100,00%

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa dari 64 responden, kelompok terbesar memilih skor 4, yaitu sebanyak 26 orang atau 40,62 persen dari total. Berikutnya adalah skor 5, dengan 17 orang atau 26,56% dari total, diikuti oleh skor 3 dengan 14 orang atau 21,88 persen, dan skor 2 dengan 7 orang atau 10,94% dari total. Skor 1 dipilih oleh 0,00 persen dari total.

Tabel 4.12
Saya memiliki sikap disiplin dalam menjalankan pekerjaan.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	0	0,00%
2	2	8	12,50%
3	3	11	17,19%
4	4	23	35,94%
5	5	22	34,38%
	Total	64	100,00%

Hasil pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa dari 64 responden, mayoritas (23 atau 35,94%) memilih skor 4, diikuti oleh skor 5 (22 atau 34,38%), skor 3 (11 atau 17,19%), dan skor 2 (8 atau 12,50%); sementara itu, tidak ada satu pun responden (0,00%) yang memilih skor 1.

Tabel 4.13
Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	1	1,56%
2	2	4	6,25%
3	3	13	20,31%
4	4	30	46,88%
5	5	16	25,00%
	Total	64	100,00%

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa dari 64 responden, mayoritas memilih skor 4, dengan 30 orang (atau 46,88%) memilihnya. Skor 5 dengan 16 orang (atau 25,00%), skor 3 dengan 13 orang (atau 20,31%), skor 2 dengan 4 orang (atau 6,25%), dan skor 1 dengan 1 orang (atau 1,56%) melengkapi hasil tersebut.

Tabel 4.14
Saya memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	1	1,56%
2	2	8	12,50%
3	3	15	23,44%
4	4	21	32,81%
5	5	19	29,69%
	Total	64	100,00%

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa dari 64 responden, mayoritas memilih skor 4, yaitu sebanyak 21 orang (32,81%), diikuti oleh 29,69% yang memilih skor 5 (19 orang atau 29,69%), 8 orang (12,50%) yang memilih skor 2, dan 1 orang (1,56%) yang memilih skor 1.

Tabel 4.15
Saya bersemangat untuk meningkatkan kemampuan melalui pelatihan atau pengembangan diri.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	1	1,56%
2	2	8	12,50%
3	3	11	17,19%
4	4	16	25,00%
5	5	28	43,75%
	Total	64	100,00%

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa dari 64 responden, mayoritas memilih skor 5, yaitu sebanyak 28 orang (43,75%), diikuti oleh 16 orang (25,0%), 11 orang (17,19%), 8 orang (12,50%), dan 1 orang (1,56%) yang memilih skor 2.

4.3.2 Tabulasi Pertanyaan Responden terhadap Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)(X2)

Tabel 4.16
Penerapan K3 di tempat kerja membantu mencegah terjadinya penyakit akibat kerja.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	2	3,12%
2	2	9	14,06%
3	3	10	15,62%
4	4	26	40,62%
5	5	17	26,56%
	Total	64	100,00%

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa dari 64 responden, mayoritas memilih skor 4, yaitu sebanyak 26 orang (atau 40,62%). Skor 5 (17 orang atau 26,56%), skor 3 (10 orang atau 15,62%), skor 2 (9 orang atau 14,06%), dan skor 1 (2 orang atau 3,12%) merupakan pilihan-pilihan berikutnya yang paling banyak dipilih.

Tabel 4.17
Penerapan K3 mampu mengurangi risiko cedera saat melaksanakan tugas.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	1	1,56%
2	2	7	10,94%
3	3	15	23,44%
4	4	21	32,81%
5	5	20	31,25%
	Total	64	100,00%

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa dari 64 responden, kelompok terbesar memilih skor 4, yaitu sebanyak 21 orang (32,81%), diikuti oleh skor 20 dengan 20 orang (31,25%), kemudian 15 orang (23,44%), 7 orang (10,94%), dan 1 orang (1,56%).

Tabel 4.18
Potensi bahaya di lingkungan kerja dapat diidentifikasi dengan baik.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	1	1,56%
2	2	6	9,38%
3	3	11	17,19%
4	4	24	37,50%
5	5	22	34,38%
	Total	64	100,00%

Berdasarkan Tabel 4.18, dari 64 tanggapan, kelompok terbesar memilih skor 4, yaitu sebanyak 24 orang (37,50%), diikuti oleh skor 5 dengan 22 orang (34,38%), skor 3 dengan 11 orang (17,19%), skor 2 dengan 6 orang (9,38%), dan skor 1 dengan 1 orang (1,56%).

Tabel 4.19
Upaya pencegahan risiko kerja dilakukan sebelum pekerjaan dilaksanakan.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	1	1,56%
2	2	5	7,81%
3	3	13	20,31%
4	4	27	42,19%
5	5	18	28,12%
	Total	64	100,00%

Di antara 64 responden tersebut, skor yang paling banyak dipilih adalah 4 (oleh 27 orang atau 42,19%), diikuti oleh skor 5 (18 orang atau 28,12%), skor 3 (13 orang atau 20,31%), skor 2 (5 orang atau 7,81%), dan skor 1 (1 orang atau 1,56%), sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.19.

Tabel 4.20
Risiko yang mungkin terjadi dalam pekerjaan selalu dipertimbangkan sebelum bertugas.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	1	1,56%
2	2	6	9,38%
3	3	17	26,56%
4	4	21	32,81%
5	5	19	29,69%
	Total	64	100,00%

Berdasarkan data pada Tabel 4.20, terlihat jelas bahwa dari 64 responden, sebagian besar (21 orang atau 32,81%) memilih skor 4, diikuti oleh 19 orang (29,69%) yang memilih skor 5, 17 orang (26,56%) yang memilih skor 3, 6 orang (9,38%) yang memilih skor 2, dan 1 orang (1,56%) yang memilih skor 1.

Tabel 4.21
Penilaian risiko membantu meminimalkan kecelakaan kerja.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	2	3,12%
2	2	7	10,94%
3	3	8	12,50%
4	4	25	39,06%
5	5	22	34,38%
	Total	64	100,00%

Tabel 4.21 menunjukkan bahwa dari 64 responden, kelompok terbesar memilih skor 4, yaitu sebanyak 25 orang atau 39,06 persen dari total keseluruhan. Berikutnya adalah skor 5, dengan 22 orang atau 34,38% dari total. Skor 3 menyusul dengan 8 orang atau 12,50 persen, diikuti oleh skor 2 dengan 7 orang atau 10,94 persen, dan terakhir skor 1 dengan 2 orang atau 3,12%.

Tabel 4.22
Pengendalian risiko dilakukan untuk mengurangi potensi bahaya di tempat kerja.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	0	0,00%
2	2	9	14,06%
3	3	9	14,06%
4	4	25	39,06%
5	5	21	32,81%
	Total	64	100,00%

Tabel 4.22 menunjukkan bahwa dari 64 responden, kelompok terbesar memilih skor 4 (25 responden atau 39,06%), kemudian skor 5 (21 responden atau 32,81%), skor 2 (9 responden atau 14,06%), dan skor 3 (9 responden atau 14,06%), meskipun tidak ada yang memilih skor 1 (0,00%).

Tabel 4.23
Peralatan keselamatan yang tersedia membantu mengendalikan risiko kerja.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	1	1,56%
2	2	11	17,19%
3	3	11	17,19%
4	4	19	29,69%
5	5	22	34,38%
	Total	64	100,00%

Hasilnya telah diperoleh, dan terlihat jelas dari Tabel 4.23 bahwa dari 64 tanggapan, kelompok terbesar memilih skor 5, yaitu sebanyak 22 orang (34,38%), diikuti oleh skor 4 sebanyak 19 orang (29,69%), skor 2 sebanyak 11 orang (17,19%), skor 3 sebanyak 11 orang (17,19%), dan skor 1 sebanyak 1 orang (1,56%).

Tabel 4.24
Saya memperoleh pelatihan K3 yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	3	4,69%
2	2	6	9,38%
3	3	10	15,62%
4	4	20	31,25%
5	5	25	39,06%
	Total	64	100,00%

Hasilnya telah diperoleh, dan terlihat jelas dari Tabel 4.24 bahwa dari 64 tanggapan, kelompok terbesar memilih skor 5, yaitu sebanyak 25 orang (atau 39,06%), diikuti oleh skor 4 sebanyak 20 orang (atau 31,25%), skor 3 sebanyak 10 orang (atau 15,62%), skor 2 sebanyak 6 orang (atau 9,38%), dan skor 1 sebanyak 3 orang (atau 4,69%).

Tabel 4.25
Edukasi mengenai K3 membantu meningkatkan kesadaran akan keselamatan kerja.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	0	0,00%
2	2	7	10,94%
3	3	12	18,75%
4	4	25	39,06%
5	5	20	31,25%
	Total	64	100,00%

Dari Tabel 4.25, terlihat bahwa dari 64 responden, kelompok terbesar memilih skor 4 (25 orang atau 39,06%), diikuti oleh skor 5 (20 orang atau 31,25%), skor 3 (12 orang atau 18,75%), dan skor 2 (7 orang atau 10,94%), sedangkan tidak ada satu pun responden (0,00%) yang memilih skor 1.

Tabel 4.26
Kondisi lingkungan kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	2	3,12%
2	2	4	6,25%
3	3	12	18,75%
4	4	21	32,81%
5	5	25	39,06%
	Total	64	100,00%

Tabel 4.26 menunjukkan bahwa 39,06% dari 64 responden memilih skor 5, diikuti oleh 32,8% dengan skor 4, 18,75% dengan skor 3, 6,25% dengan skor 2, dan 3,12% dengan skor 1.

Tabel 4.27
Fasilitas kerja yang tersedia membantu menjaga kesehatan dan keselamatan pegawai.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	2	3,12%
2	2	4	6,25%
3	3	15	23,44%
4	4	26	40,62%
5	5	17	26,56%
	Total	64	100,00%

Tabel 4.27 menunjukkan bahwa dari 64 responden, mayoritas memilih skor 4, yaitu sebanyak 26 orang (atau 40,62%). Skor 5 (17 orang atau 26,56%), skor 3 (15 orang atau 23,44%), skor 2 (4 orang atau 6,25%), dan skor 1 (2 orang atau 3,12%) merupakan pilihan terbanyak berikutnya.

Tabel 4.28
Tingkat kebisingan di lingkungan kerja masih dalam batas yang dapat ditoleransi.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	0	0,00%
2	2	7	10,94%
3	3	8	12,50%
4	4	29	45,31%
5	5	20	31,25%
	Total	64	100,00%

Berdasarkan Tabel 4.28, skor 4 dipilih oleh mayoritas dari 64 responden (29 orang atau 45,31%), diikuti oleh skor 5 (20 orang atau 31,25%), skor 3 (8 orang atau 12,50%), dan skor 2 (7 orang atau 10,94%). Skor 1 tidak dipilih oleh satu pun responden (0,00%).

Tabel 4.29
Paparan zat berbahaya selama bekerja dapat dikendalikan dengan baik.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	2	3,12%
2	2	6	9,38%
3	3	13	20,31%
4	4	20	31,25%
5	5	23	35,94%
	Total	64	100,00%

Tabel 4.29 menunjukkan bahwa dari 64 tanggapan, kelompok terbesar memilih skor 5, yaitu sebanyak 23 orang atau 35,94% dari total. Kelompok terbesar berikutnya memilih skor 4, yaitu sebanyak 20 orang atau 31,25% dari total. Skor 3, dengan 13 orang atau 20,31% dari total, diikuti oleh skor 2, dengan 6 orang atau 9,38% dari total.

Tabel 4.30
Program K3 dievaluasi secara berkala untuk meningkatkan keselamatan kerja.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	3	4,69%
2	2	8	12,50%
3	3	14	21,88%
4	4	22	34,38%
5	5	17	26,56%
	Total	64	100,00%

Tabel 4.30 menunjukkan bahwa dari 64 responden, 36,38 persen memilih skor 4, diikuti oleh 26,56 persen yang memilih skor 3, 14,88 persen yang memilih skor 2, 8,50 persen yang memilih skor 1, dan 3,89 persen yang memilih skor 1.

Tabel 4.31
Pemantauan pelaksanaan K3 dilakukan secara berkesinambungan.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	0	0,00%
2	2	9	14,06%
3	3	5	7,81%
4	4	22	34,38%
5	5	28	43,75%
	Total	64	100,00%

Tabel 4.31 menunjukkan bahwa dari 64 responden, kelompok terbesar memilih skor 5, diikuti oleh skor 4 (22 responden atau 34,38%), skor 2 (9 responden atau 14,06%), dan skor 3 (5 responden atau 7,81%); tidak ada yang memilih tingkat 1 (0,00%).

4.3.3 Tabulasi Pertanyaan Responden terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.32
Saya memahami tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan pekerjaan.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	0	0,00%
2	2	3	4,69%
3	3	19	29,69%
4	4	29	45,31%
5	5	13	20,31%
	Total	64	100,00%

Tabel 4.32 menunjukkan bahwa dari 64 responden, kelompok terbesar memilih skor 4 (29 orang atau 45,31%), kemudian skor 3 (19 orang atau 29,69%), skor 5 (13 orang atau 20,31%), dan skor 2 (3 orang atau 4,69%); tidak ada yang memilih skor 1 (0,00%).

Tabel 4.33
Tujuan kerja yang jelas membantu saya menyelesaikan tugas dengan baik.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	0	0,00%
2	2	6	9,38%
3	3	19	29,69%
4	4	25	39,06%
5	5	14	21,88%
	Total	64	100,00%

Tabel 4.33 menunjukkan bahwa dari 64 responden, kelompok terbesar memilih skor 4 (25 orang atau 39,06%), kemudian skor 3 (19 orang atau 29,69%), skor 5 (14 orang atau 21,88%), dan skor 2 (6 orang atau 9,38%); tidak ada yang memilih skor 1 (0,00%).

Tabel 4.34
Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	2	3,12%
2	2	6	9,38%
3	3	12	18,75%
4	4	30	46,88%
5	5	14	21,88%
	Total	64	100,00%

Tabel 4.34 Saya mematuhi semua standar yang berlaku saat menjalankan pekerjaan saya. Tabel 4.34 menunjukkan bahwa dari 64 responden, 46,88 persen memilih skor 4, diikuti oleh 21,88 persen dengan skor 5, 12 responden dengan skor 3, 18,75 persen dengan skor 2, 6 responden dengan skor 9, dan 3,12 persen dengan skor 1.

Tabel 4.35
Standar kerja yang berlaku membantu meningkatkan kualitas pekerjaan.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	0	0,00%
2	2	9	14,06%
3	3	11	17,19%
4	4	26	40,62%
5	5	18	28,12%
	Total	64	100,00%

Dari data pada Tabel 4.35, terlihat bahwa dari 64 responden, mayoritas (26 atau 40,62%) memilih skor 4, diikuti oleh 18 atau 28,12% yang memilih skor 5, 11 atau 17,19% yang memilih skor 3, dan 9 atau 14,06% yang memilih skor 2. Perlu dicatat bahwa tidak ada responden (0,00%) yang memilih skor 1.

Tabel 4.36
Saya memperoleh masukan dari atasan mengenai hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	2	3,12%
2	2	7	10,94%
3	3	12	18,75%
4	4	32	50,00%
5	5	11	17,19%
	Total	64	100,00%

Tabel 4.36 menunjukkan bahwa 52,0% dari 64 responden memilih skor 4, dengan 12,75% memilih skor 3, 17,19% memilih skor 5, 7,94% memilih skor 2, dan 3,12% memilih skor 1.

Tabel 4.37
Umpan balik yang diberikan membantu saya memperbaiki kinerja.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	0	0,00%
2	2	10	15,62%
3	3	8	12,50%
4	4	25	39,06%
5	5	21	32,81%
	Total	64	100,00%

Berikut adalah skor dan persentasenya: 1= 0,00%, 2= 15,62%, 3= 8,50%, 4= 25,06%, 5= 32,81%, dan 64= 100%. Pada Tabel 4.37, terlihat bahwa dari 64 responden, 25 orang (atau 39,06%) memilih skor 4, 21 orang (atau 32,81%) memilih skor 5, 10 orang (atau 15,62%) memilih skor 2, 8 orang (atau 12,50%) memilih skor 3, dan 0 orang (atau 0,00%) memilih skor 1.

Tabel 4.38
Peralatan kerja yang tersedia mendukung pelaksanaan tugas secara optimal.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	0	0,00%
2	2	7	10,94%
3	3	13	20,31%
4	4	28	43,75%
5	5	16	25,00%
	Total	64	100,00%

Tabel 4.38 menunjukkan adanya 64 responden, dengan mayoritas memilih skor 4 (28/64 = 43,75 persen), diikuti oleh skor 5 (16/64 = 25,00 persen), skor 3 (13/64 = 20,31 persen), dan skor 2 (7/64 = 10,94% dari total), sementara 0,00% responden memilih skor 1.

Tabel 4.39
Sarana dan prasarana yang tersedia membantu meningkatkan efektivitas pekerjaan.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	0	0,00%
2	2	9	14,06%
3	3	11	17,19%
4	4	29	45,31%
5	5	15	23,44%
	Total	64	100,00%

Tabel 4.39 menunjukkan bahwa dari 64 responden, kelompok terbesar (29 atau 45,31%) memilih skor 4, diikuti oleh kelompok yang memilih skor 5 (15 atau 23,44%), skor 3 (3 atau 17,19%), dan skor 2 (2 atau 14,06%), sedangkan 0,00% responden memilih skor 1.

Tabel 4.40
Kompetensi yang saya miliki mendukung penyelesaian pekerjaan dengan baik.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	0	0,00%
2	2	6	9,38%
3	3	11	17,19%
4	4	22	34,38%
5	5	25	39,06%
	Total	64	100,00%

Berdasarkan Tabel 4.40, terlihat bahwa dari 64 responden, kelompok terbesar memilih skor 5, yaitu sebanyak 25 orang atau 39,06% dari total responden. Berikutnya adalah skor 4, dengan 22 orang atau 34,38% dari total. Skor 3 dipilih oleh 11 orang atau 17,19% dari total, sedangkan skor 2 dipilih oleh 6 orang atau 9,38% dari total. Menariknya, tidak ada satu pun orang (0,00%) yang memilih skor 1.

Tabel 4.41
Kemampuan yang saya miliki membantu meningkatkan kualitas kinerja.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	0	0,00%
2	2	10	15,62%
3	3	10	15,62%
4	4	28	43,75%
5	5	16	25,00%
	Total	64	100,00%

Dari 64 responden, skor yang paling banyak dipilih adalah 4, yaitu oleh 28 orang (43,75%), diikuti oleh skor 5 yang dipilih oleh 16 orang (25,0%), skor 2 oleh 10 orang (15,62%), dan skor 3 oleh 10 orang (15,62%). Skor 1 dipilih oleh 0 orang (0,00%). Informasi ini disajikan dalam Tabel 4.41.

Tabel 4.42
Saya memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	1	1,56%
2	2	11	17,19%
3	3	7	10,94%
4	4	28	43,75%
5	5	17	26,56%
	Total	64	100,00%

Tabel 4.42 menunjukkan bahwa dari 64 responden, kelompok terbesar memilih skor 4, yaitu sebanyak 28 orang (atau 43,75%). Berikutnya adalah skor 5 dengan 17 orang (atau 26,56%), skor 2 dengan 11 orang (atau 17,19%), skor 3 dengan 7 orang (atau 10,94%), dan skor 1 dengan 1 orang (atau 1,56%).

Tabel 4.43
Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	0	0,00%
2	2	9	14,06%
3	3	13	20,31%
4	4	29	45,31%
5	5	13	20,31%
	Total	64	100,00%

Tabel 4.43 menunjukkan bahwa dari 64 responden, kelompok terbesar (29 orang atau 45,31%) memilih skor 4, diikuti oleh skor 3 dan 5 dengan masing-masing 13 dan 14 responden, sementara tidak ada responden yang memilih skor 1 (0,00%).

Tabel 4.44
Saya memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	0	0,00%
2	2	9	14,06%
3	3	12	18,75%
4	4	28	43,75%
5	5	15	23,44%
	Total	64	100,00%

Berdasarkan Tabel 4.44, dari 64 responden, sebagian besar (28 atau 43,75%) memilih skor 4, diikuti oleh 15 atau 23,44 persen yang memilih skor 3, 12 atau 18,75 persen yang memilih skor 2, dan 9 atau 14,06 persen yang memilih skor 2. Di sisi lain, tidak ada satu pun responden (0,00%) yang memilih skor 1.

Tabel 4.45
Kesempatan yang diberikan organisasi mendorong saya untuk meningkatkan kinerja.

NO	Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	1	1,56%
2	2	7	10,94%
3	3	19	29,69%
4	4	23	35,94%
5	5	14	21,88%
	Total	64	100,00%

Tabel 4.45 menunjukkan bahwa dari 64 responden, kelompok terbesar memilih skor 4, yaitu sebanyak 23 orang atau 35,94% dari total keseluruhan. Berikutnya adalah skor 3 dengan 19 orang atau 29,69%, skor 5 dengan 14 orang atau 21,88%, skor 2 dengan 7 orang atau 10,94%, dan skor 1 dengan 1 orang atau 1,56%.

4.4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas berkaitan dengan seberapa baik instrumen penelitian dapat mengumpulkan data yang sesuai dengan variabel penelitian. Pada tingkat signifikansi 0,05, suatu instrumen dianggap valid jika nilai r hitung dari koefisien korelasi lebih besar daripada nilai r table (Sugiyono, 2024).

Tabel 4.46
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel ($n=64$, $\alpha=5\%$)	Keterangan
X1.1 Saya memiliki pengetahuan yang memadai mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya.	0,494	0,246	Valid
X1.2 Saya memahami prosedur kerja yang berlaku di Dinas Pemadam Kebakaran dan	0,608	0,246	Valid

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel (n=64, $\alpha=5\%$)	Keterangan
Penyelamatan Kota Palembang.			
X1.3 Saya memahami setiap instruksi kerja yang diberikan oleh atasan.	0,687	0,246	Valid
X1.4 Saya memahami pentingnya keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.	0,711	0,246	Valid
X1.5 Saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.	0,740	0,246	Valid
X1.6 Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik.	0,528	0,246	Valid
X1.7 Saya menjunjung tinggi tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.	0,644	0,246	Valid
X1.8 Saya mengutamakan kejujuran dan profesionalisme dalam bekerja.	0,589	0,246	Valid
X1.9 Saya memiliki sikap disiplin dalam menjalankan pekerjaan.	0,715	0,246	Valid
X1.10 Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.	0,555	0,246	Valid
X1.11 Saya memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan.	0,667	0,246	Valid
X1.12 Saya bersemangat untuk meningkatkan kemampuan melalui pelatihan atau pengembangan diri.	0,708	0,246	Valid

Berdasarkan Tabel 4.46, kedua belas butir pertanyaan dalam tes pernyataan kompetensi (X1) memiliki nilai r yang lebih tinggi daripada nilai r-tabel sebesar 0,246 pada tingkat signifikansi 5%, dengan ukuran sampel sebanyak enam puluh empat responden. Seluruh butir pernyataan tersebut dinyatakan valid karena nilai r yang diperoleh berkisar antara 0,695 hingga 0,790.

Tabel 4.47
Hasil Uji Validitas Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)(X2)

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel (n=64, $\alpha=5\%$)	Keterangan
X2.1 Penerapan K3 di tempat kerja membantu mencegah terjadinya penyakit akibat kerja.	0,591	0,246	Valid
X2.2 Penerapan K3 mampu mengurangi risiko cedera saat melaksanakan tugas.	0,674	0,246	Valid
X2.3 Potensi bahaya di lingkungan kerja dapat diidentifikasi dengan baik.	0,556	0,246	Valid
X2.4 Upaya pencegahan risiko kerja dilakukan sebelum pekerjaan dilaksanakan.	0,628	0,246	Valid
X2.5 Risiko yang mungkin terjadi dalam pekerjaan selalu dipertimbangkan sebelum bertugas.	0,580	0,246	Valid
X2.6 Penilaian risiko membantu meminimalkan kecelakaan kerja.	0,645	0,246	Valid
X2.7 Pengendalian risiko dilakukan untuk mengurangi potensi bahaya di tempat kerja.	0,734	0,246	Valid
X2.8 Peralatan keselamatan yang tersedia membantu mengendalikan risiko kerja.	0,601	0,246	Valid
X2.9 Saya memperoleh pelatihan K3 yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.	0,744	0,246	Valid
X2.10 Edukasi mengenai K3 membantu meningkatkan kesadaran akan keselamatan kerja.	0,751	0,246	Valid
X2.11 Kondisi lingkungan kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja.	0,604	0,246	Valid
X2.12 Fasilitas kerja yang tersedia membantu menjaga kesehatan dan keselamatan pegawai.	0,686	0,246	Valid
X2.13 Tingkat kebisingan di lingkungan kerja masih dalam batas yang dapat ditoleransi.	0,613	0,246	Valid
X2.14 Paparan zat berbahaya selama bekerja dapat dikendalikan dengan baik.	0,699	0,246	Valid
X2.15 Program K3 dievaluasi secara berkala untuk meningkatkan keselamatan kerja.	0,710	0,246	Valid
X2.16 Pemantauan pelaksanaan K3 dilakukan secara berkesinambungan.	0,803	0,246	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.47, pada tingkat signifikansi 5% dengan 64 responden, seluruh enam belas butir pernyataan untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) memiliki nilai r yang lebih besar daripada nilai r -tabel sebesar 0,246. Setiap butir pernyataan dalam variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki nilai r antara 0,685 dan 0,836, sehingga seluruh butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.48
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel ($n=64$, $\alpha=5\%$)	Keterangan
Y1 Saya memahami tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan pekerjaan.	0,629	0,246	Valid
Y2 Tujuan kerja yang jelas membantu saya menyelesaikan tugas dengan baik.	0,617	0,246	Valid
Y3 Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.	0,531	0,246	Valid
Y4 Standar kerja yang berlaku membantu meningkatkan kualitas pekerjaan.	0,648	0,246	Valid
Y5 Saya memperoleh masukan dari atasan mengenai hasil pekerjaan yang telah dilakukan.	0,649	0,246	Valid
Y6 Umpan balik yang diberikan membantu saya memperbaiki kinerja.	0,696	0,246	Valid
Y7 Peralatan kerja yang tersedia mendukung pelaksanaan tugas secara optimal.	0,553	0,246	Valid
Y8 Sarana dan prasarana yang tersedia membantu meningkatkan efektivitas pekerjaan.	0,604	0,246	Valid
Y9 Kompetensi yang saya miliki mendukung penyelesaian pekerjaan dengan baik.	0,730	0,246	Valid
Y10 Kemampuan yang saya miliki membantu meningkatkan kualitas kinerja.	0,690	0,246	Valid
Y11 Saya memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang optimal.	0,753	0,246	Valid
Y12 Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik.	0,630	0,246	Valid
Y13 Saya memperoleh kesempatan untuk	0,651	0,246	Valid

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel (n=64, $\alpha=5\%$)	Keterangan
mengembangkan kemampuan dalam bekerja.			
Y14 Kesempatan yang diberikan organisasi mendorong saya untuk meningkatkan kinerja.	0,580	0,246	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel 4.48, pada tingkat signifikansi 5% dengan 64 responden, seluruh empat belas butir pernyataan terkait variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r yang lebih besar daripada nilai r-tabel sebesar 0,246. Seluruh butir pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai tersebut dinyatakan valid karena nilai r estimasi untuk setiap butir berkisar antara 0,693 hingga 0,806.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Konsistensi instrumen penelitian diukur melalui uji reliabilitas. Sugiyono (2024) menyatakan bahwa instrumen yang dapat diandalkan adalah instrumen yang secara konsisten menghasilkan hasil yang sama ketika digunakan berulang kali. Reliabilitas instrumen diuji menggunakan metode Cronbach's Alpha, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai apabila nilainya lebih besar dari 0,60. Berdasarkan Tabel 4.49, 4.50, dan 4.51, berikut adalah data yang disajikan untuk uji reliabilitas tersebut.

Tabel 4.49
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.908	12

Berdasarkan Tabel 4.49, 12 butir pernyataan yang membentuk variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,908 dalam uji reliabilitas. Dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian untuk variabel Kompetensi tersebut reliabel karena nilai ini melampaui ambang batas reliabilitas sebesar 0,60.

Tabel 4.50
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.934	16

Hasil uji reliabilitas untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2), yang terdiri dari 16 butir pernyataan, menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,934 sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.50. Karena nilai ini lebih tinggi daripada ambang batas reliabilitas 0,60, dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian untuk variabel K3—yang mengukur keselamatan dan kesehatan kerja—adalah reliabel.

Tabel 4.51
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.919	14

Variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki 14 butir pernyataan dan skor Cronbach's Alpha sebesar 0,919, sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 4.51 yang memuat hasil uji reliabilitas. Karena nilai ini melebihi ambang batas reliabilitas 0,60, dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur Kinerja Pegawai adalah reliabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021), jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dikatakan berdistribusi normal; sebaliknya, jika nilainya kurang dari 0,05, maka data dikatakan tidak berdistribusi normal. Tujuan uji normalitas adalah untuk memastikan apakah residual model regresi mengikuti distribusi normal. Tingkat signifikansi 5% digunakan untuk uji Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Tabel 4.52
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.95039937
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.060
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan uji normalitas yang dilakukan terhadap residual tidak terstandarisasi menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* (seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.52), diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,200. Data residual dapat diasumsikan berdistribusi normal karena nilai tersebut lebih besar daripada tingkat signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$).

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antarvariabel independen dalam model regresi. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, maka model regresi tersebut bebas dari multikolinieritas (Ghozali, 2021).

Tabel 4.53
Hasil Uji Multikolinieritas

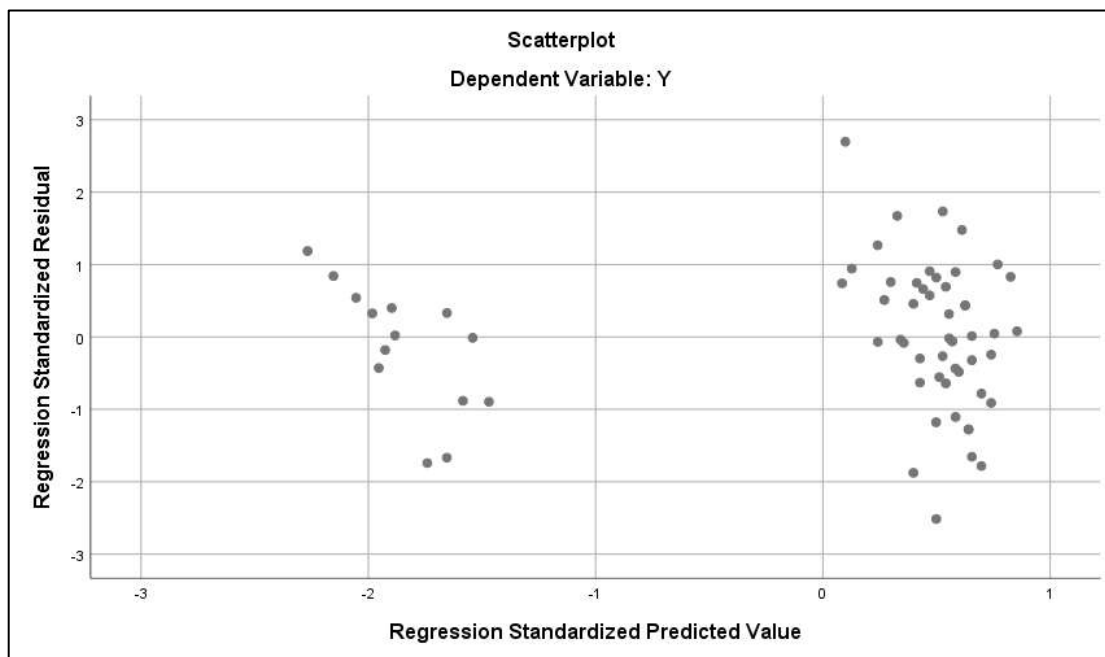
Coefficients^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.144	2.030		2.534	.014		
	X1	.516	.128	.476	4.042	.000	.113	8.845
	X2	.389	.094	.489	4.154	.000	.113	8.845
a. Dependent Variable: Y								

Tabel 4.4.53 menampilkan hasil uji multikolinieritas; variabel kompetensi (X_1) memiliki nilai VIF sebesar 8,845 dan nilai Tolerance sebesar 0,113. Sementara itu, nilai Tolerance dan VIF untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_2) masing-masing adalah 0,113 dan 8,845. Nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 merupakan syarat pengujian yang menunjukkan bahwa model regresi bebas dari multikolinieritas. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF-nya kurang dari 10. Oleh karena itu, variabel Kompetensi (X_1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_2) layak digunakan dalam analisis regresi linear berganda, karena model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians residual antar-observasi dalam model regresi. Pendekatan **scatterplot** (diagram pencar) digunakan untuk melakukan uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Sumbu X mewakili **Regression Standardised Predicted Value** (ZPRED), dan sumbu Y mewakili **Regression Standardised Residual** (ZRESID). Hasil uji heteroskedastisitas penelitian yang didasarkan pada **scatterplot** tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.54
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Grafik Scatterplot)



Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik **scatterplot** pada Tabel 4.54 menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas pada titik-titik data, dan titik-titik tersebut tersebar secara acak di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut. Karena memenuhi salah satu asumsi dasar, model regresi ini layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

4.6.1 Koefisien Determinasi (R Square)

Untuk mengetahui seberapa baik model regresi menggambarkan perubahan yang terjadi pada variabel dependen, kita perlu melihat koefisien determinasi. Koefisien determinasi (R^2) merupakan indikator seberapa baik suatu model dapat menjelaskan dampak faktor-faktor independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memiliki kemampuan terbatas dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen.

Tabel 4.55
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 ^a	.904	.901	2.998
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Untuk mengetahui seberapa besar dampak beberapa faktor independen terhadap satu variabel dependen, peneliti menggunakan analisis regresi berganda. Kinerja Pegawai (Y) merupakan variabel terikat dalam penelitian ini, yang menggunakan dua variabel bebas: kompetensi (X1) serta kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X2). Analisis regresi berganda mencakup tiga tahapan utama, yaitu penentuan nilai R-Square, uji F (uji simultan), dan uji t (uji parsial).

Berdasarkan tabel *Model Summary* yang menampilkan hasil koefisien determinasi, diperoleh nilai R-Square sebesar 0,904. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi (X1) dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X2) secara bersama-sama menjelaskan 90,4% varians pada kinerja Pegawai (Y). Adapun sisa sebesar 9,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar cakupan penelitian ini atau model regresi yang digunakan, seperti kepemimpinan, dorongan intrinsik dalam bekerja, dan lama pengalaman kerja.

4.6.2 Uji F (Simultan)

Sugiyono (2024) menyatakan bahwa uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel dependen dipengaruhi oleh seluruh variabel independen secara bersama-sama. Uji ini dirancang untuk mengetahui signifikansi model regresi penelitian, sehingga dapat diketahui apakah seluruh variabel independen memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen secara simultan. Hipotesis yang diuji meliputi H0, yang menyatakan bahwa kompetensi serta kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tidak memengaruhi kinerja Pegawai secara bersama-sama, dan H1, yang menyatakan bahwa kompetensi serta kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memengaruhi kinerja Pegawai secara bersama-sama.

Jika nilai signifikansi F kurang dari 0,05, maka H0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh. Sebaliknya, jika hasilnya lebih besar dari 0,05, maka H0 diterima dan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh. Demikianlah kriteria pengambilan keputusan untuk uji F.

Tabel 4.56
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5186.578	2	2593.289	288.455	.000 ^b
	Residual	548.406	61	8.990		
	Total	5734.984	63			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Tabel ANOVA menunjukkan adanya 2 derajat kebebasan (df) dan Mean Square sebesar 2593,289, dengan Regression Sum of Squares sebesar 5186,578. Nilai Mean Square sebesar 8,990 diperoleh dari Residual Sum of Squares sebesar 548,406 dengan df = 61. Nilai F sebesar 288,455 diperoleh dari pembagian Regression Mean Square dengan Residual Mean Square. Rumusnya adalah 2593,289 dibagi dengan 8,990. Nilai signifikansi statistik-F yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih rendah daripada ambang batas 0,05 ($0,000 < 0,05$). Kami menyimpulkan bahwa Kompetensi (X1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), karena kami menolak H0 dan menerima H1.

4.6.3 Uji statistik t (Parsial)

Salah satu cara untuk mengetahui besarnya pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi adalah dengan menggunakan uji-t. Dengan menjaga variabel independen lainnya tetap konstan, uji ini bertujuan untuk menentukan apakah setiap koefisien regresi signifikan secara statistik, sehingga memperlihatkan dampak masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah tabel koefisien yang menampilkan hasil uji-t penelitian tersebut :

Tabel 4.57
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	5.144	2.030		2.534
	X1	.516	.128	.476	4.042
	X2	.389	.094	.489	4.154

a. Dependent Variable: Y

Kinerja Karyawan (Y) bernilai 5,144 ketika variabel Kompetensi (X1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) dijaga tetap konstan atau ditetapkan bernilai nol. Nilai-t yang dihitung untuk variabel Kompetensi (X1) adalah 4,042, dan tingkat signifikansi yang terkait adalah 0,000. Hipotesis alternatif (H1) diterima sedangkan hipotesis nol (H0) ditolak karena nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kompetensi (X1). Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,516 unit untuk setiap kenaikan satu unit Kompetensi—jika variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tetap konstan—sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi positif sebesar 0,516.

Selain itu, nilai-t untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X2) adalah 4,154, dan nilai-p adalah 0,000. H0 ditolak dan H1 diterima karena nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan koefisien regresi positif sebesar 0,389, Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,389 unit untuk setiap peningkatan satu unit dalam penerapan K3, dengan asumsi variabel Kompetensi tetap konstan.

4.6.4 Koefisien Korelasi

		Correlations		
		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.942**	.937**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	64	64	64
X2	Pearson Correlation	.942**	1	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	64	64	64
Y	Pearson Correlation	.937**	.937**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	64	64	64
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Berdasarkan analisis data SPSS, terdapat hubungan antarvariabel penelitian. Koefisien korelasi sebesar 0,937 dengan tingkat signifikansi 0,000 menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara Kompetensi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y).

Demikian pula, nilai korelasi sebesar 0,937 dan tingkat signifikansi 0,000 menunjukkan hubungan positif yang sangat erat antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Kompetensi (X1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) juga menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat dengan nilai korelasi 0,942 dan tingkat signifikansi 0,000.

Ketiga variabel tersebut saling terhubung secara kuat dan searah. Jika kompetensi meningkat dan K3 diterapkan dengan baik, kinerja pegawai cenderung ikut meningkat.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Kompetensi (X1) dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) (X2)

secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kompetensi

(X1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2). Temuan uji F mendukung hal ini, dengan nilai F sebesar 288,455 dan tingkat signifikansi 0,000, yang berada di bawah ambang batas signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Kesimpulannya adalah bahwa Kompetensi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) sama-sama memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, nilai R-Square sebesar 0,904 dari uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa Kompetensi dan K3 secara bersama-sama menjelaskan 90,4% varians dalam Kinerja Pegawai, sedangkan 9,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Lebih lanjut, peneliti menggunakan Kontribusi Efektif (SE) untuk mengidentifikasi tingkat kepentingan relatif masing-masing variabel independen dalam menjelaskan varians Kinerja Pegawai. Analisis ini dilakukan sebagai pelengkap dalam menunjukkan besarnya pengaruh secara simultan melalui koefisien determinasi (R-Square). Dengan menggunakan analisis ini, kontribusi Kompetensi (X₁) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X₂)—yang secara gabungan mencakup 90,4% dari total pengaruh—dapat dipahami dengan lebih baik.

Adapun hasil analisis Sumbangan Efektif (SE) adalah sebagai berikut :

$$SE = \beta \times r \times 100\%$$

Keterangan:

SE = Sumbangan Efektif (%)

β (Beta) = Nilai Standardized Coefficients (Beta) yang diperoleh dari tabel Coefficients pada output SPSS.

r = Nilai Pearson Correlation antara variabel independen dengan variabel dependen yang diperoleh dari tabel Correlations pada output SPSS.

100% = Konversi hasil perhitungan ke dalam bentuk persentase.

Kompetensi (X1)

$$\begin{aligned} \text{SE} &= (0,476 \times 0,937) \times 100\% \\ &= 44,58\% \end{aligned}$$

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X2)

$$\begin{aligned} \text{SE} &= (0,489 \times 0,937) \times 100\% \\ &= 45,82\% \end{aligned}$$

Total Sumbangan Efektif

$$\begin{aligned} \text{SE Total} &= 44,58\% + 45,82\% \\ &= 90,40\% \end{aligned}$$

1. Kontribusi Kompetensi (X1)

Berdasarkan hasil perhitungan Sumbangan Efektif (SE) menggunakan rumus yang telah dijelaskan sebelumnya, variabel Kompetensi (X₁) memiliki kontribusi sebesar 44,58% terhadap Kinerja Pegawai (Y). Persentase tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi memberikan peranan yang cukup besar dalam menjelaskan perubahan Kinerja Pegawai. Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, semakin besar pula kontribusinya dalam mendukung peningkatan kinerja.

2. Kontribusi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X2)

Hasil perhitungan Sumbangan Efektif (SE) menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X₂) memberikan kontribusi sebesar 45,82% terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai tersebut menunjukkan bahwa K3 memiliki kontribusi sedikit lebih tinggi dibandingkan Kompetensi dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, penerapan K3 yang optimal dapat menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

3. Kontribusi Simultan Kompetensi (X1) dan K3 (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan Sumbangan Efektif (SE), Kompetensi (X₁) memberikan kontribusi sebesar 44,58%, sedangkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X₂) berkontribusi sebesar 45,82%. Kedua variabel tersebut secara keseluruhan memberikan kontribusi sebesar 90,40% terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan K3 secara simultan memiliki kontribusi yang sangat besar dalam menjelaskan Kinerja Pegawai, sementara 9,60% sisanya dapat dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Berdasarkan temuan studi ini, terdapat korelasi yang kuat antara peningkatan kinerja karyawan dan peningkatan kompetensi, yang pada gilirannya didukung oleh keberhasilan penerapan kebijakan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang diharapkan tidak hanya memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tetapi juga memastikan lingkungan kerja yang aman serta mematuhi prosedur keselamatan dan kesehatan kerja. Ketika langkah-langkah K3 diterapkan dengan baik dan pekerja memiliki pengetahuan yang memadai untuk menjalankan tugas secara aman, efisien, dan profesional, masyarakat akan memperoleh manfaat berupa layanan yang lebih berkualitas.

Hasil ini sejalan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi dan penerapan peraturan K3 merupakan dua dari berbagai elemen yang memengaruhi kinerja karyawan. Pencapaian tujuan organisasi secara paling efektif dan efisien dapat terwujud ketika pekerja memiliki kompetensi tinggi serta akses terhadap lingkungan kerja yang aman dan sehat. Bukti tambahan yang mendukung temuan ini berasal dari sebuah studi yang menunjukkan bahwa kompetensi dan K3 memberikan dampak yang baik dan signifikan terhadap kinerja

pekerja (Ningsih dkk., 2025).

4.7.2 Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan temuan penelitian, Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang dipengaruhi secara positif oleh Kompetensi (X1). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 4,042 dan tingkat signifikansi 0,000, yang berada di bawah ambang batas signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Temuan ini mendukung gagasan bahwa variabel kompetensi (X1) berpengaruh terhadap produktivitas di tempat kerja.

Indikator-indikator kompetensi—yang mencakup pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan, prosedur kerja, kemahiran menggunakan peralatan kerja, serta aspek tanggung jawab, disiplin, kerja sama tim, dan motivasi untuk memperoleh keterampilan baru melalui pelatihan—pada umumnya dinilai positif oleh para responden. Kompetensi pegawai tercermin dari kemampuan mereka dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik melalui perpaduan antara pengetahuan, kemampuan, dan sikap; hasil penelitian ini sejalan dengan pendekatan tersebut. Pegawai yang kompeten memiliki kesiapan lebih baik dalam beradaptasi dengan situasi baru dan menghadapi tantangan baru, serta mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan sesuai dengan standar organisasi.

Ningsih dkk. (2025) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai; hasil penelitian kami sejalan dengan temuan mereka. Demikian pula, Adi (2024) menemukan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, temuan ini mendukung penelitian terdahulu yang menunjukkan pentingnya melatih pegawai agar lebih kompeten demi meningkatkan kinerja mereka.

4.7.3 Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t -hitung sebesar 4,154 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai diterima.

Hasil studi ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penerapan K3 di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang sangatlah penting mengingat tanggung jawab sehari-hari pegawai memiliki risiko tinggi, seperti memadamkan kebakaran, menyelamatkan korban, serta menangani kecelakaan dan situasi krisis lainnya. Oleh karena itu, melalui penerapan K3 yang tepat—seperti penggunaan alat pelindung diri (APD), kepatuhan terhadap prosedur operasi standar (SOP), pelatihan keselamatan, dan penyediaan lingkungan kerja yang aman—pegawai akan merasa terlindungi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas.

Sebagian besar pegawai memberikan penilaian positif terhadap indikator-indikator K3, seperti ketersediaan alat pelindung diri, kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, kondisi kerja yang aman, pelaksanaan pelatihan keselamatan, dan upaya pencegahan kecelakaan kerja. Hal ini berarti penerapan K3 di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang berjalan dengan baik sehingga kinerja pegawai menjadi optimal.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Ningsih dkk. (2025) yang menemukan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Adi (2024) juga mengungkapkan adanya pengaruh yang baik dan signifikan dari penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja pegawai. Hasil studi ini mendukung kesimpulan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang. Hal ini didasarkan pada analisis data menggunakan regresi linear berganda yang didukung oleh uji parsial (uji-t), uji simultan (uji-F), dan koefisien determinasi (R^2).

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t), variabel Kompetensi (X1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,042 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,999, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, yang meliputi pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat dalam bekerja, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, profesional, dan sesuai dengan standar operasional yang berlaku.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t), variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,154 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,999, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), seperti kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), penggunaan alat pelindung diri (APD), pelaksanaan pelatihan keselamatan kerja, serta pengendalian risiko di lingkungan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pemadaman maupun penyelamatan.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F), variabel Kompetensi (X1) dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X2) secara bersama-sama terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 288,455 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 3,15, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kontribusi Kompetensi dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) secara bersama-sama, sehingga kedua variabel tersebut memiliki peran yang penting dalam mendukung pelaksanaan tugas pemadaman dan penyelamatan secara efektif, aman, dan profesional.
4. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R Square), variabel Kompetensi (X1) dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X2) memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,904, yang berarti bahwa sebesar 90,4% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), sedangkan sisanya sebesar 9,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, maupun faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

5. Berdasarkan temuan penelitian, kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang dipengaruhi dan ditingkatkan secara bersamaan oleh faktor Kompetensi serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Terdapat korelasi positif di antara keduanya, yang berarti organisasi sebaiknya memprioritaskan peningkatan kinerja pegawai seiring dengan penerapan kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang berkelanjutan, alih-alih hanya berfokus pada peningkatan kompetensi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel Kompetensi serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang, berikut adalah beberapa saran untuk bahan pertimbangan instansi tersebut maupun untuk penelitian di masa mendatang.

5.2.1 Saran untuk Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang

Berdasarkan temuan penelitian, koefisien regresi untuk variabel Kompetensi serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) masing-masing adalah sebesar 0,516 dan 0,389. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, berikut adalah beberapa langkah yang dapat dilakukan oleh Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang diharapkan terus memperkuat kompetensi pegawai melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat), sertifikasi profesi, pelatihan teknis pemadaman kebakaran, penyelamatan, penanggulangan bencana, serta simulasi keadaan darurat yang dilaksanakan secara

berkelanjutan. Langkah tersebut diharapkan mampu meningkatkan kemampuan teknis maupun nonteknis pegawai sehingga lebih siap menghadapi berbagai kondisi operasional di lapangan.

Dalam penelitian ini, pimpinan instansi diharapkan menjadikan pengembangan kompetensi sebagai salah satu prioritas dalam pengelolaan sumber daya manusia. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penyusunan program pengembangan karier, pelatihan berbasis kompetensi, evaluasi kemampuan kerja secara berkala, serta pemberian kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan maupun pelatihan lanjutan sesuai dengan bidang tugasnya.

Penerapan program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) perlu terus ditingkatkan melalui penyediaan alat pelindung diri (APD) yang memenuhi standar operasional, pemeriksaan kelayakan kendaraan operasional beserta seluruh peralatan pemadaman dan penyelamatan secara berkala, serta memastikan seluruh personel mematuhi prosedur keselamatan kerja dalam setiap pelaksanaan tugas. Langkah tersebut penting untuk meminimalkan risiko kecelakaan kerja sekaligus menjaga kesiapan operasional pegawai.

Dinas juga disarankan untuk meningkatkan pelaksanaan pengawasan terhadap penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP), baik sebelum, selama, maupun setelah pelaksanaan operasi pemadaman dan penyelamatan. Evaluasi terhadap kepatuhan pegawai terhadap SOP perlu dilakukan secara berkala sebagai bahan perbaikan sehingga kualitas pelayanan kepada masyarakat dapat terus ditingkatkan tanpa mengabaikan aspek keselamatan kerja. Selain peningkatan kemampuan teknis, instansi diharapkan memberikan perhatian terhadap kesehatan fisik dan psikologis pegawai. Mengingat tugas pemadam kebakaran memiliki tingkat risiko yang tinggi dan sering kali melibatkan situasi darurat, pemeriksaan kesehatan secara berkala, pembinaan kebugaran jasmani, serta pendampingan psikologis bagi personel yang terlibat dalam kejadian dengan tekanan tinggi perlu menjadi bagian dari

program pembinaan pegawai agar kondisi fisik dan mental tetap terjaga.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara simultan mampu menjelaskan sebesar 90,40% variasi Kinerja Pegawai. Oleh sebab itu, kedua aspek tersebut perlu menjadi perhatian dalam perumusan kebijakan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang. Peningkatan Kompetensi serta penerapan K3 yang optimal diharapkan dapat mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik secara efektif, profesional, dan tetap mengutamakan aspek keselamatan.

5.2.2 Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah dilakukan, beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya dalam mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut.

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel independen lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, maupun komitmen organisasi. Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.
2. Penelitian berikutnya dapat dilakukan pada instansi pemadam kebakaran di wilayah lain atau organisasi dengan karakteristik pekerjaan yang memiliki tingkat risiko tinggi. Perluasan objek tersebut memungkinkan adanya perbandingan hasil antarinstansi sehingga pemahaman mengenai penerapan Kompetensi dan K3 dalam meningkatkan Kinerja Pegawai menjadi lebih luas.

3. Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan jumlah responden yang lebih besar agar data yang diperoleh memiliki tingkat keterwakilan yang lebih baik. Jumlah sampel yang lebih besar juga dapat meningkatkan kemampuan hasil penelitian untuk digeneralisasikan pada populasi yang lebih luas.
4. Selain pendekatan kuantitatif, penelitian selanjutnya dapat menerapkan metode **mixed methods** dengan menggabungkan analisis kuantitatif dan kualitatif. Wawancara secara mendalam serta observasi lapangan dapat digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih detail mengenai kondisi lingkungan kerja dan berbagai faktor yang memengaruhi Kinerja Pegawai yang belum dapat tergambarkan secara optimal melalui analisis statistik.
5. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menyesuaikan dan mengembangkan indikator pengukuran Kompetensi serta K3 berdasarkan perkembangan teknologi, perubahan regulasi keselamatan kerja, dan kebutuhan operasional organisasi. Pengembangan indikator tersebut diharapkan dapat menghasilkan temuan yang lebih relevan serta memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan penerapannya dalam pengelolaan sumber daya manusia pada instansi pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, R. (2024). Rofiko Adi. *Budaya Organisasi Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood Tbk Palembang*, 15(1), 37–48.
- Andaryani, S. E. A. M. R. A. Y. S. (2025). 14.+Sri+Ermeila,+Asma+Mario,+Ria+Astri,+Sutinah-IBA++Copy (1). *Dampak Kemampuan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kedamaian Palembang*.
- Ermeila, S., Leovani, Ega, R., & Anggraini, D. U. et al. (2019). The influence of employees' competence and ethics on the population administration service in Rantau Bayur sub-district, Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9(12), 1–12.
- Fikri, K., & Setianingsih, R. (2024). Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . PLN (Persero) UP3 Pekanbaru Divisi Jaringan Konstruksi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(2), 272–290.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hastuti, S. P., & Fitriani, M. I. (2024). Optimalisasi Pengelolaan Keuangan Melalui Literasi Keuangan di SD Negeri Tanak Embang. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(3), 2145–2153. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i3.2423>
- Internasional, J., Ekonomi, P., Ijebar, A., Vol-, R. J. I., Swadaya, U., Jati, G., Keselamatan, K., Kinerja, T., & Pegawai, K. (2022). *Pengaruh kompetensi dan kesehatan kerja*. 2022, 2276–2287.

- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Febrianty, Wijaya, I. G. B., Handayani, F. S., Bambang, Setiorini, A., Finthariasari, M., Bahrin, K., Kairupan, D. J. I., Ekowati, S., Nurhikmah, Suryani, N. K., & Negara, I. S. K. (2021). *Kinerja karyawan (Tinjauan teori dan praktis)*. Widina Bhakti Persada
- Kesehatan, P., Keselamatan, D. A. N., Kerja, K., Terhadap, K., Karyawan, K., & Lestari, P. T. (2022). *Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (k3) serta kompensasi terhadap kinerja karyawan pt. lestari banten energi*. 1(September), 95–102.
- Kristiyanto, D., & Khaerudin, K. (2025). The Influence of Occupational Health and Safety (K3) Culture, Work Environment and Competence on Employee Performance of PT. Halmahera Persada in South Halmahera. *Dinasti International Journal of Management Science*, 6(4), 1040–1048. <https://doi.org/10.38035/dijms.v6i4.4393>
- Chotimah, C. (2018). Pengaruh kompetensi dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kinerja karyawan pada PT. Lotus Indah Textile Industries bagian Winding di Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(3), 118–125.
- Ningsih, F., Anitra, V., & Efendi, A. (2025). Pengaruh Kompetensi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan. *The Journal of Business and Management Research*, 8(1), 175–186. <https://doi.org/10.55098/tjbmr.v8i1.118>
- Pharaoh, C. D., & Visser, D. J. (2024). Crisis management competencies: A university stakeholder perspective. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 32(1), 1–8. <https://doi.org/10.1111/1468-5973.12508>
- Sri Ermeila; Asma Mario; Ria Astri Yani; Sutinah Andaryani. (2025). Pengaruh Kompetensi,

- Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 1,2. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(4), 750–761.
- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Edisi ke-2, Cetakan ke-30). Alfabeta.
- Susanto, A. a. (2024). *Model Sebab Akibat Kecelakaan E-Book Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*.
- Wardhana, A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia di era digital 4.0*. Eureka Media Aksara.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). *Model Kinerja Karyawan : Kompetensi , Kompensasi dan Motivasi , (Literature Review MSDM)*. 1(1), 1–14.
- Wihartiani Wihartiani, Slamet Bambang Riono, Indah Dewi Mulyani, Dumadi Dumadi, & Akbar NP Darma Wahana. (2025). Pengaruh Kompetensi Individu, Sikap Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Kido Mulia Indonesia). *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 5(1), 563–580.
<https://doi.org/10.55606/jimek.v5i1.6556>
- Wika, W. (2023). *Kompetensi Karyawan* (Vol. 2) CV. Edupedia Publisher.